



คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครูสุริยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567



**DESIRED CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
THE CHONBURI 2 EDUCATIONAL NETWORK UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE OF CHONBURI AND RAYONG**

BY

PHANASORNBONGKOCH JANTABUALA

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SURYADHEP TEACHERS COLLEGE**

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2024

วิทยานิพนธ์เรื่อง

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

โดย

ภณสรบงกช จันทบัวลา

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567

รศ.ดร.วิสูตร วิจิตรพัชรภรณ์
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.วัลลภา เกลิมวงศาเวช
กรรมการ

ดร.ชัชชญา พิระธรณิศร์
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ศ.ดร. สือจิตต์ เพ็ชรประสาน)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
12 มีนาคม 2568

Thesis entitled

**DESIRED CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE CHONBURI
2 EDUCATIONAL NETWORK UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE OF CHONBURI AND RAYONG**

by

PHANASORNBONGKOCH JANTABUALA

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Education in Educational Administration

Rangsit University
Academic Year 2024

Assoc.Prof. Wisut Wichitpatcharaporn, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Asst.Prof. Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.
Member

Chatchaya Perathoranich, Ed.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Prof. Suejit Pechprasarn, Ph.D.)

Dean of Graduate School

March 12, 2025

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าการวิจัยในระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่างๆ อย่างดียิ่ง จากผู้บริหารหลักสูตร กรรมการที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เกลิมวงสาเวช, และอาจารย์ปรึกษา ดร.ชัชชญา พิระธรณิศร์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารหลักสูตรและคณะกรรมการทุกท่านไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์และมีคุณค่ายิ่ง รวมทั้งช่วยปรับปรุงแก้ไขในส่วนต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดเวลาการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาชลบุรี ระยอง และคณาจารย์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่กรุณาอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ อันเป็นประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเพื่อเป็นการกตัญญูทดแทนแด่บิดามารดา คณะครูอาจารย์ และผู้อุปการะคุณทุกท่าน

ภณสรบงกช จันทบัวลา

ผู้วิจัย

6406114 : ภาณุสรบงกช จันทบัวลา
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
 หลักสูตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ชัชชญา พิระธรณิศร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าความเชื่อมั่น ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 133 หน้า)

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์

6406114 : Phanasornbongkoch Jantabuala
 Thesis Title : Desired Characteristics of School Administrators in the Chonburi 2 Educational Network Under The Secondary Educational Service Area Office of Chonburi and Rayong
 Program : Master of Education in Educational Administration
 Thesis Advisor : Chatchaya Perathoranich, Ed.D.

Abstract

This research aims to 1) investigate the desired characteristics of school administrators in the Chonburi 2 Educational Network under the Secondary Educational Service Area Office of Chonburi and Rayong, and 2) compare the desired characteristics of school administrators in the Chonburi 2 Educational Network under the same office, categorized by gender, educational qualifications, and work experience. The sample group consisted of 210 teachers from schools in the Chonburi 2 Educational Network under the Secondary Educational Service Area Office of Chonburi and Rayong. The research instrument used for data collection was a 5-point Likert scale questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included frequency distribution, percentage, reliability, content validity, standard deviation, t-tests, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The results revealed that the overall desired characteristics of school administrators in the Chonburi 2 Educational Network under the Secondary Educational Service Area Office of Chonburi and Rayong were at a moderate level. For specific aspects, two aspects were rated at a high level: vision and personality. Four aspects were rated at a moderate level: management skills, leadership, morality and ethics, and interpersonal relationships. When comparing the desired characteristics of school administrators categorized by gender, educational qualifications, and work experience, the findings indicated statistically significant differences at the .05 level among teachers based on these factors.

(Total 133 pages)

Keywords: The Desirable of School Administrators Characteristics

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ณ
บทที่ 1	บทนำ
	1
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
	1
1.2	วัตถุประสงค์การวิจัย
	3
1.3	คำถามการวิจัย
	3
1.4	สมมติฐานการวิจัย
	4
1.5	ขอบเขตของการวิจัย
	4
1.6	กรอบแนวคิดการวิจัย
	6
1.7	นิยามศัพท์
	6
1.8	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	8
บทที่ 2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	9
2.1	แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
	9
2.2	แนวคิดที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
	11
2.3	แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์
	14
2.4	แนวคิดที่เกี่ยวกับประชากรศาสตร์
	55
2.5	การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
	60
	ระยอง
2.6	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	ระเบียบวิธีการวิจัย
3.1 ประชากร	70
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	73
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	74
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	75
บทที่ 4	ผลการวิจัย
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	77
4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
บทที่ 5	สรุปผล และข้อเสนอแนะ
5.1 สรุปผลการวิจัย	99
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	104
5.3 ข้อเสนอแนะ	110
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก	121
ภาคผนวก ก ตารางแสดงดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย	122
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	128
ประวัติผู้วิจัย	133

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์	23
2.2	ตารางการสังเคราะห์สภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	59
3.1	ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม	71
4.1	แสดงข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	78
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	79
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านบุคลิกภาพ	80
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านคุณธรรม จริยธรรม	81
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความเป็นผู้นำ	82
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีวิสัยทัศน์	83
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการบริหาร	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านมนุษยสัมพันธ์	86
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ	87
4.10	แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ	89
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	90
4.12	แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	91
4.13	แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านคุณธรรม จริยธรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	92
4.14	แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	92
4.15	แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความเป็นผู้นำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16	93
4.17	94
4.18	94
4.19	95
4.20	96

สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันคุณภาพชีวิตของคนไทยเปลี่ยนแปลงไปมาก ทั้งในด้านการดำรงชีวิตและทัศนคติที่หลากหลายมีซับซ้อนขึ้น โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารและบทบาทของรัฐ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 กำหนดให้รัฐส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีวินัย ภูมิใจในชาติ และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาด้วยแนวคิดที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยหลักสูตรและเนื้อหาต้องสอดคล้องกับการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ พร้อมทั้งกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังหน่วยงานของรัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน กฎหมายดังกล่าวยังมุ่งพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา พร้อมปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งในด้านการประเมินภายในและการรับรองมาตรฐานจากองค์กรภายนอก รวมถึงการปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีความหลากหลายและมีคุณภาพสูง

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ต้องจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีความรู้ในแนวคิดและทฤษฎีด้านภาวะผู้นำ ศาสตร์ ศิลป์ และเทคนิคที่สามารถปรับใช้ตามบริบท ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะและปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เรืองยศ แวดล้อม, 2563) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน ยึดมั่นในหลักศาสนาและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อบทบาทการเป็นผู้นำ บุคลิกภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายใต้การบริหารของตน (พัชรินทร์ วงสาร และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ, 2564)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และวิสัยทัศน์ในการทำงาน ผู้บริหารควรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีวาทศิลป์ในการสร้างความร่วมมือในทีมงาน และมีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย การบริหารต้องเน้นการสื่อสารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งการกำกับและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร (อภิญา สิงหา, 2565) พัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นกับผู้ปกครอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (วงศ์ะลิ ยั่งยืน, 2564) เพื่อเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดีจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และสามารถที่จะเรียนรู้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ (โสมวลี ชยามฤต, 2564) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะ กระบวนการ และเทคนิคการบริหารที่ดี เนื่องจากการขาดทักษะเหล่านี้อาจทำให้ไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในอนาคต ผู้บริหารต้องเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาและสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในทุกด้าน เพื่อเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเองและเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันในยุคโลกไร้พรมแดน (ชาติติยา ด้วงสำราญ, 2564) การบริหารการศึกษาเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอิงตามโครงสร้างและบริบทของระบบการศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การใช้อำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งเปรียบเสมือนหัวเรือใหญ่ที่นำพาองค์กรและบุคลากรไปสู่เป้าหมายอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ (นันทวดี ชมเดือน และ ชัชภูมิ สีชมพู, 2565) ซึ่งในระหว่างเดินทางต้องฝ่าฟันอุปสรรคนานัปการ ดังนั้น การบริหารการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายต้องอาศัยศักยภาพและคุณภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ความสามารถในการจัดการ ความเป็นผู้นำ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำสูง และดำเนินงานอย่างเป็นประชาธิปไตย โดยใช้ความพยายามดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม รวมถึงการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อสร้างความสำเร็จและความร่วมมือในองค์กร (พระภัทรชัยคุณกรณ อุดสวย, 2565) เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแนวทางที่เหมาะสมและได้รับการยอมรับต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนประสบปัญหาในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด ซึ่งเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษาและมี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำหนด ในบางส่วนยังไม่เข้าใจหลักการบริหารการศึกษาในกระแสการเปลี่ยนแปลง และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพไม่เต็มศักยภาพ ซึ่งสาเหตุเหล่านี้เป็นผลกระทบจากในช่วงปี การศึกษาที่ผ่านมาเกิดการแพร่ระบาดของโควิด 19 จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำหนด ทำให้เกิดผล กระทบต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในด้านคุณธรรมจริยธรรม บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถในการบริหาร และการมีมนุษยสัมพันธ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ พึงประสงค์ในสภวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม พร้อมทำหน้าที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้ และส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการปฏิรูปการศึกษา แห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสภวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสภวิทยาเขต ชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสภวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับใด

1.3.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แตกต่างกัน

1.4.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แตกต่างกัน

1.4.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ด้านประชากรและตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประสงค์ โดยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัย 15 แหล่ง คือ) กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565), ทวีศักดิ์ แก้วอาสา และคณะ (2564), ธวัชชัย ทัพคำพา (2564), นที กอบการนา, ช่อเพชร เบ้าเงิน, และเมษา นวลศรี (2562), พรทิพย์ สุขเอียด (2562),

มณูญพงศ์ ชัยพันธ์, แสงดาว กงनावัง, และแสงเดือน กงनावัง (2564), วสันต์ บัวชุม, สุรัตน์ ดวงชาตม, และระพีพรรณ ร้อยพิลา (2562), ศรายุทธ เมืองคำ (2563), ศวิสมน แป้นทิม, พงนิย์ มั่งคั่ง, และพรทิพย์ คำชาย (2564), สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2564), สุปัน พรเวียง (2562), อรวี แสงทอง และรัตนากาญจนพันธ์ (2564), และ Hoy and Miskel (2001), Stogdill (1974), Yuk (1998) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่น่าสนใจและมีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด มี 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านความเป็นผู้นำ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 5) ด้านความสามารถในการบริหาร และ 6) ด้านมนุษยสัมพันธ์

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 8 โรงเรียน คือ (1) โรงเรียนพานทองสภานุอุปถัมภ์ (2) โรงเรียนพานทอง (3) โรงเรียนพนัสพิทยาคาร (4) โรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม (5) โรงเรียนเทพศิรินทร์ ชลบุรี (อุทกฯ อุปถัมภ์) (6) โรงเรียนบ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา (7) โรงเรียนเกาะโพธิ์ด้วยงามวิทยา และ (8) โรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร และจำนวนครูผู้สอนในสถานศึกษาทั้งหมด 453 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

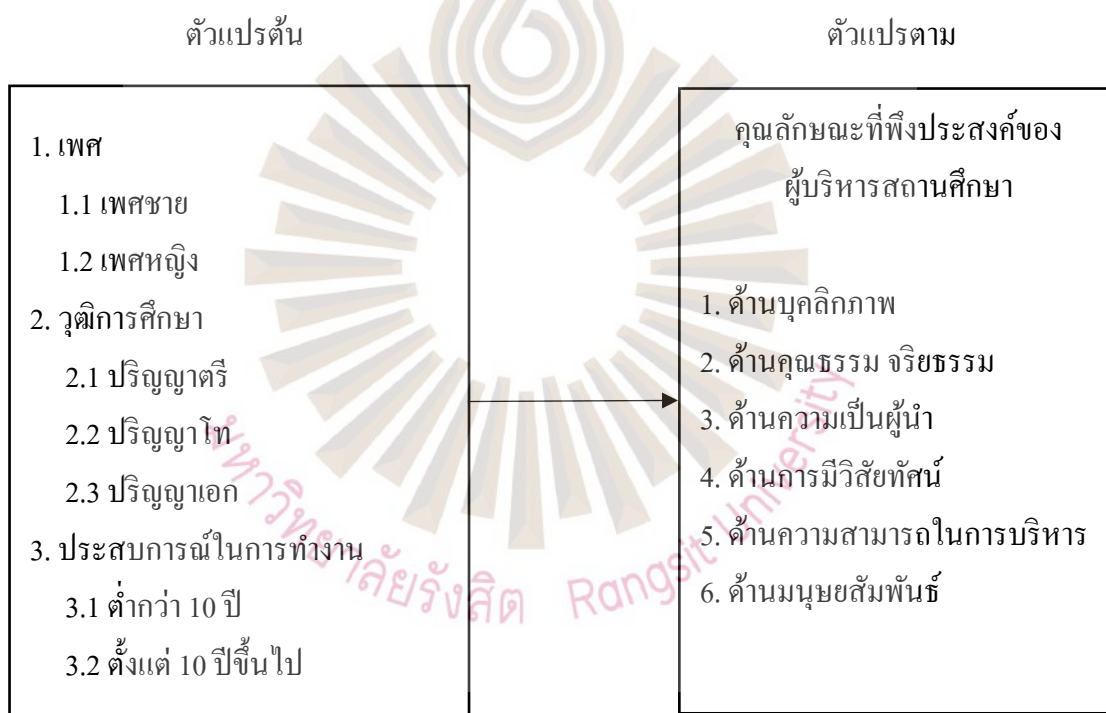
- (1) เพศ คือ ครูเพศหญิง และครูเพศชาย
- (2) วุฒิการศึกษา คือ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก
- (3) ประสบการณ์ในการทำงาน คือ ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มี 6 ด้าน ดังนี้ (1)

ด้านบุคลิกภาพ (2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (3) ด้านความเป็นผู้นำ (4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (5) ด้านความสามารถในการบริหาร และ (6) ด้านมนุษยสัมพันธ์

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาข้อมูลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ใน สหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้สร้าง กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยจากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่พึงประสงค์ ดังนี้



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในเชิงบวกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สังคมให้การยอมรับ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก

ทั้งภาพลักษณ์ภายนอกและภายใน ภาย วาจา อารมณ์ ทักษะที่แสดงออกต้องมีความสุภาพอ่อน น้อมถ่อมตน รู้จักกาลเทศะ น่ายกย่องให้เกียรติ มีความอดทน อดกลั้น และแต่งกายสุภาพเรียบร้อย น่าเชื่อถือ

2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการ เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีทั้งกาย วาจา และใจ ใช้หลักธรรมในการบริหารงาน มีความยุติธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงตนอยู่ในกฎ ระเบียบ วินัย มีความเมตตา กรุณา และไม่เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนตน

3) ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีความเด็ดขาดกล้าตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ มีความรับผิดชอบสูง สามารถบริหารงานในเวลาที่กำหนดได้ และแสวงหาความรู้ด้านการบริหารงานอยู่เสมอ

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเป้าหมาย หรือมองภาพของผลงานในอนาคตอย่างมีเป้าหมาย มีแผนการบริหารงานและดำเนินการให้งาน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านความสามารถในการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ จะต้องนำเทคนิควิธี หลักการ แนวคิดทฤษฎี ศาสตร์และศิลป์ต่าง ๆ มาบริหารงาน บริหารคน และ บริหารตน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6) ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความสามารถเกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ สร้างความสามัคคี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ สถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จังหวัดชลบุรี

ครู หมายถึง ผู้จัดการเรียนการสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ในสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง หมายถึง หน่วยงานที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ควบคุม กำกับ ติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรีและระยอง

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ระบอบเขตของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 ปีการศึกษา 2566

เพศ หมายถึง เพศของครูผู้สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1) เพศหญิง หมายถึง ครูเพศหญิงในโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2) เพศชาย หมายถึง ครูเพศชายในโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูผู้สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งได้แก่ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานหรือระยะเวลาที่ได้ดำรงตำแหน่ง โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้มีสารสนเทศที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อให้การดำเนินงานของผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์อันสูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสภวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3.1 ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3.2 ความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3.3 ส่วนประกอบของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์
- 2.4 แนวคิดที่เกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.5 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายการบริหารในภาษาอังกฤษมีอยู่ 2 คำ คือ Administration และ Management การใช้คำ Administration นิยมนำไปใช้ในทางการบริหารราชการ ส่วนคำว่า Management นิยมใช้ในทางการบริหารธุรกิจ แต่ในบางครั้งอาจใช้แทนกันได้และหมายถึงการบริหารจัดการเหมือนกัน ซึ่งความหมายดังกล่าวไม่ต่างกัน แต่เมื่อมองในส่วนของการบริหารจัดการการศึกษา การบริหารจะเน้นการใช้คำว่า Administration มากกว่าคำว่า Management

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2552) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ให้ความหมายของการบริหาร ว่าเป็นกระบวนการที่กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ ภายใต้กฎเกณฑ์และการดำเนินงานที่ได้รับการยอมรับร่วมกัน

ปณิดา ใจดี (2562) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการที่ประกอบด้วยการวางแผน การจัดการ การชี้แนะ และการควบคุม โดยใช้ทรัพยากรทั้งหมดที่มีในองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญหล้า น้อยนวล (2564) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่อาศัยความร่วมมือจากบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้น การส่งเสริมการเรียนรู้ สนับสนุนการค้นพบความสามารถของผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ และกระบวนการบริหารจัดการ ใช้กระบวนการที่เหมาะสม ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งหมดนี้มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

ธวัชชัย แสนดวง (2565) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา คือการจัดกระบวนการหรือกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อให้บริการแก่สมาชิกในสังคม ช่วยให้พวกเขาสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแล และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์สูงสุด

วณิดา หม้อทิพย์ (2566) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่สามารถพิจารณาได้ 3 มิติ ได้แก่

- 1) ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีลำดับขั้นตอนในสายการบังคับบัญชา
- 2) ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนที่ระบุบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และจัดหาเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมาย

3) ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์หรือทำงานร่วมกันอย่างเกี่ยวข้อง

จากการศึกษาความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่อาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้อำนวยการ ครู บุคลากร นักเรียน และชุมชน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ ส่งเสริมการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนค้นพบศักยภาพของตนเอง สนับสนุนการพัฒนาตามความถนัดและความสนใจ และการบริหารจัดการที่เหมาะสม ใช้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผลการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา แนวทางนี้มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างเต็มศักยภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน (2562) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือบุคคลที่ดำรงตำแหน่งบริหารในสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งมีการศึกษาอบรมในระดับปริญญาด้านการบริหารจัดการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาและขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จในทุกด้าน โดยมุ่งเน้นการวางแผน พัฒนา กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศรายุทธ เมืองคำ (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ผู้นำและบริหารจัดการกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกที่มีการแข่งขัน และมีแนวคิดเชิงบวกต่อการปฏิรูปการศึกษาเพื่อผลสำเร็จของสถานศึกษา

ณฐพร มั่นคง (2563) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือบุคคลที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา โดยต้องมีความรู้ ความสามารถ พร้อมด้วยจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัชชัช ทัพคำภา (2563) ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะทั้งด้านวิชาชีพและด้านบุคคล โดยมีความสามารถในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือแผนปฏิบัติการที่วางไว้

กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือบุคลากรวิชาชีพด้านการบริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน โดยใช้ทักษะและกระบวนการบริหารที่หลากหลาย พร้อมอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนหรือเป็นผู้นำในสถานศึกษา โดยมีความสามารถในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) การบริหารงาน วางแผนและดำเนินการจัดการเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 2) การบริหารตน จัดการตนเองด้วยวินัย ความรับผิดชอบ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) การบริหารคน สร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่ทุกด้านไปพร้อมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

พรทิพย์ สุขเอียด (2562) สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรสถานศึกษามีบทบาทสำคัญดังนี้ 1) การประสานงานและขับเคลื่อนองค์กร มุ่งพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ทำงานร่วมกับทุกฝ่ายอย่างเต็มศักยภาพ 2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็น ใช้การมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ บทบาทของผู้บริหารจึงมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือและความก้าวหน้าเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรสถานศึกษา

ศรายุทธ เมืองคำ (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการนำพาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารควรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเป็นผู้นำในทุกด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การจัดการปัญหาความขัดแย้ง และมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย รับผิดชอบการดำเนินงานให้สำเร็จ มุ่งเน้นการทำงาน

อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จและ
พัฒนาการของสถานศึกษาในทุกมิติ

Job Cute News (2023) ระบุว่า ผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรให้บรรลุ
เป้าหมายและประสบความสำเร็จ โดยผู้นำต้องสั่งการให้ทุกฝ่ายและหน่วยงานดำเนินงานอย่างมี
ประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมอบหมายงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่าง
ราบรื่นและเกิดผลลัพธ์ที่ดี

Campus-Star (2023) กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร ดังนี้

- 1) เป็นผู้นำด้านความรู้ความสามารถ ผู้บริหารต้องมีความรู้รอบด้าน ทันสมัยและ
สามารถอัปเดตข้อมูลใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับใช้ในหน่วยงาน รวมถึงสามารถสั่งการและ
อธิบายเรื่องที่บุคลากรไม่เข้าใจได้อย่างชัดเจน
- 2) เป็นผู้นำการสั่งการ มีอิทธิพลต่อบุคลากรในหน่วยงาน และทำหน้าที่สำคัญใน
การบริหารงานให้สำเร็จ โดยต้องสามารถมอบหมายงานให้เหมาะสมและสั่งการให้ทุกฝ่าย
ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) เป็นผู้จัดหาสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ทำหน้าที่จัดหาทรัพยากรและสิ่งจำเป็น
จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
- 4) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน
และบุคลากรให้มีความกลมเกลียว เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากแนวคิดต่าง ๆ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในทุกบทบาท โดยมี
หน้าที่ดังนี้ 1) บริหารจัดการงานของสถานศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
ของครู จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน 2) การ
ดูแลและสร้างแรงจูงใจ เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การ
ประชาสัมพันธ์และกำหนดนโยบาย สร้างความเข้าใจและสนับสนุนจากชุมชน วางแผนและกำหนด
แนวทางการพัฒนาองค์กร 4) ติดตามกระแสการเปลี่ยนแปลง ติดตามความเปลี่ยนแปลงของโลก
เพื่อปรับตัวและพัฒนาการจัดการศึกษา บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการทำให้การจัด
การศึกษาเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

แกว์มณี โสพิน และจรัส อติวิทยากรณ์ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ควรแก่การยอมรับ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนของสังคมโลก

เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน (2562 อ้างถึงใน ปทุมรัตน์ สีรูป, 2560) อธิบายว่า คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ คือคุณลักษณะที่ดีที่ผู้บริหารควรมี ซึ่งประกอบไปด้วยศักยภาพ สมรรถนะ และความรู้ความสามารถที่โดดเด่นเหนือกว่าบุคคลในองค์กร ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำที่ทำให้บุคลากรเคารพ เชื่อถือ และปฏิบัติงานตามหน้าที่ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ที่แท้จริงตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

1) การมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง หมายถึง ผู้บริหารที่มีความมั่นใจในศักยภาพและตระหนักถึงคุณค่าของบทบาทผู้นำในตัวเอง สามารถประสานงานและส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายผ่านกระบวนการกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ นำความรู้และทักษะที่มีอยู่มาใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และอดทนต่อความท้าทายในงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และดำเนินงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืน

2) การมีความสามารถในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับยุคใหม่ หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถกำหนดนโยบายและนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความเข้าใจในกระบวนการวางแผน (Planning) การจัดโครงสร้าง (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) พร้อมทั้งบริหารจัดการงานและบุคลากรตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้และความสามารถของบุคลากร สามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมถึงสอนงานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องยึดหลักความสอดคล้องกับสถานการณ์ พัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะการใช้นวัตกรรม และคำนึงถึงปัญหาเฉพาะของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำแนวคิด วิธีการ และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการออกแบบงานและจัดการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กร ผู้บริหารต้องวางแผนและจัดการองค์กรให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก ติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร พร้อมลดผลกระทบเชิงลบ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นต่อเนื่องและก้าวหน้า นอกจากนี้ การบริหารการเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาล การปฏิรูประบบราชการ และปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นให้เกิดการปรับตัว ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ และมีสมรรถนะในการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อปรับให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสถานการณ์

4) การมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารและจัดการงานด้านวิชาการ โดยกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงการสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู บุคลากร ชุมชน และนักเรียนในด้านการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะทางวิชาการผ่านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการพัฒนาต่อเนื่อง สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำครูในสถานศึกษา ผ่านการนิเทศการสอน การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสังเกตชั้นเรียน และการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยงานใหม่ ๆ รวมถึงนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในทุกภาคส่วน

5) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นไกล กล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจ เพื่อสร้างความก้าวหน้าและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีลักษณะและแนวทางดังนี้ (1) กระบวนการมีส่วนร่วม ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่าย วิสัยทัศน์ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (2) การวิเคราะห์องค์กร ประเมินจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคอย่างรอบคอบ (3) ความเป็นผู้นำ โน้มน้าวและกระตุ้นบุคลากรด้วยความมั่นใจและจริงจัง สร้างความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมาย (4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เปลี่ยนแปลงแนวคิดและกระบวนทัศน์ที่ล้าสมัย พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการขององค์กร (5) การตัดสินใจและ

วางแผนอนาคต วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มโลกในอนาคต วางแผนและตัดสินใจอย่างเหมาะสมวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหารเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน

6) การจัดการกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายขององค์กร และวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยมีลักษณะและขั้นตอนสำคัญดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ (1) เริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน วางแผนงานสู่การปฏิบัติเพื่อให้เป้าหมายเป็นจริง (2) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ใช้การวิเคราะห์ SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร (3) การพัฒนาแผนปฏิบัติการ สร้างแผนงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนด สื่อสารแผนงานและข้อมูลสำคัญให้บุคลากรในองค์กรรับรู้และเข้าใจตรงกัน (4) การบริหารทรัพยากรและการดำเนินงาน วางแผนใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เลือกวิธีดำเนินงานที่เหมาะสมและคุ้มค่า) การจัดการการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการปรับตัวขององค์กรอย่างเป็นระบบผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การจัดการกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร โดยมุ่งเน้นความสำเร็จในอนาคตผ่านการวางแผนและการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งปรับตัวตามสถานการณ์เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้อย่างราบรื่น

7) ทักษะการจูงใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และความสุขในการทำงาน โดยไม่จำกัดเพียงการใช้แรงจูงใจทางการเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแนวทางการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาบรรยากาศการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนานและส่งเสริมความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรรักงานที่ทำและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ปัจจัยกระตุ้นแรงจูงใจ ปัจจัยภายนอก (Extrinsic) การให้รางวัล การยกย่องชมเชย การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยภายใน (Intrinsic) การมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งเสริมความภาคภูมิใจในความสำเร็จ การทำให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ทำ การประเมินผลและการให้รางวัล ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ออกแบบระบบการให้รางวัลเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ การมีทักษะการจูงใจของผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและรู้สึกผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

8) การบริหารด้วยระบบคุณธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยนำมาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาให้เกิดความโปร่งใสและยุติธรรม โดยมีการยึดหลักแห่งเหตุผล ความถูกต้อง และความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งต่อ

ตนเองและผู้อื่นการบริหารงานด้วยระบบคุณธรรมควรยึดถือ พรหมวิหารธรรม ได้แก่ เมตตา (ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข) กรุณา (ช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นทุกข์ยาก) มุทิตา (ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น) อุเบกขา (วางใจเป็นกลาง) ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบ อดทน อดกลั้น มุ่งมั่น และมีความเพียรพยายามในการทำงาน รวมถึงการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างประโยชน์ส่วนรวม และ ประโยชน์ส่วนบุคคล นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยี ในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระบบการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

9) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารและจัดการศึกษา หมายถึง การนำ ระบบสารสนเทศ มาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงานของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในทุกกระบวนการของการบริหารงานในสถานศึกษาการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวครอบคลุมถึงการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวกับการศึกษาในรูปแบบดิจิทัลเป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงและวิเคราะห์ การสนับสนุนนโยบายการศึกษา การใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนนโยบายและเป้าหมายทางการศึกษาของรัฐบาลหรือองค์กร การสร้างเครือข่าย การพัฒนาระบบเครือข่ายที่ช่วยในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรและหน่วยงานภายนอก การรองรับการเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมขององค์กรให้สามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีในลักษณะนี้จะช่วยเพิ่มความโปร่งใส ความแม่นยำ และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา อีกทั้งยังสนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้ตอบสนองต่อความต้องการในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

จากแนวคิดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนทั้งทางกาย วาจา และใจของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงาน การบริหารงานและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

พรทิพย์ สุขเอียด (2562) ได้สรุปว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำ ควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ มีความมั่นใจในตนเอง มีความนอบน้อม และสามารถสร้างความประทับใจแก่บุคลากรในองค์กร รวมถึงมีจิตวิทยาในการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง

2) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ มีภาวะผู้นำที่ชัดเจน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ รวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

3) คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ ผู้บริหารต้องมีความรู้ลึกซึ้งในด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษา มีความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผน และพัฒนางานวิชาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและองค์กร

4) คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร ผู้บริหารต้องมีทักษะในการจัดการงานที่ครอบคลุมทุกมิติ ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การจัดสรรทรัพยากร การติดตามและประเมินผล รวมถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพคุณลักษณะเหล่านี้สะท้อนถึงความพร้อมและศักยภาพของผู้บริหารที่สามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ในทุกสถานการณ์

กุลจิรา รักชนกร (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการการศึกษาของสถาบัน เนื่องจากความสำเร็จของการบริหารจัดการการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร

2) ความมียุทธวิธีและประสบการณ์ผู้บริหารต้องมีแนวทางการบริหารที่เป็นระบบ รวมถึงอาศัยประสบการณ์ที่หลากหลายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

3) ความเป็นเลิศทางวิชาการผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านวิชาการ

4) การอุทิศตนและความเสียสละความมุ่งมั่นและการเสียสละของผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

5) การสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นครูผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจูงใจและกระตุ้นครูให้มีพลังและแรงบันดาลใจในการนำนโยบายทางการศึกษาไปปฏิบัติ

6) ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาความสำเร็จในการจัดการศึกษาในทุกมิติ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการประสานงานและนำทีมไปสู่เป้าหมาย

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรอบรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการการศึกษาในยุคปัจจุบันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญฤดี จิตาประเชษฐ์, ประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข, และรัตนา ดวงแก้ว (2563) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้

- 1) เป็นตัวแทนขององค์การบริหาร โรงเรียนทำหน้าที่สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายขององค์การ โดยการนำไปปฏิบัติในเชิงบริหารและจัดการภายในโรงเรียน
- 2) ศูนย์รวมแห่งพลังของบุคลากรผู้บริหารเป็นผู้นำที่สามารถสร้างความร่วมมือ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหมู่บุคลากรในองค์การ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานทางการศึกษา
- 3) กลไกสำคัญในระบบการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมีอิทธิพลสูงต่อการพัฒนาคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา
- 4) ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาผู้บริหาร โรงเรียนที่มีคุณภาพส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 5) ประสิทธิภาพขององค์การทางการศึกษาความสามารถของผู้บริหารมีผลต่อการพัฒนาองค์การการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ดังนั้น การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในตัวผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบการศึกษาโดยรวม

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ขาดไม่ได้สำหรับการบริหารองค์กร การดำเนินงานในแต่ละด้านไม่เพียงต้องมีความรู้ ความสามารถเท่านั้น แต่ต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่ไปด้วย เพื่อให้การบริหารนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 ส่วนประกอบของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่างๆ ได้มีนักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายๆ ท่านให้แนวคิด และทฤษฎีไว้ ดังนี้

Stogdill (1974) ระบุว่าผู้บริหารที่ดีควรมีคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพ และรูปร่างที่แข็งแรง สง่างาม 2) การศึกษาดีและมีความสามารถทางสังคม 3) สถิติปัญญา ไหวพริบ และความสามารถในการตัดสินใจ 4) บุคลิกภาพที่กระตือรือร้น มีความมั่นใจ และควบคุมอารมณ์ได้ 5) ความรับผิดชอบและมุ่งมั่นต่อความสำเร็จในงาน 6) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างปรองดองและได้รับการยอมรับในสังคม

Yuk (1998) แบ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารออกเป็น 3 ด้านสำคัญ 1) บุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับอารมณ์และการแสดงออกที่เหมาะสม บุคลิกภาพที่ดีช่วยสร้างผลงานที่มีคุณภาพและภาพลักษณ์ที่ดีในสังคม 2) การตั้งใจ มุ่งเน้นการสร้างแรงผลักดันภายในที่ชัดเจน จริงจัง และต่อเนื่อง สามารถอธิบายแนวทางการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ 3) ทักษะ รวมถึงความสามารถ และประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้งานสำเร็จลุล่วง ช่วยสร้างความชื่นชมและความไว้วางใจจากผู้อื่น คุณลักษณะทั้งสามด้านนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และได้รับการยอมรับจากสังคม

Hoy and Miskel (2001) ระบุคุณลักษณะผู้บริหารที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพ เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความพยายาม วุฒิภาวะทางอารมณ์ และการมีคุณธรรม 2) การตั้งใจ โดยรวมถึงการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล การมุ่งมั่นความสำเร็จในงาน การแสวงหาอำนาจ และการสร้างคุณค่าเชิงบวก และ 3) ทักษะ ที่ครอบคลุมการปฏิบัติงาน การบริหารบุคลากร การรับรู้สถานการณ์ และการจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2564) ได้กล่าวไว้ในมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเป็นผู้นำ 3) ด้านวิชาการ 4) ด้านความสามารถในการบริหาร 5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย 6) ด้านการเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ 7) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 8) ด้านบุคลิกภาพ และ 9) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

วสันต์ บัวชุม และคณะ (2562) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 9 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านการจัดระบบงาน 4) ด้านการติดต่อประสานงานที่ดี 5) ด้านการเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ 6) ด้านการเป็นนักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก 7) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 8) ด้านบุคลิกภาพและความอ่อนน้อมถ่อมตน และ 9) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นที กอบการนา และคณะ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ 4) ด้านความเป็นผู้นำในการทำงาน

พรทิพย์ สุขเอียด (2562) ได้สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผู้นำ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านวิชาการ และ 4) ด้านบุคลิกภาพ

สุบัน พรเวียง (2562) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ 1) ด้านการปฏิบัติตน 2) ด้านความรู้ และ 3) ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ศรายุทธ เมืองคำ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาระบบการศึกษาในด้านต่างๆ เป็นอย่างมาก การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่จะช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะคุณลักษณะที่เหมาะสม ดังนี้ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์

มนูญพงศ์ ชัยพันธ์ และคณะ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่จำเป็นต้องมี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านทักษะทางการบริหาร และ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ทวีศักดิ์ แก้วอาสา และคณะ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับ การศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องมีหลักแนวคิด ทฤษฎี ศาสตร์ ศิลป์ เทคนิคต่างๆ และคุณลักษณะที่พึง ประสงค์มาเป็นตัวขับเคลื่อนในการบริหาร โดยเฉพาะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้ 1) ด้าน วิทยทัศน์ 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ด้านความรู้ความสามารถในการ บริหารงาน 4) ด้านภาวะผู้นำ และ 5) ด้านความรู้ความสามารถ

ธวัชชัย ทัพคำพา (2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม 2) ด้านวิทยทัศน์ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านภาวะผู้นำ และ 5) ด้านบริหารจัดการ

อรวิ แสงทอง และรัตนา กาญจนพันธ์ (2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้าน ความเป็นผู้นำ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 5) ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ 6) ด้านการสร้างชุมชน และ 7) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ศวัสมน แป้นทิม และคณะ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านภาวะ ผู้นำทางวิชาการ และ 4) ด้านสังคมและชุมชน

กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมุ่งมั่นเสริมพัฒนา บริหารจัดการและดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถในด้าน ต่าง ๆ และต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้นำ 2) ด้านทักษะการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่ 3) ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล 4) ด้านทักษะการ สื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และ 5) ด้านภาวะผู้นำและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมหลายมิติ เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหาร โรงเรียน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีทักษะการวางแผนและบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบทของงาน สามารถกำกับ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้

ผู้บริหารต้องเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีให้กับนักเรียน ส่งเสริมสุขภาพ คุณธรรม และจริยธรรม พร้อมพัฒนาให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และปรับตัวได้ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.3.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์

จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 15 แหล่ง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นองค์ประกอบหลักของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์

ที่.	คุณ ลักษณะที่ พึงประ สงค์ของ ผู้ บริหาร สถาน ศึกษา	Slogdill, 1974	Yuk, 1998	Hoy & Miskel, 2001	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564	วสันต์ บัวชุม และคณะ, 2562	นที กอบการนา และคณะ, 2562	พรทิพย์ สุขเอียด, 2562	สุบัน พรเวียง, 2562	ศราวุธ เมืองคำ, 2563	มนูญพงษ์ ชัยพันธ์ และคณะ, 2564	ทวีศักดิ์ แก้วอาสา และคณะ, 2564	ธีรชัย พัทธพา, 2564	อรวิ แสงทอง และรัตนากาญจนพันธ์, 2564	ศิวสมน เปิ่นทิมน และคณะ, 2564	กฤษณพงษ์ ศิริทรัพย์, 2565	ความถี่	อันดับ
1	ด้านความ เป็นผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			9	3
2	ด้านความ สามารถ ในการ บริหาร	✓		✓	✓					✓	✓	✓	✓				7	5
3	ด้าน คุณธรรม จริยธรรม	✓			✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	10	2
4	ด้านการมี วิสัยทัศน์	✓			✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓	8	4
5	ด้าน บุคลิก ภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			12	1

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ (ต่อ)

ที่.	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	Stogdill, 1974	Yuk, 1998	Hoy & Miskel, 2001	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564	วสันต์ บัวชุม และคณะ, 2562	นที กอบการนา และคณะ, 2562	พรทิพย์ สุขเอียด, 2562	สุบัน พรเวียง, 2562	ศราวุธ เมืองคำ, 2563	มนูญพงษ์ รัชพันธ์ และคณะ, 2564	ทวีศักดิ์ แก้วอาสา และคณะ, 2564	รัชชัย ทัพคำพา, 2564	อรวี แสงทอง และรัตนากาญจนพันธ์, 2564	ศวิสมน เปิ่นทิน และคณะ, 2564	กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์, 2565	ความถี่	อันดับ
6	ด้านมนุษยสัมพันธ์	✓					✓		✓	✓				✓	✓		6	6
7	ด้านวิชาการ				✓	✓		✓						✓			4	8
8	ด้านสังคมและชุมชน				✓	✓							✓	✓			4	8
9	ด้านความรู้ความสามารถ	✓							✓	✓		✓					4	8
10	ด้านการจัดระบบงาน					✓						✓			✓		3	9
11	ด้านการสร้างแรงจูงใจ		✓	✓		✓							✓				4	8
12	ด้านความคิดสร้างสรรค์				✓	✓							✓		✓		4	8

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ (ต่อ)

ที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	Stogdill, 1974	Yuk, 1998	Hoy & Miskel, 2001	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564	วสันต์ บัวชุม และคณะ, 2562	นที กอบการนา และคณะ, 2562	พรทิพย์ สุขเอียด, 2562	สุบัน พรเวียง, 2562	ศราวุธ เมืองคำ, 2563	บุญญพงษ์ รัชพันธ์ และคณะ, 2564	ทวีศักดิ์ แก้วอาสา และคณะ, 2564	รัชชัย ทัพคำพา, 2564	อรวี แสงทอง และรัตนากาญจนพันธ์, 2564	ศิวสมน เปิ่นทิม และคณะ, 2564	กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์, 2565	ความถี่	อันดับ
13	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม				✓												1	10

ที่มา: สรุปโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ จำนวน 15 แห่ง เมื่อพิจารณาความถี่ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน สรุปได้ว่าด้านที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 6 ขึ้นไป มีจำนวน 6 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านความเป็นผู้นำ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 5) ด้านความสามารถในการบริหาร และ 6) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้น ในการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้นำทั้ง 6 ด้าน มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า “บุคลิกภาพ” (Personality) เป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พรทิพย์ สุขเอียด (2562) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยรวมของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายในและภายนอกและปัจจัยต่างๆ อันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น

เนตรศิริ เรืองอริยภักดิ์ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัย และพฤติกรรมโดยรวมของบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ซึ่งได้แก่ บุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายใน

อภิรดี ระวีโรจน์ (2562) บุคลิกภาพ คือ ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเฉพาะตัวแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล อาจกล่าวได้ว่า ส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของคนเรานั้น ถือกำเนิดขึ้นมาจากพันธุกรรม และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการได้รับการหล่อหลอมจากรูปแบบของการเลี้ยงดู รวมถึงการเลียนแบบบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกหรือจิตใจ การเรียนรู้จากสถาบันทางสังคม ซึ่งถือเป็นประสบการณ์ส่วนบุคคลที่ได้รับจากการถ่ายทอดและต่อยอดกลายเป็นลักษณะทางกายภาพ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่เป็นแบบฉบับของตนเองขึ้นมา

ธัญญภัทร์ เลิศจันทรางกูร (2562) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่เมื่อแสดงออกมาแล้วได้รับการยอมรับจากผู้คนทั่วไปในสังคม ซึ่งอาจเริ่มขึ้นตั้งแต่ยังไม่ได้มีการพูดคุยสนทนากัน บุคลิกภาพที่ดีนั้นอาจได้รับการประเมินเบื้องต้นมาจากบุคลิกภาพภายนอกที่ได้เห็น ไม่ว่าจะเป็นรูปร่างหน้าตา การแต่งกาย ทรงผม การพูดจา รวมทั้งการแสดงออก ทั้งการเดิน การยืน การนั่ง ซึ่งถ้าเป็นไปในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว ย่อมสร้างความประทับใจตั้งแต่แรกพบ (First Impressions) ได้โดยทันที นอกจากนี้ยังรวมไปถึงบุคลิกภาพภายใน เช่น อุปนิสัยใจคอ และทัศนคติต่าง ๆ ที่ล้วนแล้วแต่เป็นเสน่ห์ดึงดูดให้ผู้คนสนใจอยากทำความรู้จักมากยิ่งขึ้น สำหรับลักษณะของบุคลิกภาพที่มีความเหมาะสมนั้น ได้แก่

- 1) มีท่าทางกิริยาสง่างาม กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว
- 2) มีสุขภาพสมบูรณ์ ร่างกายแข็งแรง
- 3) มีความสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลสังคม สิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมในทุกกาลเทศะมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลทั่วไป
- 4) เป็นคนที่มีเหตุมีผล ละเอียดอ่อน สุขุม รอบคอบ

5) มีความอดทน อดกลั้น มีกำลังใจกล้าแข็ง สามารถเผชิญกับปัญหาอุปสรรคและสถานการณ์คับขันต่างๆ โดยไม่หวั่นไหว

6) เป็นตัวของตัวเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ รู้จักพึ่งพาช่วยเหลือตัวเอง ไม่คอยแต่อาศัยผู้อื่น กล้ายอมรับความจริง กล้าเผชิญความจริงมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มีจิตใจมั่นคง บุคลิกเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำที่ดี

7) เป็นผู้มองโลกในแง่ดี

8) ไม่เห็นแก่ตัวเอาเปรียบผู้อื่น รู้จักช่วยเหลือแบ่งปัน

9) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา

10) มีความกระตือรือร้น ใฝ่หาความรู้และรักความก้าวหน้า

11) มีกิจกรรมรยาท วาจา ท่าทาง สุภาพเรียบร้อย แสดงออกกับผู้อื่นได้เหมาะสม

มีวาทศิลป์ในการพูด ให้เกียรติผู้อื่น เหล่านี้เป็นการสร้างความประทับใจและเป็นเสน่ห์แก่ผู้พบเห็น

12) มีความสุขุม เยือกเย็น รู้จักควบคุมอารมณ์ มีสติ ไม่ตื่นเต้น หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ต่างๆ

13) มีความร่าเริง สดชื่น ยิ้มแย้มแจ่มใส อารมณ์ดี ปรับตัวให้เข้ากับบุคคลทุกระดับ

14) รู้จักกาลเทศะ เวลาและสถานที่

15) มีความซื่อตรงสุจริต

16) ชอบแสวงหาประสบการณ์ที่หลากหลาย เข้าใจความเป็นจริงของโลกและชีวิต

ศรายุทธ เมืองคำ (2563) อธิบายว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะการแสดงออกทางกายที่สะท้อนเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ ตัวอย่างที่สังเกตได้ง่าย เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยาท่าทาง น้ำเสียง และการสื่อสาร ส่วนบุคลิกภาพทางจิต เช่น ความคิด เจตคติ ค่านิยม และเป้าหมาย มีลักษณะที่ซับซ้อนและสังเกตได้ยาก บุคลิกภาพเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวของบุคคล และทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างแต่ละคน

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพภายนอก เช่น รูปร่าง หน้าตา สีผิว ซึ่งมักติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด และ บุคลิกภาพภายใน เช่น อารมณ์ ความสามารถทางสติปัญญา แรงจูงใจ และทัศนคติ ที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันการแสดงออก

ภายนอก บุคลิกภาพทั้งสองส่วนนี้มีความสัมพันธ์กันและเป็นตัวกำหนดปฏิกิริยาของบุคคลต่อตนเองและผู้อื่น การมีบุคลิกภาพที่ดีเกิดจากการผสมผสานทั้งสองส่วนอย่างสมดุลและกลมกลืน

ความสำคัญของบุคลิกภาพ

พรทิพย์ สุขเอียด (2562) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพ มีความสำคัญต่อชีวิตเราอย่างยิ่ง ทำให้เรารู้สึกถึงความสำคัญของตัวเอง เราจะไม่มีทางรู้ได้เลยว่า ชีวิตของเราจะเป็นอย่างไร ถ้าเราไม่รู้ว่าขณะนี้ตัวเราเป็นคนอย่างไร และเราจะไม่มีทางเข้าใจว่าขณะนี้เราเป็นคนอย่างไร ถ้าไม่รู้ว่าเราควรจะเป็นอย่างไร เพราะฉะนั้น สิ่งสำคัญที่สุด เราจะต้องค้นพบตัวเอง และเป็นตัวของตัวเอง

รัชฎาภรณ์ เลิศจันทร์ทรงกูร (2562) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู บุคลากร และนักเรียน บุคลิกภาพที่เหมาะสมมีส่วนช่วยสร้างโอกาสและความสำเร็จในชีวิต แม้จะมีความรู้ความสามารถสูง แต่หากขาดบุคลิกภาพที่ดี เช่น ขาดความมั่นใจ การวางตัวในสังคมไม่เหมาะสม หรือแต่งกายไม่ถูกกาลเทศะ ก็อาจเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าได้ การแสดงออกที่เหมาะสมและได้รับการยอมรับจากสังคมมีส่วนสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว สรุปได้ว่า บุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมมีบทบาทสำคัญในการกำหนดอนาคตและความสำเร็จของบุคคล

พระมหาพิชญ์ สัตยเมโว (2564) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ การบริหารการศึกษาที่ดีต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เข้ามาบริหารรวมถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่จะต้องแสดงออกกับบุคคลดังต่อไปนี้

1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยตรง หากผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพลังในการพยายามทำงานให้สำเร็จ มีความอดทน มุ่งมั่น และสนใจพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้งานมีคุณภาพและก้าวหน้า แต่หากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะทำให้ความพยายามและการลงทุนในงานลดลง ส่งผลให้งานขาดประสิทธิภาพและไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง

2) การกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกลยุทธ์ที่หลากหลาย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของงาน ความแปลกใหม่ที่สร้างขึ้นจะช่วยให้งานมีความน่าสนใจและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม การมีความระมัดระวังและ

รอบคอบในกระบวนการดำเนินงานจะช่วยเสริมความมั่นคงและความต่อเนื่อง ทำให้องค์กรสามารถพัฒนางานได้อย่างยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

3) ความน่าเชื่อถือ เป็นคุณสมบัติสำคัญของบุคคล โดยเฉพาะในบทบาทผู้นำ บุคลิกภาพที่ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ได้แก่ การรักษาคำพูด อารมณ์มั่นคง มีเหตุผล วางตัวเหมาะสมตามกาลเทศะ แสดงน้ำใจ และมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น คุณสมบัติเหล่านี้ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจและพร้อมร่วมงาน หากขาดความน่าเชื่อถือ เช่น มีพฤติกรรมที่ขาดความรับผิดชอบ หรือไม่ซื่อสัตย์ อาจทำให้ผู้อื่นขาดความศรัทธาและไม่ร่วมมือ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานและอาจนำไปสู่ความเสียหายได้

วีรกาญจน์ กนกกมเสศ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นภาพรวมที่แสดงออกทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ผู้บริหารจึงต้องมีการระมัดระวังและตกแต่งเสริมเติมให้บุคลิกภาพยิ่งน่ามอง และเป็นที่น่าประทับใจของคนรอบตัว ซึ่งมีองค์ประกอบของบุคลิกภาพ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยา บุคลิกภาพทางสังคม และบุคลิกภาพทางสติปัญญา

1) บุคลิกภาพทางกาย หมายถึงรูปลักษณ์ภายนอกที่แสดงถึงตัวตนของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้อื่นสังเกตเห็น ความสะอาดของร่างกายและการแต่งกายที่เหมาะสมกับตำแหน่ง วัย และสถานการณ์เป็นสิ่งสำคัญ ทั้งสองส่วนนี้ทำหน้าที่เป็นสื่อแสดงถึงระดับการศึกษา ฐานะ และตำแหน่งของบุคคล ช่วยสร้างความประทับใจแรกพบและสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีแก่ผู้อื่น

2) บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยา หมายถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเหมาะสม บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีในด้านนี้ต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ ทนต่อแรงกดดัน ระวังความโกรธได้รวดเร็ว และไม่แสดงความหงุดหงิดหรือบ่นบ่อยครั้ง นอกจากนี้ยังต้องกล้าเผชิญปัญหาอย่างไม่ย่อท้อ เคารพสิทธิและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมทั้งมีจิตวิทยาในการสื่อสาร เช่น การพูดให้กำลังใจ ชื่นชม และโน้มน้าวใจเพื่อสร้างความร่วมมือ และส่งเสริมความก้าวหน้าขององค์กร รวมถึงการมีไมตรีจิตที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน

3) บุคลิกภาพทางสังคม หมายถึง ความเป็นผู้นำในการศึกษาหาความรู้ในพิธีการต่างๆ ตามบรรทัดฐาน (Norms) ของสังคมเพื่อจะได้ปฏิบัติตามมารยาทสากลได้อย่างถูกต้อง สามารถเป็นตัวอย่างให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

4) บุคลิกภาพทางสติปัญญา หมายถึงความสามารถด้านความรู้ การมองการณ์ไกล และการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร บุคคลที่มีบุคลิกภาพทางสติปัญญาที่ดีสามารถเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ และ

ผลักดันให้องค์กรก้าวหน้า การมีบุคลิกภาพในด้านนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา
วางแผน และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

จากความสำคัญที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เนื่องจากเป็น
เอกลักษณ์เฉพาะตัวที่สร้างความประทับใจหรือความรู้สึกต่อผู้พบเห็น ทั้งในแง่บวกและลบ
บุคลิกภาพที่ดีช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม สร้างความน่าเชื่อถือ และเพิ่มโอกาสประสบ
ความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ของชีวิต ทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน

ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ความหมายของคุณธรรม

คุณธรรม คือ ความดีงามที่ดำรงอยู่ในจิตใจของมนุษย์ เกิดขึ้นจากจิตใจได้สำนึกจากการ
เรียนรู้และมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดสิ่งที่จะแสดงออกในทางที่เหมาะสมและถูกต้อง
สามารถนำมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติและการแสดงออกที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรมอันดี
งาม ความหมายของคุณธรรมมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีที่ปรากฏในความประพฤติและจิตใจของบุคคล
สามารถแบ่งออกเป็นสองมิติหลัก ได้แก่ ความประพฤติดีงามเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม ซึ่ง
มีรากฐานจากหลักศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี กฎหมาย และจรรยาบรรณ
ในวิชาชีพ และการรู้จักไตร่ตรองสิ่งที่ดีหรือไม่ควรทำ โดยการนำหลักจริยธรรมมาปฏิบัติจน
กลายเป็นนิสัย เช่น ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความอดทน และความรับผิดชอบ คุณธรรม
ครอบคลุมคุณสมบัติที่ดีทั้งทางกาย วาจา และใจ อาทิ ความจริงใจ ซื่อสัตย์ รู้จักควบคุมตนเอง และ
การพัฒนาตนให้ก้าวหน้าด้วยปัญญาและความรู้ นอกจากนี้ยังรวมถึงความเสียสละเพื่อส่วนรวม มี
น้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น และสร้างสังคมที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนความหมายของคุณธรรม
ตามราชบัณฑิตยสถาน (2566) ว่าเป็น "สภาพคุณงามความดี"

อนิสา กอมะ (2565) ได้กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพของคุณงามความดีที่ฝังอยู่ใน
จิตใจ ซึ่งทำหน้าที่เป็นข้อยึดถือในการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในแนวทางที่ถูกต้องดีงาม สอดคล้อง
กับกรอบของศีลธรรมและจริยธรรม โดยคุณธรรมเป็นตัวกำกับจิตใจเพื่อการดำเนินชีวิต เช่น ความ

ข้อสัจสุจริต ความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความเสียสละ ความ پاکเพียร และความละอายต่อความชั่ว เมื่อคุณธรรมถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ จะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และยังส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติที่อยู่ในจิตใจของคนที่ถูกปลูกฝังจนเกิดเป็นอุปนิสัยที่ดีงาม ส่งผลต่อการแสดงออกถึงพฤติกรรมและการปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง เหมาะสม ทั้งทางกาย วาจาใจ ทำให้สามารถแยกแยะความผิด ชอบชั่วดี เช่น การสร้างความสงบสุขแก่ประเทศชาติ การปฏิบัติตามกฎหมายของชาติบ้านเมือง ความหมายของจริยธรรมมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พระสุวิชัย ภาสุมโน (2564) คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณความดีที่เป็นธรรมชาติในภาพของความดีความถูกต้องตามหลักของศีลธรรม วัฒนธรรม ค่านิยม ที่ชอบด้วยทำนองครองธรรม แสดงออกทาง กาย วาจาใจ ยึดมั่นเป็นหลักการประพฤติปฏิบัติที่เป็นแนวทางในสิ่งดีงาม เหมาะสม เป็นที่นิยมยอมรับจากสังคม เพื่อสงบสุขต่อตนเองและองค์กร

1) คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง หมายถึง มีจริยธรรมในการปฏิบัติตนทั้งส่วนตน ส่วนงาน ข้อสัจสุจริตตรงต่อตนเองและผู้อื่นรับผิดชอบความเป็นผู้นำมีจรรยาบรรณการรักษา กฎระเบียบมีความยุติธรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พัฒนาตัวเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอยู่เสมอเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

2) คุณธรรมจริยธรรมต่อสังคม หมายถึง บทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์พัฒนา ชี้นำสังคมในทางที่ถูกที่ควรอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมทางสังคม เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส

3) คุณธรรมจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความขยันหมั่นเพียร เป็นผู้ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม เป็นกัลยาณมิตร มีความยุติธรรมไม่เบียดเบียนเพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมถูกต้องเห็นอกเห็นใจให้การช่วยเหลือ

4) คุณธรรมจริยธรรมต่อองค์กร หมายถึง เป็นผู้ดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร

เสียสละอุทิศตนต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรทั้งคุณแลทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดความคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด

เจือจิตร บุญมานอก (2565) ได้อธิบายว่า จริยธรรม คือ ความประพฤติที่ดีงามซึ่งได้รับการปลูกฝังจนกลายเป็นอุปนิสัยในจิตใจ แสดงออกผ่านพฤติกรรมและการปฏิบัติที่เหมาะสม ทั้งในด้านกาย วาจา และใจ บทบาทและผลของจริยธรรม ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถแยกแยะความผิด ชอบ ชั่ว ดี ได้ อย่างชัดเจน เป็นแนวทางสำคัญในการสร้าง ความสงบสุขแก่สังคมและประเทศชาติ ส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบของสังคม ความสำคัญของจริยธรรมต่อชีวิตและสังคม จริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ช่วยให้ผู้บุคคลประสบความสำเร็จทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน เป็นเครื่องมือในการสร้างคุณประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ ผลลัพธ์จากการมีจริยธรรม การยึดมั่นในจริยธรรมจะนำไปสู่ ความสุข และ ความมั่นคงที่ยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคลและสังคม การส่งเสริมจริยธรรมในสังคมควรเริ่มต้นจากการปลูกฝังในครอบครัวและสถานศึกษา เน้นการสร้างแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างสังคมที่มีความมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม

นที กอบการนา และคณะ (2562) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่สะท้อนถึงอุปนิสัยที่ดีงาม ซึ่งแสดงออกผ่านความรู้สึกผิดชอบชั่วดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ โดยยึดมั่นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน คุณลักษณะนี้เกิดจากการไตร่ตรองและจิตสำนึกที่ดีงาม ซึ่งได้รับการยอมรับโดยทั่วไปและถือว่ามีคุณค่าควรแก่การนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน หรือนำไปเป็นหลักในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมและประเสริฐ

พรทิพย์ สุขเอียด (2562) อธิบายว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติคุณธรรมจนเกิดความเคยชิน โดยมีจิตสำนึกที่มุ่งมั่นในความดี บุคคลที่มีคุณลักษณะนี้จะมี ความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา ยึดมั่นในความยุติธรรม ปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และไม่มีความลำเอียง ตามแนวคิดดังกล่าว หน่วยงานด้านการศึกษาคouldพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุม สัมมนา การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าว และให้นำไปใช้ในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรายุทธ เมืองคำ (2563) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติและแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารที่แสดงถึงความดีงามและความถูกต้อง ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะดังนี้ มีความสุจริตทั้งทางกาย วาจา และใจ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต มีเมตตากรุณา มีความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ข้องเกี่ยวกับอบายมุขทุกประเภท คุณลักษณะเหล่านี้เป็นที่ยอมรับและต้องการของสังคม โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทยยุค 4.0 ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเช่นนี้จะได้รับความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคม ส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนและสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565) ได้กล่าวถึง ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำและจรรยาบรรณของผู้นำ ว่าหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงคุณงามความดี และเป็นต้นแบบของผู้ที่มีมาตรฐานวิชาชีพด้านคุณธรรมจริยธรรมในระดับสูง โดยคุณลักษณะสำคัญของผู้นำในด้านนี้ ได้แก่ การตัดสินใจในกรอบความคิดที่ยึดหลักจริยธรรมและมีเหตุผล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แก้ไขปัญหาโดยยึดหลักเมตตาธรรม พัฒนาและสนับสนุนการสร้างคุณธรรมจริยธรรมในชุมชนของโรงเรียน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย พฤติกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้นำและสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน

เมื่อนำความหมายของคุณธรรม และจริยธรรมที่นักวิชาการได้กล่าวไว้มาสรุปจะได้ว่า คุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีอยู่ในตัวเอง ซึ่งได้แก่ความซื่อสัตย์สุจริต ในหน้าที่การงาน ความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงาน มีความยุติธรรมปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาและเป็นผู้มองโลกในแง่ดี ใช้หลักธรรมปฏิบัติในการบริหารองค์การทุกระดับ ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจมนุษย์ หรือภายในจิตใต้สำนึก โดยผ่านประสบการณ์จากการได้สัมผัสซึ่งจะแสดงออกมาโดยการกระทำ ทางกาย วาจา และจิตใจของแต่ละบุคคล โดยการใช้ปัญญาในการพิจารณาเหตุผลว่ากระทำดีหรือเลว ถูกหรือผิด ซึ่งการกระทำนั้นต้องเป็นสิ่งที่มิมีประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคมประเทศชาติ

ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

พรทิพย์ สุขเอียด (2562) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม โดยใช้ให้เห็นว่า คุณธรรมและจริยธรรมมีบทบาทสำคัญในการลดและขจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับบุคคล สังคม และประเทศชาติได้ หากทุกคนมีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างดีแล้ว ผลที่ตามมาจะเป็นไปในทางบวก ได้แก่ การหมดสิ้นไปของอุปสรรค ศัตรู และภัยอันตราย ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างผู้คน อันนำมาซึ่งความรักและความสามัคคีในสังคม ความสงบสุขของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ ดังนั้น การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในทุกระดับจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสงบสุขและการพัฒนาที่มั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

ทิพวรรณ ล้วนปสิทธ์สกุล (2562) ได้กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อยกระดับคุณภาพนักเรียนและครู ดังนี้ 1) พัฒนาคุณภาพนักเรียน เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็น ทำเป็น และสามารถแก้ปัญหาได้ มีความสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ไปปรับใช้ในชีวิต 2) พัฒนาครูผู้สอน ส่งเสริมการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน เน้นการจัดการเรียนการสอนที่มีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง กระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) สร้างทรัพยากรมนุษย์คุณภาพ เตรียมเยาวชนให้เหมาะสมกับการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน ผู้บริหารต้องกำหนดกลยุทธ์ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ เร่งรัดพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดแนวทางและกลยุทธ์ที่จะทำให้ทั้งครูและนักเรียนมีศักยภาพสูงสุด พร้อมตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

นฤมล ต่วนโต และคณะ (2564 อ้างถึงใน ขวัญเรือน สุวรรณจันทร์, 2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างราบรื่น ช่วยให้มีบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร หากขาดคุณธรรมและจริยธรรม จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมรับและขาดความศรัทธา 2) คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร ผู้บริหารต้องยึดหลักกฎระเบียบของทางราชการ ควรมีคุณธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน การแสดงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมจริยธรรมในทั้งสามด้านมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา 3) คุณสมบัติของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ มีความรู้

ความเข้าใจ และทักษะที่เกี่ยวข้อง มีคุณธรรมจริยธรรมที่งดงาม ยึดมั่นในระเบียบว่าด้วยจริยธรรมของครู และปฏิบัติตามข้อบังคับคุรุสภาเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ 4) การบริหารทรัพยากร ผู้บริหารต้องสามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) ผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับครูนักเรียน และวิธีการสอนเท่านั้น บทบาทของผู้บริหารที่มีคุณธรรมและจริยธรรมมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารงานโดยรวม

อนิสา กอมะ (2565) ได้กล่าวไว้ว่าจริยธรรมมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรู้ หมายถึง การรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผิดชอบชั่วดี สามารถแยกแยะออกได้ว่าสิ่งไหนควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ 2) ความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่สัมผัสได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกหรือการปฏิบัตินั้นถูกใจหรือไม่ 3) ความประพฤติ หมายถึง การกระทำที่ถูกต้อง ดีงาม การแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับสังคม วัฒนธรรมและถูกต้องตามหลักทำนองคลองธรรม

จากแนวคิดต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า คุณธรรม เป็นลักษณะของความรู้สึกนึกคิดที่ดีทางจิตใจ ส่วน จริยธรรม เป็นลักษณะการแสดงออกที่ดี ซึ่งเป็นพฤติกรรมทางกายวาจา โดยที่จริยธรรมเป็นกฎระเบียบของสังคมที่สร้างขึ้นมา และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลในสังคม เป็นลักษณะพฤติกรรมที่ดีงามที่แสดงออกทางกายวาจา ส่วนคุณธรรมนั้นจะเป็นกระบวนการต่อเนื่องในการทำ ความดีตามที่จิตใจของเราเห็นดีเห็นงามหรือยินยอมพร้อมใจ เมื่อทุกคนปฏิบัติตามเกณฑ์ของสังคม ย่อมได้รับการยอมรับหรือยกย่องว่าเป็นความดีงาม ซึ่งจะอยู่และเป็นคนดีในสังคมได้นั้น จะต้องมีความคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักพื้นฐานทางด้านจิตใจ สองประการนี้มักแยกกันไม่ออก แต่บางกรณีเราอาจกระทำลงไปโดยที่เราไม่รู้ว่านี่เป็นจริยธรรมอย่างหนึ่ง แต่เมื่อได้กระทำลงไปด้วยความเคยชินจนเป็นปกติวิสัย เป็นสิ่งที่ตนเองเห็นว่าดีแล้ว เหมาะสมแล้วยังเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับอีกก็ถือว่าเป็นคุณธรรมที่ดีงาม และยังเป็นจริยธรรมอันถูกต้องอีกด้วย

ด้านความเป็นผู้นำ

ความหมายของความเป็นผู้นำ

พรทิพย์ สุขเอียด (2562) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับ ผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวหน้าของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริหารและนำพาองค์กร ไปสู่

ความสำเร็จ โดยบทบาทสำคัญของผู้นำมีดังนี้ 1) อำนาจหน้าที่ ผู้นำเป็นผู้มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นในองค์กร สามารถใช้อำนาจนั้นในการกำหนดทิศทางและดำเนินงานขององค์กร 2) หน้าที่หลัก ทำหน้าที่ในการสั่งการ วางแผน และแนะนำการปฏิบัติงาน ซึ่งแนะแนวทางเพื่อให้สมาชิกในองค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ความสามารถของผู้นำ ต้องมีศักยภาพในการนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ต้องแสดงออกถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานและการตัดสินใจ ความสำคัญของผู้นำบทบาทของผู้นำมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในทุกมิติ ผู้นำที่มีความสามารถและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถส่งเสริมการทำงานที่เป็นระบบและสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้นำควรพัฒนาทักษะด้านการบริหาร การตัดสินใจ และความสามารถในการสื่อสารเพื่อเพิ่มศักยภาพของทีม การสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมจากสมาชิกในองค์กรจะช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความสำเร็จในระยะยาว

จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562) ได้ให้ความหมายของ ความเป็นผู้นำ ไว้ว่า "ความเป็นผู้นำ" หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะการนำที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาในการจัดการหรือการทำงาน โดยเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงถึง อิทธิพล ที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร ลักษณะสำคัญของความเป็นผู้นำอิทธิพลของผู้นำสามารถในการชักนำ แนะนำ หรือมีอำนาจทางความคิดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน อิทธิพลดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำต้องนำพาองค์กรและทีมงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำ การแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการ การสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจในองค์กร ความสำคัญของความเป็นผู้นำเป็นผู้นำที่ดีส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร มีการบริหารที่มีอิทธิพลเชิงบวกช่วยสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งและบรรยากาศการทำงานที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานการส่งเสริมความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการดำเนินงานในองค์กร

อังกร เถาว์ลัย (2562) ได้ให้ความหมายของ ความเป็นผู้นำ ไว้ว่า "ความเป็นผู้นำ" หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรม ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกเพื่อสร้างกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นให้เกิด ความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มหรือสังคมในภาพรวม ดังนั้น ความเป็นผู้นำที่แท้จริงคือการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มากกว่าความสำเร็จเฉพาะบุคคล

บัณฑิตา ลิทธิพงศ์สกุล (2564) ได้กล่าวไว้ว่า "ภาวะผู้นำ" หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม และความสามารถของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลของตนเหนือผู้อื่น เพื่อกระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เป้าหมายของภาวะผู้นำ การบรรลุวัตถุประสงค์ การนำพาองค์กรหรือทีมงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ขององค์กร การใช้อิทธิพลอย่างเหมาะสม ช่วยให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน ความสำคัญของภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานในองค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น ส่งเสริมประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการทีมงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือและการพัฒนาในองค์กร ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำควรมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณลักษณะ เช่น ความน่าเชื่อถือ ความสามารถในการสื่อสาร และการแก้ปัญหา การส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถใช้อิทธิพลในทางบวก จะช่วยสร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจในทีมงาน ภาวะผู้นำที่ดีไม่เพียงช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมความยั่งยืนและความสุขของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาวอีกด้วย

อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้กล่าวไว้ว่า "ภาวะผู้นำ" หมายถึงคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการภายในกลุ่ม ที่อาศัยการกระทำที่มีอิทธิพล เช่น การชักนำ การกระตุ้น การสร้างความเปลี่ยนแปลง การโน้มน้าวสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสารให้บุคคลอื่นที่เป็นผู้ตามยอมรับ เชื่อถือ และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ภาวะผู้นำ ยังเป็นเสมือน ศิลปะแห่งการกระทำของบุคคล ที่มุ่งให้ได้รับผลลัพธ์ตามต้องการ พร้อมทั้งสร้างความพยายามในกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์อาจส่งผลต่อ รูปแบบและกระบวนการของภาวะผู้นำ ที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม และภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจาก ประสบการณ์การฝึกฝน พฤติกรรม และวิธีการเหล่านี้ยังสนับสนุนแนวคิด "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง" โดยประกอบด้วย ความกล้าท้าทายกระบวนการ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้อื่น การเป็นต้นแบบนำทาง การสร้างขวัญและกำลังใจ แนวทางดังกล่าวช่วยให้ผู้นำสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้นำกลุ่ม มีอิทธิพลต่อสมาชิก และกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม มีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตาม

วัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และในการเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีภาวะผู้นำ

ความสำคัญของความเป็นผู้นำ

บัณฑิตา สิทธิพงศ์สกุล (2564) ได้กล่าวไว้ว่า "ภาวะผู้นำ" มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการบริหาร เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหาร ความสำคัญของภาวะผู้นำ การเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหาร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถในการจัดการ การกระตุ้นความร่วมมือและความตั้งใจของบุคลากร ใช้อิทธิพลเชิงบวกเพื่อกระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทำงานด้วยความมุ่งมั่น สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความเชื่อมั่นและความนับถือ ภาวะผู้นำช่วยให้ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจและความเคารพจากบุคลากร ความเชื่อมั่นนี้ช่วยสร้างเสถียรภาพในการบริหารงานและส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร ผลลัพธ์ที่ได้จากภาวะผู้นำ ช่วยให้การบริหารงานในองค์กรมีความราบรื่น สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จของงานที่กำหนดไว้ ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรในระยะยาว สร้างแรงบันดาลใจและการสนับสนุนที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า โดยรวมแล้ว ภาวะผู้นำ ไม่เพียงมีบทบาทในกระบวนการจัดการภายในองค์กร แต่ยังช่วยสร้างแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในองค์กรด้วยการสนับสนุนและแรงบันดาลใจที่เหมาะสม

ชญานาส แดงสีดา (2565) ได้กล่าวไว้ว่า "ภาวะผู้นำ" เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารและผู้นำในองค์กร โดยมีบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำ การเสริมสร้างอำนาจและอิทธิพล ภาวะผู้นำช่วยให้ผู้บริหารมีอิทธิพลในองค์กร ส่งเสริมการบริหารงานที่สามารถควบคุมและกำกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือและแรงจูงใจ ใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือจากบุคลากร กระตุ้นให้เกิดความตั้งใจและความมุ่งมั่นในงาน การนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำช่วยผลักดันให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผลลัพธ์จากภาวะผู้นำที่ดี ความสำเร็จในโครงการและการดำเนินงานต่าง ๆ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและความเชื่อมั่น การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยรวมแล้ว ภาวะผู้นำ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างอิทธิพลในองค์กร กระตุ้นบุคลากรให้มีความตั้งใจในการทำงาน และนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Stogdill (1948) ได้ศึกษาเอกสารวิจัยเชิงประจักษ์ระหว่างปี ค.ศ. 1904 – 1947 จำนวน 124 เรื่อง และพบว่า บุคคลที่เป็นผู้นำมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากผู้ตาม ดังนี้

- 1) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
- 2) ความตื่นตัว (Alertness)
- 3) ความรอบรู้ (Insight)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ความคิดริเริ่ม (Initiative)
- 6) ความมุ่งมั่น (Persistence)
- 7) ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence)
- 8) ความสามารถในการเข้าสังคม (Sociability)

ต่อมา Stogdill ได้ทำการศึกษาอีกครั้งในช่วงปี ค.ศ. 1948 – 1970 โดยวิเคราะห์งานวิจัยเพิ่มเติมอีก 163 เรื่อง และผลการศึกษายืนยันผลการวิจัยครั้งแรก พร้อมกับขยายคุณลักษณะของผู้นำให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยระบุคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ ได้แก่

- 1) ความต้องการรับผิดชอบและการทำงานให้สำเร็จ (Drive for Responsibility and Task Completion)
- 2) ความแข็งแรงและความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย (Vigor and Persistence in Pursuit of Goals)
- 3) ความกล้าหาญและความริเริ่มในการแก้ปัญหา (Risk-Taking and Originality in Problem-Solving)
- 4) ความต้องการริเริ่มการปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Drive to Exercise Initiative in Social Situations)
- 5) ความมั่นใจในตนเองและการรู้จักตนเอง (Self-Confidence and Sense of Personal Identity)
- 6) ความเต็มใจรับผลลัพธ์ของการตัดสินใจของตนเอง (Willingness to Accept Consequences of Decisions)
- 7) ความพร้อมรับความเครียดระหว่างบุคคล (Readiness to Absorb Interpersonal Stress)
- 8) ความเต็มใจยอมรับความผิดหวัง (Willingness to Tolerate Frustration)
- 9) ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น (Ability to Influence Other People's Behavior)

10) ความสามารถในการริเริ่มการปฏิสัมพันธ์เพื่อเป้าหมาย (Capacity to Structure Social Interaction Systems)

ผลการศึกษาทั้งสองครั้งของ Stogdill ได้เน้นให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างอิทธิพลและนำพากลุ่มหรือกลุ่มให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความสำคัญที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างสูงในองค์กร ด้วยเป็นผู้ที่กำหนดนโยบาย จัดสรรกำลังคน บริหารจัดการ และตรวจสอบการทำงานจนกว่างานจะสำเร็จลุล่วงด้วยดี หากผู้นำเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และเปี่ยมด้วยคุณธรรม ก็จะสามารถนำพากลุ่มให้เจริญก้าวหน้าไปได้ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานต่างๆ ให้บรรลุถึงจุดเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นก็คือภาวะผู้นำถ้าผู้นำมีความสามารถในการเป็นผู้นำ เช่น มีความรู้ มีคุณธรรม มีความสามารถรอบด้านหรือมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นำนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาทักษะต่าง ๆ ในการเป็นผู้นำ การที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายและไม่ใช่ว่าเรื่องยาก หากผู้นำมีคุณธรรม มีความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์

ด้านการมีวิสัยทัศน์

ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

คำว่า "วิสัยทัศน์" บางคนใช้คำว่า "ญาณทัศน์" หรือ "Vision" นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้หลายลักษณะดังนี้

กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565) ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์กว้างไกล ว่าหมายถึง วิสัยทัศน์กว้างไกล ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองการณ์ไกล คาดการณ์อนาคตอย่างแม่นยำ และนำพากลุ่มสู่ความสำเร็จ โดยมีคุณสมบัติสำคัญ คือ สร้างวิสัยทัศน์ พัฒนานโยบายและแนวทางที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียน ชุมชน และการจัดการเรียนการสอน มุ่งเน้นการสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความหมาย ปรับปรุงองค์กร วิเคราะห์ปัญหาในองค์กรอย่างรอบคอบ แก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ใช้เทคนิคการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ใช้กระบวนการวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีช่วยเสริมการตัดสินใจ วางแผนกลยุทธ์ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาแผนกลยุทธ์ สร้างความยืดหยุ่นในแผนเพื่อรับมือกับ

สถานการณ์เปลี่ยนแปลง นำเสนอวิสัยทัศน์ ถ่ายทอดเป้าหมายและแนวทางขององค์กรให้แก่ชุมชนและบุคลากร สร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ตรวจสอบและติดตามผล ประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จของภารกิจโรงเรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง ใช้ผลการตรวจสอบเป็นแนวทางปรับปรุงในอนาคต บทบาทของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้บริหารที่มี วิสัยทัศน์กว้างไกล จะสามารถสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร รวมถึงกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมพัฒนาการในด้านต่าง ๆ อย่างยั่งยืน และนำพาองค์กรให้ก้าวสู่อนาคตที่มั่นคงและประสบความสำเร็จ

Piroj (2023) ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ (Vision) ว่าเป็นการตั้งเป้าหมายที่อาจสำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ได้ โดยมีลักษณะเหมือนความทะเยอทะยานขององค์กร แต่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ซึ่งวิสัยทัศน์สะท้อนถึงความคาดหวังในอนาคตที่องค์กรต้องการเป็น โดยส่วนใหญ่จะเป็นเป้าหมายที่มุ่งเน้นในองค์กรเติบโตและมีความยั่งยืนในระยะยาว นอกจากนี้ Kris Piroj ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการตั้งวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้ 1) กำหนดทิศทางที่ชัดเจนทำให้องค์กรมีจุดหมายที่แน่นอน ว่าดำเนินงานไปเพื่ออะไร 2) ทำให้คนในองค์กรเข้าใจเป้าหมายพนักงานหรือบุคลากรภายในองค์กรรู้ว่า "ควรทำอะไร" และองค์กรต้องการอะไร 3) สื่อสารกันภายนอกองค์กร 4) แสดงให้บุคคลภายนอกทราบว่า "องค์กรทำอะไร" และมีเป้าหมายหรือทิศทางอย่างไร การตั้งวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความสำเร็จและความมั่นคงให้กับองค์กรในระยะยาว

กระทรวงศึกษาธิการ (2566) ได้ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ ว่าเป็นการมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร โดยมีการกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ เข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางดังกล่าว ควรมีลักษณะดังนี้ ชัดเจน (Clear) ทำทาย (Challenging) มีพลัง (Inspiring) และมีความเป็นไปได้ (Achievable) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีคุณภาพช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร และเป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองการณ์ไกลไปในอนาคตของผู้นำองค์กร ซึ่งมีคุณสมบัติและลักษณะสำคัญดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางในอนาคตระยะยาว วิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน ใช้ปัญญาในการคิดและการตัดสินใจในการดำเนินงาน 2) การคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรมีความสามารถในการคาดคะเนแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 3) การพัฒนาคุณภาพและสถานศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาและสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร 4) การริเริ่มการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วิสัยทัศน์ควรช่วยริเริ่มและกระตุ้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องมีมุมมองที่สอดคล้องกับอนาคตและสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม วิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรควรมองไปข้างหน้าอย่างชัดเจนและมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต โดยคำนึงถึงการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและวางแผนพัฒนาที่ยั่งยืน

ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์

สมจิตร เจริญกร (2562) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ วิสัยทัศน์ในการบริหาร ว่าเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดย วิสัยทัศน์ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในลักษณะที่มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจง รวมถึงกำหนดเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้จริง คุณสมบัติสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ ความสามารถในการหยั่งรู้ถึงก้าวต่อไปขององค์กร ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งในสถานการณ์ปัจจุบันและคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต การมองการณ์ไกลช่วยให้องค์กรสามารถก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง การเผยแพร่และสื่อสารวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องนำภาพอนาคตที่กำหนดไว้มาถ่ายทอดให้แก่คณะครูและผู้ร่วมงานในองค์กร การสื่อสารอย่างชัดเจนช่วยสร้างความเข้าใจตรงกัน และส่งเสริมให้ทุกคนยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน การสร้างความเห็นพ้องต้องกันนี้ในองค์กร หากต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ควรดำเนินการผ่านกระบวนการที่เปิดกว้าง เพื่อให้เกิดความเห็นพ้องต้องกัน วิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรยอมรับจะช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือ บทบาทของวิสัยทัศน์ในองค์กร การมี วิสัยทัศน์ ที่ชัดเจนช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางและเป้าหมายที่แน่นอน รวมถึงเป็นแรงผลักดันสำคัญในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจากทุกคนในองค์กรจะนำไปสู่ความเป็นเอกภาพ ความสามัคคี และการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2564) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมี วิสัยทัศน์ในการบริหาร โดยระบุว่า 1) กำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ช่วยกำหนดแนวทางการดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมขององค์กรให้มีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน 2) ความสำคัญและบทบาทของสมาชิกช่วยให้สมาชิกทุกคนเข้าใจบทบาทของตนเองว่ามีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าต้องทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When) 3) สร้างแรงจูงใจและความผูกพัน กระตุ้นให้สมาชิกมีความรู้สึกน่าสนใจ ผูกพัน และมุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เกิดความ

ท้าทายและความหมายในชีวิตการทำงาน ทำให้การทำงานและชีวิตมีเป้าหมายที่ชัดเจน เกิดความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงาน 4) กำหนดมาตรฐานช่วยกำหนดมาตรฐานสำหรับชีวิตองค์กร และสังคม เพื่อแสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีคุณภาพ และสังคมที่เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้าน การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

พระมหาประยูร ชีรวโร (2565) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ วิสัยทัศน์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยระบุว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือน Roadmap ที่เป็นเสมือนประทีปนำทางให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์อย่างแท้จริงต้องมีการกระบวนการที่ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ดังนี้ 1) คิดได้การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร 2) สื่อเป็นการเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วม 3) โน้มนำให้มีการปฏิบัติล่วงหน้าการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการประเมินผลและปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในทุกมิติ การพัฒนาผู้เรียน เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมการนำความรู้เข้าสู่ระดับสากล และการก้าวทันเทคโนโลยี การดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างพื้นฐานที่มั่นคง การบริหารงานอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควรบริหารจัดการ โรงเรียนอย่างมืออาชีพเพื่อผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมความร่วมมือจากชุมชน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับชุมชนเพื่อสร้างสรรค์การพัฒนาโรงเรียนและผู้เรียนอย่างยั่งยืน การวางแผนระยะสั้นและระยะยาวผู้บริหารควรวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรในโรงเรียน การประเมินผลอย่างมีระบบ เชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับการปฏิบัติจริงและการประเมินผลอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศไม่เป็นเพียงแค่ความฝัน แต่สามารถเป็นจริงได้หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรให้มีคุณภาพตามแนวทางที่ยั่งยืน

จากความสำคัญที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และช่วย

กำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีคุณภาพ และสังคมที่เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้าน

ด้านความสามารถในการบริหาร

ความหมายของความสามารถในการบริหาร

ปณิศา ใจดี (2562) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการบริหาร หมายถึง พฤติกรรมและการกระทำ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการต่าง ๆ ซึ่งมีเป้าหมายในการบรรลุผลสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการวางแผน (Planning) การกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนการสร้างแผนงานที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์กร การจัดการทรัพยากร (Organizing) การบริหารทรัพยากรในองค์กร เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเวลา การระดมและจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดการแนะนำและสร้างแรงจูงใจ (Leading and Motivating) การชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร การสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงาน การควบคุมและติดตามผล (Controlling) การตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน การประเมินผลเพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด ความสำคัญของความสามารถในการบริหารความสามารถในการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล จะต้องมุ่งเน้นที่การทำงานร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในลักษณะที่ส่งเสริมความสำเร็จที่ยั่งยืน การบริหารที่ดีจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มท้าทายในปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความรู้และความสามารถในการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศราวุธ เมืองคำ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องการบริหารเป็นอย่างดี มีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ความสามารถในการบริหารที่รอบรู้ ทันเหตุการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและสร้าง

บรรยากาศที่ดีในองค์กร พร้อมทั้งมีทักษะการสื่อสารที่สร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างสมดุลในองค์กรอย่างเหมาะสม

สุณา อิศราหาค (2566) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการบริหาร ไว้ว่า เป็นทักษะการบริหารในการบริหารงานของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีทักษะในการจัดการงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ผ่านกระบวนการบริหารที่มีระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับจากคนทั่วไป

จากแนวคิดต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม การปฏิบัติการในองค์กร และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรหรืออีกความหมายหนึ่ง คือ กระบวนการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคล และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุซึ่งเป้าหมายของความต้องการ

ความสำคัญของความสามารถในการบริหาร

อรรถชัย แนวจินดี (2564 อ้างถึงใน สมชาย เทพแสง, 2543) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหาร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นบุคคลอื่นให้บรรลุผลสำเร็จ แม้ผู้นำจะไม่ได้ลงมือปฏิบัติงานโดยตรง แต่มีบทบาทในการสนับสนุน ช่วยเหลือ และแนะนำเทคนิคแก่ผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถนี้ช่วยให้องค์กรและบุคคลสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสามารถในการบริหารประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 20 ด้าน หรือ "20 P's" ที่เป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารอย่างครบถ้วน ดังนี้

1) Psychology ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในจิตวิทยาเพื่อการบริหารคน ซึ่งหมายถึงการรู้จักนิสัยใจคอและธรรมชาติของลูกน้องเป็นอย่างดี ตามหลัก "รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง" การบริหารที่มีประสิทธิภาพเริ่มต้นจากการศึกษาลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล เพื่อปรับวิธีการทำงานและการสื่อสารให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น ๆ โดยการวิเคราะห์พฤติกรรมและความต้องการของลูกน้องเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกในการนำทีมให้ประสบความสำเร็จ

2) Personality บุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างความประทับใจและความน่าเชื่อถือให้กับผู้บริหาร คนบางคนเพียงแค่เดินมาก็สะท้อนตำแหน่งหน้าที่ เช่น ผู้อำนวยการที่ดูสง่าผ่าเผยจากการแต่งกาย การเดิน และการพูดจาที่มีหลักเกณฑ์และน่าเชื่อถือ ผู้บริหารควรแสดงออกถึงอหิยาชัยไมตรี ความยิ้มแย้มแจ่มใส และการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การรักษามารยาทและการวางตนในทุกด้านอย่างเหมาะสมจะช่วยเสริมภาพลักษณ์ที่ดีและเพิ่มศักยภาพในการบริหารงาน

3) Pioneer ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและบุกเบิก กล้าได้กล้าเสีย โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องบริหารสถานศึกษาใหม่ ๆ หรือสถานศึกษาที่ไม่เป็นที่นิยม การวางแผนเชิงรุกเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสร้างความยอมรับและศรัทธาจากบุคคลรอบข้าง ผู้บริหารต้องแสดงความมานะ อดทน และไม่ท้อแท้ เพราะหากขาดความมั่นใจ ลูกน้องก็จะหมดกำลังใจตาม ตัวอย่างที่ดีของผู้บุกเบิก เช่น กาลิเลโอ ผู้ที่ยืนยันว่าโลกกลมแม้ต้องเผชิญความยากลำบาก และยุทธวิธี "ทุบหม้อข้าว" ของสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ที่แสดงถึงความกล้าหาญและการเสียสละเพื่อเป้าหมายสูงสุด ทั้งสองกรณีเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารที่ริเริ่มและกล้าเผชิญความท้าทายเพื่อความสำเร็จ

4) Poster การประชาสัมพันธ์เป็นหัวใจสำคัญในการทำงานเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง แม้จะเป็นงานเล็ก ๆ แต่หากสามารถนำจุดเด่นมานำเสนอหรือเผยแพร่ได้อย่างเหมาะสมก็จะช่วยสร้างความสนใจและการยอมรับจากสังคม การประชาสัมพันธ์สามารถทำได้หลายรูปแบบ โดยวิธีที่ทรงพลังที่สุดคือ "มุขปาฐะ" (Mouth to Mouth) หรือการบอกต่อจากปากสู่ปาก ซึ่งเป็นการสร้างกระแสความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในงานหรือโครงการนั้น ๆ ให้แพร่หลายอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

5) Parent ผู้บริหารควรเปรียบเสมือนพ่อแม่ผู้ปกครองที่มีความเมตตา กรุณา อดทน และอุเบกขา ตามหลักพรหมวิหาร 4 การวางตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสามัคคีและความมั่นคงในองค์กร ผู้บริหารที่ยึดหลักการนี้จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในทีมงานและสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ คล้ายกับแนวคิดการปกครองของพ่อขุนรามคำแหงมหาราช ที่ใช้วิธี "พ่อปกครองลูก" ทำให้ประชาชนมีความสุข ไร้พัวพันน้ำใส และเกิดความสามัคคีอย่างยั่งยืน

6) Period ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ตรงต่อเวลา เพราะการรักษาเวลาเป็นสัญลักษณ์ของความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกน้องในการปฏิบัติงาน การไม่ตรงต่อเวลาอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร ผู้บริหารที่ดีไม่ควรทำงานแบบปล่อยปละละเลย เช่น มาถึงงานช้าหรือปล่อยงานไปก่อนตัวตามมา

ในภายหลัง การตรงต่อเวลาแสดงถึงความใส่ใจในหน้าที่และเป็นแรงบันดาลใจให้ทีมงานปฏิบัติตาม

7) Pacific ผู้บริหารต้องมีความสุข รอบคอบ ใจเย็น และมีกลยุทธ์ที่แยบยล เปรียบเสมือนคำสำนวน "a snake in the grass" หรือ "เลื้อยซ่อนเล็บ" ที่แสดงถึงการเก็บงำความคิด และแผนการไว้ ไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นทราบว่าจะคิดหรือจะดำเนินการอย่างไร ความรอบคอบและสุขุมช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงต่อความผิดพลาด เพราะความประมาทแม้เพียงเล็กน้อยอาจนำไปสู่ความเสียหายใหญ่หลวงในอนาคต ผู้บริหารที่แสดงออกอย่างใจเย็นและมีการวางแผนล่วงหน้า จะสามารถจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิผล

8) Pleasure ผู้บริหารควรมีความสามารถในการใช้ อารมณ์ขัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและเป็นมิตร ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในหลายมิติ คือ คลายความตึงเครียด อารมณ์ขันช่วยลดความเครียดในสถานการณ์ที่กดดัน ส่งเสริมให้ทีมงานรู้สึกสบายใจและพร้อมรับมือกับปัญหา สร้างความไว้วางใจ บรรยากาศที่สนุกสนานช่วยให้ทีมงานรู้สึกไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ความสัมพันธ์ในองค์กรมีความเป็นกันเองและแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศที่ผ่อนคลายสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ช่วยให้ทีมงานกล้าพูดและนำเสนอไอเดีย ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การหัวเราะและสนุกสนานร่วมกันช่วยสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกในทีม ลดความขัดแย้งและเพิ่มความสามัคคี เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทีมงานที่มีความสุขจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเต็มไปด้วยพลังบวก ดังนั้น อารมณ์ขันเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์และสนุกสนาน การใช้อารมณ์ขันที่เหมาะสมช่วยส่งเสริมความไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ทำให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

9) Prudent การมองการณ์ไกลหรือการมีวิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหาร ที่ต้องการความทันสมัยและการเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์ในอนาคต การคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น ช่วยลดความผิดพลาดและเพิ่มโอกาสความสำเร็จ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือสมเด็จพระปรมหาราช ที่ทรงยอมเสียพื้นที่เล็ก ๆ เพื่อแลกกับการรักษาเอกราชของชาติไทย ซึ่งเป็นตัวอย่างของการตัดสินใจที่รอบคอบและมองการณ์ไกล ผู้บริหารที่มีความรอบรู้และการวางแผนล่วงหน้าในลักษณะนี้จะช่วยให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน

10) Principle ผู้บริหารควรยึดหลักการและเหตุผลเป็นแนวทางสำคัญในการทำงาน โดยคำนึงถึงทฤษฎีและข้อมูลที่สามารถอ้างอิงหรือพิสูจน์ได้ การดำเนินงานที่ขาดหลักการชัดเจน

หรืออาศัยเพียง "นโยบายยอมเหนือเหตุผล" อาจนำมาซึ่งการขาดความไว้วางใจจากผู้ได้บังคับบัญชา และทีมงาน แม้ผลงานจะสำเร็จ แต่กลับไม่ได้รับการยอมรับหรือความร่วมมือที่ดี การชี้แจงด้วยเหตุผลที่ชัดเจน โปร่งใส และยึดหลักการจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้ทีมงานปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11) Perfect งานที่ดำเนินการ โดยผู้บริหารมีความสมบูรณ์ครบถ้วนที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยให้ความสำคัญกับความถูกต้องและคุณภาพของงานเป็นหลัก การทำงานควรมีขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่างานที่ผลิตออกมานั้นเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความใส่ใจในรายละเอียดและการมุ่งเน้นคุณภาพจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือให้กับผู้บริหารและองค์กร

12) Point งานที่ผู้บริหารดำเนินการควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและแน่นอน เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายได้อย่างแม่นยำ เปรียบเสมือนหางเสือเรือที่ช่วยบังคับทิศทางให้เรือเดินหน้าไปในทางที่ถูกต้อง การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้ทีมงานเข้าใจหน้าที่และบทบาทของตน พร้อมทั้งสามารถร่วมมือกันดำเนินงานให้สำเร็จคล่องตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

13) Plan งานทุกอย่างควรเริ่มต้นด้วยการวางแผนอย่างรอบคอบ เพื่อกำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ และลดความเสี่ยงต่อความล้มเหลว ควรพึงระลึกเสมอว่า "งานใดก็ตามที่มีการวางแผนอย่างดี งานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง" การวางแผนยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจเป้าหมาย บทบาท และหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้

14) Pay ผู้บริหารควรมีกระบวนการกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ควรมีการมอบรางวัลหรือยกย่องบุคคลที่ทำผลงานได้ดีเด่น เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ การให้รางวัลเป็นการยอมรับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจทำงาน เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์กรและก้าวไปสู่ความสำเร็จร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

15) Participation การทำงานควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การตัดสินใจ หรือการดำเนินการต่าง ๆ การมีส่วนร่วมช่วยให้บุคลากรมองเห็นความสำคัญของงาน รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และพร้อมใจที่จะร่วมมือกันเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ การส่งเสริมให้ทุกคนมีบทบาทในงานยังช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

16) Pundit ต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบอย่างลึกซึ้งและชัดเจน ความรู้ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ไม่ใช่เพียงแค่อทฤษฎีที่เขียนไว้ในตำรา หรือที่เรียกว่า "ยุทธการบนกระดาษ" ตามสำนวนจีน ซึ่งหมายถึงการมีความรู้เฉพาะในทฤษฎีแต่ไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้ ความรู้ที่ถูกต้องและนำไปใช้ได้จริงจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร

17) Politic ผู้บริหารต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองและการปกครอง รวมถึงการบริหารความสัมพันธ์ในองค์กรและสังคมภายนอก บางครั้งต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ดำเนินการอย่างมีชั้นเชิง คล้ายลักษณะของนักการเมืองที่สามารถเข้ากับคนทุกระดับได้อย่างราบรื่น การมีความยืดหยุ่นและรู้จัก "ลูเลม" ในสถานการณ์ที่จำเป็นช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร

18) Poet ผู้บริหารต้องมีความสามารถด้านสำนวนโวหาร ทั้งการพูดและการเขียน โดยเฉพาะการใช้คำพูดที่ชัดเจนและโน้มน้าวใจ รวมถึงการเขียนที่ทรงพลังและสร้างความประทับใจ วอลเตอร์เคคกล่าวไว้ว่า "ปากกาปกครองโลก" สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเขียนที่สามารถสร้างอิทธิพลและเปลี่ยนแปลงโลกได้ การมีทักษะด้านนี้ช่วยเสริมความมั่นใจในตนเองและเพิ่มความน่าเชื่อถือ ตลอดจนสร้างความเลื่อมใสศรัทธาในหมู่ผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา

19) Perception ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการหยั่งรู้และคาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้า พร้อมตรวจสอบและทบทวนสิ่งที่คาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ นอกจากนี้ ควรบันทึกเหตุการณ์สำคัญเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง และเลือกใช้แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม การมีทักษะด้านการรับรู้และวิเคราะห์เชิงลึกช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาด และปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

20) Psycho จิตวิญญาณของนักบริหารในวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจิตวิญญาณของนักบริหารควรแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง โดยมีลักษณะสำคัญ คือ รักในอาชีพครูและภาคภูมิใจในบทบาท ผู้บริหารต้องมีความรักในวิชาชีพครูและภาคภูมิใจในบทบาทผู้นำทางการศึกษา ตระหนักถึงคุณค่าของอาชีพและมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาเพื่อสังคม อุทิศตนและปณิธานในการพัฒนาสังคม มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขและปฏิรูปปัญหาสังคม แสดงถึงความตั้งใจที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกผ่านระบบการศึกษา เคารพในศักดิ์ศรีของสถาบัน ผู้บริหารต้องรักและเคารพในศักดิ์ศรีขององค์กรที่ตนสังกัด ไม่ดูถูกหรือด้อยค่าองค์กร แต่ส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในสถาบัน ปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพ ยึดมั่นในกฎระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและนักเรียนทั้งในด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้บริหารที่มีจิตวิญญาณของนักบริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรักในวิชาชีพ ภาควิชาใจในบทบาท และมุ่งมั่นใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคม พร้อมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรักษาศักดิ์ศรีขององค์กรและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรและนักเรียนในสถาบัน

Drake and Roe (1986 อ้างถึงใน ศรีัญญา น้อยพิมาย, 2562) แนวคิดความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดย Drake and Roe (1986) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยขยายจากทฤษฎี 3 ทักษะของ Katz (ทักษะด้านความคิดรวบยอด, ด้านมนุษย และด้านเทคนิค) เพิ่มอีก 2 ทักษะ รวมเป็น 5 ทักษะสำคัญ ดังนี้ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) ความสามารถในการใช้ความรู้และปัญญาในการบริหารจัดการ ช่วยพัฒนาการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจที่เหมาะสม เป็นทักษะที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านอื่นๆ 2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการใช้เครื่องมือหรือเทคนิคในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการชี้แนะหรือนำบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Instructional Skills) ความสามารถในการจัดการและบริหารหลักสูตรให้เหมาะสมกับภารกิจและความต้องการของชุมชน ผู้บริหารต้องเป็นนักวิชาการที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเรียนการสอน 5) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล สร้างความร่วมมือและระบบทีมเวิร์กที่มีประสิทธิภาพ 6) ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) ความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กร เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์กร และระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ดังนั้น ทักษะทั้ง 5 ด้านนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาการจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายสังคม และชุมชน พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

จากแนวคิดต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงาน ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กรในยุคของการแข่งขันนี้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเข้าใจถึงหน้าที่และกระบวนการบริหาร ทักษะหลักในการบริหารที่ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมี ได้แก่ การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความสามารถประยุกต์ใช้บทบาทและทักษะให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่เก่งคน เก่งงาน และเก่งคิด มีความรอบรู้รอบคอบในรอบด้าน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมี

ภาพลักษณ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำเพื่อจะได้สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ อย่างมีความสุข รวมทั้งการมีสมรรถนะของผู้นำ เพื่อช่วยให้นุคลากรทุกระดับในองค์กรพบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้

ด้านมนุษยสัมพันธ์

ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กันภายในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเข้าใจระหว่างกัน อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไว้ ดังนี้

นที กอบการนา และคณะ (2562) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การมีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความจริงใจ รับฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้อื่นอย่างใจเย็น ใส่ใจในงานของผู้อื่น รู้จักปรับตัวเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ พบปะพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ ยกย่องให้เกียรติ และพูดจาสุภาพกับทุกคน

ณัฐกานต์ แยมชื่น (2562) ได้ให้มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างดี ทั้งในบริบทความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ เช่น ในครอบครัวหรือกลุ่มเพื่อน และความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการในสถานที่ทำงาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ 1) การยอมรับ การเปิดใจยอมรับความคิดเห็นและความแตกต่างของผู้อื่น 2) การให้ความร่วมมือ การทำงานร่วมกันอย่างมีน้ำใจและสร้างสรรค์ 3) การปรับตัวเข้าหากัน การเรียนรู้และยืดหยุ่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ดังนั้น มนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะสำคัญในการสร้างความร่วมมือและความเข้าใจในความสัมพันธ์ทั้งในชีวิตส่วนตัวและในที่ทำงาน ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างราบรื่น

ศราวุธ เมืองคำ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 เน้นถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีผ่านลักษณะและทักษะที่สำคัญ ดังนี้ 1) บุคลิกภาพที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส ควบคุมอารมณ์ได้ดี ใช้คำพูดและท่าทางที่เหมาะสม 2) ความเอื้อเฟื้อและใส่ใจผู้อื่น มีไมตรีจิตและน้ำใจ แสดงความชื่นชม

และความสนใจในผู้อื่นอย่างจริงจัง ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น 3) การเข้าใจและเคารพความแตกต่าง เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล แสดงความเห็นอกเห็นใจ 4) การมีส่วนร่วมและความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมให้ความร่วมมือส่งเสริมความสุขแก่ผู้อื่น ดังนั้น มนุษยสัมพันธ์ในยุคประเทศไทย 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรผ่านการแสดงความจริงใจ ความใส่ใจ และการเคารพผู้อื่นในทุกมิติ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปความได้ว่า "มนุษยสัมพันธ์" เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เป็นกลวิธีในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ ให้มาทำกิจกรรมร่วมกันแบบเต็มใจ มีจิตสาธารณะ บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นบุคคลที่เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย เป็นที่รักของผู้อื่น ดังนั้น มนุษยสัมพันธ์จึงเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล แรงจูงใจ ที่จะเข้ามาทำกิจกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ประสพผลสำเร็จในหน้าที่ของตน

ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

ขุนทอง สุขทวี (2562) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย โดยเน้นที่การสร้างบรรยากาศความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ดังนี้ 1) การยกย่องและให้เกียรติ แสดงความเคารพและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม สร้างความภูมิใจและแรงจูงใจให้บุคลากร 2) ความสำคัญกับทุกคน ปฏิบัติต่อผู้มาติดต่องานทุกคนด้วยความสุภาพและใส่ใจ ส่งเสริมความเท่าเทียมในองค์กร 3) การแสดงความเมตตาและให้อภัย เมตตาและเข้าใจความผิดพลาดที่เกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจใช้ความอดทนและให้อภัยเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร 4) การช่วยเหลือที่เหมาะสม สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานตามความจำเป็นและเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น มนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหารช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานตามเป้าหมายของโรงเรียน

ณัฐกานต์ เข้มชื่น (2562) ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ ในเหตุผลอื่นๆ ไว้ดังนี้

- 1) ความปลอดภัย มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องรวมกลุ่มกันสร้างสัมพันธ์ภาพ เช่น บุคคลพยายามรู้จักกับเพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน ผู้มีอำนาจ หรือมีอิทธิพลต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยของตนเอง
- 2) เศรษฐกิจ มนุษย์สัมพันธ์เพิ่มผลผลิตได้ เพราะมนุษย์มีจิตใจปกติ และเป็นสุข ย่อมสร้างงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือการมีมนุษยสัมพันธ์จะช่วยเหลือในด้านเศรษฐกิจได้
- 3) ความก้าวหน้า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจะอยู่คนเดียวในโลกไม่ได้ จะรู้สึกเหงา จึงต้องสร้างและใช้มนุษยสัมพันธ์โดยการคบเพื่อน เพื่อให้คลายเหงา
- 4) สังคม มนุษย์สัมพันธ์ช่วยให้มนุษย์รักกัน ชอบกัน ยอมรับ และคบหาสมาคมกัน อันจะนำมาซึ่งความสงบสุขในสังคม
- 5) การปฏิบัติงาน มนุษย์ไม่อาจปฏิบัติงานโดยลำพังได้ ต้องอาศัย หรือเกี่ยวข้องกับ และสัมพันธ์กับผู้อื่นเสมอ ดังนั้น มนุษย์จึงต้องมีเพื่อนร่วมงาน
- 6) การเมือง มนุษย์สัมพันธ์ช่วยประสาน หรือแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางการเมืองได้ในลักษณะที่เรียกว่า "กาวใจ"
- 7) ความสำเร็จ มนุษย์ทั้งหลายต่างก็หวังจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารองค์กรจะต้องคำนึงถึงมากกว่าใคร ๆ โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้สมาชิกในองค์กรรู้จักกัน และสามารถประสานงานให้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี
- 8) ความรัก มนุษย์ต้องการแสดงออกซึ่งความรัก คือ รักบุคคลที่เกี่ยวข้อง และต้องการให้เขารักตอบด้วยจะแสดงออกในรูปของการรักเพื่อนเพศเดียวกัน และต่างเพศ ทั้งความรักอันบริสุทธิ์ และความรักด้วยเพศสัมพันธ์

วีระพงษ์ ประองคอง (2564) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญในการทำให้คนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้ ไม่ว่าจะเป็นสังคมขนาดเล็กหรือใหญ่ แม้จะมีความแตกต่างในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความคิดเห็น แต่การนำความแตกต่างเหล่านี้มารวมกันสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ จะช่วยเพิ่มประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ มีความเข้าใจ เคารพ และสมควรสมานสามัคคีต่อกัน พร้อมทั้งมีเป้าหมายร่วมกัน จะช่วยให้การทำกิจกรรมสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การสร้างความร่วมมือกับครูผ่านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ วางแผนและพัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยสื่อและเทคโนโลยีที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน บูรณาการกิจกรรมการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

จากความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหารประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู บุคลากร และนักเรียน 2) การยอมรับและให้ความร่วมมือ เปิดใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น สนับสนุนการแสดงออกของบุคลากร และให้การยอมรับในคุณค่าและผลงานของพวกเขา 3) การสร้างความไว้วางใจและความจงรักภักดี แสดงความจริงใจกับผู้ร่วมงาน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ส่งเสริมความเชื่อมั่นและความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี มีอารมณ์ขันและความเป็นมิตร ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม ดังนั้น มนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสะพานเชื่อมโยงไปสู่ความสำเร็จในทุกด้านของการบริหารงาน ด้วยการสร้างความไว้วางใจ การยอมรับ และความร่วมมือในองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความพึงพอใจและพร้อมที่จะทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณสมบัติที่สำคัญซึ่งผู้บริหารควรมีเพื่อบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยเน้นการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด คุณลักษณะเหล่านี้ครอบคลุมถึง 1) ความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรที่ดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการพัฒนาบุคลากร 2) การส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจบุคลากรให้ดำเนินงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยความเต็มใจ สร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นและความคิดสร้างสรรค์ 3) การพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพในองค์กร สนับสนุนให้

บุคลากรปรับตัวและพัฒนาเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 4) การบริหารเพื่อนำองค์กรสู่เป้าหมาย การทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกันขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ผ่านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน การสร้างแรงบันดาลใจ และการบริหารจัดการที่นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 แนวคิดที่เกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก โดย "Demo" หมายถึงประชาชนหรือประชากร และ "Graphy" หมายถึงการบรรยายหรือพรรณนา ดังนั้น ประชากรศาสตร์จึงหมายถึงการบรรยายหรือพรรณนาประชากร เป็นศาสตร์ที่วิเคราะห์โครงสร้างของประชากร ซึ่งลักษณะเฉพาะของประชากรส่งผลให้วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสังคมมีความแตกต่างกันออกไป

สารานุกรมเสรี (2566) ได้กล่าวไว้ ประชากรศาสตร์ (Demography) เป็นการศึกษาทางสถิติของประชากร โดยเน้นไปที่มนุษย์ จัดเป็นสาขาหนึ่งของวิทยาศาสตร์ทั่วไป ใช้สำหรับวิเคราะห์ประชากรที่มีการเปลี่ยนแปลงตามเวลาและสถานที่ ศาสตร์นี้ครอบคลุมการศึกษาเกี่ยวกับขนาด โครงสร้าง และการกระจายตัวของประชากร

Defleur and Ball-Rokeach (1996) กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลมีความสัมพันธ์กับลักษณะทางประชากร ได้นำเสนอแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมของบุคคลมีความสัมพันธ์กับลักษณะทางประชากร (Demographic Characteristics) โดยผู้ที่มีพฤติกรรมหรือความสนใจคล้ายคลึงกันมักจะรวมกลุ่มกัน ซึ่งคนในกลุ่มนั้นมักจะแสดงความต้องการ ทักษะ และมุมมองที่คล้ายคลึงกัน ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) สนับสนุนแนวคิดนี้ โดยระบุว่าบุคคลที่มีลักษณะพื้นฐานแตกต่างกัน เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ หรือประสบการณ์ จะมีวิธีการรับรู้ ตีความ และตอบสนองต่อสิ่งเร้าในลักษณะที่แตกต่าง ความแตกต่างนี้ส่งผลต่อการตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและผู้อื่น 1) การประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ การบริหารงานองค์กร ผู้บริหารควรเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อจัดการและจูงใจทีมงานได้อย่างเหมาะสม 2) การศึกษา ครูสามารถออกแบบการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการและความสามารถของนักเรียนที่มีลักษณะแตกต่างกัน 3) การตลาด นักการตลาดใช้ข้อมูลประชากรและ

พฤติกรรมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น ทฤษฎีนี้เน้นให้เห็นว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรม และควรได้รับการพิจารณาในทุกมิติของการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์

Kotler (1997) กล่าวว่าประชากรศาสตร์หมายถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจ เช่น เพศ อายุ อาชีพ รายได้ การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ และสัญชาติ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ใช้ในการแบ่งกลุ่มเป้าหมายเพื่อวัดความต้องการ ความพึงพอใจ และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Hanna and Wozniak (2001) ระบุว่าประชากรศาสตร์คือข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ประสบการณ์ ศาสนา และเชื้อชาติ โดยตัวแปรเหล่านี้มักถูกใช้ในการวิเคราะห์เพื่อแบ่งกลุ่มต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

Hayes (2022) ระบุว่าประชากรศาสตร์คือการวิเคราะห์ประชากรเพื่ออธิบายการกระจายคุณลักษณะของประชากรในสังคมหรือกลุ่มต่าง ๆ โดยข้อมูลประชากรศาสตร์อาจครอบคลุมถึงอายุ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ โครงสร้างครัวเรือน รายได้ ความมั่นคง การศึกษา และศาสนา

2.4.1 องค์ประกอบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่างๆ ได้มีนักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายๆ ท่านได้นำองค์ประกอบสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

พรทิพย์ สุขเอียด (2562) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยศึกษาสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สุรินทร์ นามอยู่ (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยศึกษาสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ อายุ และวุฒิการศึกษา

วิลาวัลย์ วัชรโรทัย และโกสุม สายใจ (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยศึกษาสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ทวีศักดิ์ แก้วอาสา และคณะ (2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยศึกษาสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ และขนาดสถานศึกษา

อรวิ แสงทอง และรัตนา กาญจนพันธ์ (2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสุพรรณบุรี โดยศึกษาสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

อัมทิพย์ อาจปักษา และชวน ภารังกุล (2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยศึกษาสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ภัทรกร วันชูเฟลส และชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยศึกษาสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยศึกษาสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ สภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

วัชร อยุธยา และศีกฤทธิ์ ศิลาลาย (2566) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยศึกษาสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ และสหวิทยาเขต

สุภาวดี สการัตน์, บุญส่ง ทองเอียง, และพระครูวินัยธร วุฒิชัย ชยวาทโธ (2567) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษาสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

จากแนวคิดต่างๆ สรุปได้ว่า การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเมืองค้ประกอบสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยหลายองค์ประกอบ ทั้งนี้เป็นเพราะความแตกต่างระหว่างบุคคล เมื่อบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกันจะมีการรับรู้สิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกัน

2.4.2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้นำลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกัน มาทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 10 แหล่ง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นองค์ประกอบหลักข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงการสังเคราะห์สภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ที่	ข้อมูลทั่วไปของ กลุ่มตัวอย่าง	พรทิพย์ สุขเอียด, 2562	สุรินทร์ นามอยู่ และคณะ, 2563	วิลาวัลย์ วัชรโรทัย และ โกสุม สายใจ, 2563	ทวีศักดิ์ แก้วอาส่า และคณะ, 2564	อรวิ แสงทอง และรัตนา กาญจนพันธ์, 2564	อัมทิพย์ อาจปักษา และชวน ภารังกุล, 2564	ภัทรกร วันชูพลส และชัชวาลน์ ประสงค์สร้าง, 2564	กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ และคณะ, 2565	วัชรระ อยู่สวัสดิ์ และศศิภุทธิ์ ทิลาลา, 2566	สุภาวดี สการรัตน์ และคณะ, 2567	ความถี่	อันดับ
1	สภาพการดำรง ตำแหน่ง								✓			1	5
2	ขนาดของ โรงเรียน				✓				✓			2	4
3	ประสบการณ์ใน การทำงาน	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	7	1
4	เพศ	✓	✓	✓	✓		✓				✓	6	2
5	วุฒิการศึกษา	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	7	1
6	อายุ		✓		✓			✓			✓	4	3
7	วิทยฐานะ									✓		1	5
8	สหวิทยาเขต									✓		1	5

ที่มา: สรุปโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า องค์ประกอบลักษณะประชากรศาสตร์ที่ได้ศึกษาค้นคว้าการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา จำนวน 8 แหล่ง เมื่อพิจารณาความถี่ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ว่า มีความถี่สูงตั้งแต่ 6 ขึ้นไป จำนวน 3 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงนำมาทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มประชากรศาสตร์ที่มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) เพศ เป็นลักษณะทางประชากรที่บุคคลได้รับมาแต่กำเนิด โดยประชากรในกลุ่มใด ๆ ประกอบด้วยเพศชายและเพศหญิง ซึ่งความแตกต่างทางเพศส่งผลต่อพฤติกรรมการสื่อสาร กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มและความต้องการในการส่งและรับข่าวสารมากกว่า ขณะที่เพศชายมักให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีจากการรับข่าวสารนั้นด้วย (Wilo Goidhaborsadore & Yates, 2002)

2) วุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญของคุณสมบัติประชากรศาสตร์ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดระดับความคิดเห็น ทักษะ และความคิดของบุคคล การศึกษาเสริมสร้างศักยภาพและทำให้เกิดความแตกต่างในด้านทัศนคติ ค่านิยม และความคิด คนที่มีระดับการศึกษา ยุคสมัย ระบบการศึกษา และสาขาวิชาที่ต่างกัน ย่อมมีมุมมอง อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกันไป (Kotler, 1997)

3) ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ได้รับตั้งแต่เริ่มต้นทำงาน โดยระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และพิจารณาสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างแตกต่างกัน (Shiffman & Kanuk, 2003)

2.5 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตั้งอยู่เลขที่ 25/11 ตำบล อ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีหน้าที่สำคัญในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนา การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของท้องถิ่น
- 2) จัดการงบประมาณ วิเคราะห์และจัดสรรงบประมาณอุดหนุนให้กับสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมกับกำกับดูแลการใช้จ่าย
- 3) ประสานและพัฒนาหลักสูตร ร่วมมือกับสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการในเขตพื้นที่

4) กำกับและประเมินผล ติดตามและประเมินผลการดำเนินการของสถานศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษาวิจัยและข้อมูลสารสนเทศ ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา ภายในเขตพื้นที่เพื่อใช้ในการพัฒนา

6) ระดมทรัพยากร ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชนในการพัฒนา การศึกษา

7) ประกันคุณภาพการศึกษา จัดตั้งระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผล สถานศึกษา

8) สนับสนุนการศึกษาคณะเอกชนและท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

9) สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนาการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา

10) ประสานการดำเนินการของคณะกรรมการ สนับสนุนการทำงานของ คณะกรรมการและคณะกรรมการด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชน

12) สนับสนุนการทำงานของหน่วยงานอื่น ร่วมมือและสนับสนุนการทำงานของ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565)

ดังนั้น การทำหน้าที่เหล่านี้ช่วยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถ ดำเนินการพัฒนาการศึกษาในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกด้าน

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จังหวัดชลบุรี แบ่งเขตการปกครอง ออกแบ่งเป็น 11 อำเภอ 92 ตำบล 687 หมู่บ้าน การปกครอง ส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 9 แห่ง เทศบาลตำบล 29 แห่ง องค์การบริหาร ส่วนตำบล 58 แห่ง และมีรูปแบบการปกครองพิเศษ 1 แห่ง คือ เมืองพัทยา แยกจากการ ปกครองของ อำเภอบางละมุง เนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติ ซึ่งมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว อำเภอทั้ง 11 ของจังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ้าน บึง อำเภอสัตหีบ อำเภอสัตราธิราช อำเภอเกาะจันทร์ อำเภอบ่อทอง อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ

และอำเภอเกาะสีชัง จำนวนประชากร 1,583,672 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ชลบุรี ระยอง, 2565)

ทิศทางการพัฒนาการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี
(พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบาย
ของรัฐบาล นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของหน่วยงานอื่นๆ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ความ
เชื่อมโยง เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วิสัยทัศน์

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ได้มาตรฐานระดับ
สากลสู่คุณภาพที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของ
สถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น
ประมุข และส่งเสริมสนับสนุนการดูแลความปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ
รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ ให้กับผู้เรียน ครูบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา สามารถ
ปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมี
สุขภาวะที่ดี

2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่าง
ทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐาน และมีคุณธรรมจริยธรรม

3) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ และ
พัฒนานวัตกรรมการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาค
ตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต โดย

ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำและปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะด้านดิจิทัลมาตรฐานตำแหน่ง จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานจริยธรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) พัฒนาระบบบริหารจัดการ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศ การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และกระจายอำนาจโดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ผู้องค์กรคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565)

เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐาน และมีคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3) ผู้เรียนและสถานศึกษาในสังกัด ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำและปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะด้านดิจิทัล มาตรฐานตำแหน่ง จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานจริยธรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีระบบบริหารจัดการ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และกระจายอำนาจโดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาสู่องค์กรคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565)

สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการในเขตพื้นที่ใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี บ้านบึง นนทบุรี หนองใหญ่ พนัสนิคม พานทอง บ่อทอง เกษะจันทร์ สัตหีบ บางละมุง ศรีราชาและ เกษะสิขัง เขตพื้นที่จังหวัดระยอง ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง แกลง บ้านค่าย บ้านฉาง ปลวกแดง นิคมพัฒนา วังจันทร์ และเขาชะเมา ซึ่งจังหวัดชลบุรีได้แบ่งกลุ่มโรงเรียนเป็น 3 สหวิทยาเขต คือ 1) สหวิทยาเขตชลบุรี 1 จำนวน 12 โรงเรียน 2) สหวิทยาเขตชลบุรี 2 จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนพานทองสถานอนุอุปถัมภ์ โรงเรียนพานทอง โรงเรียนพนัสพิทยาคาร โรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม โรงเรียนเทพศิรินทร์ ชลบุรี (อุทกฯอุปถัมภ์) โรงเรียนบ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา โรงเรียนเกาะโพธิ์ ถ้วยงามวิทยา โรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร และ 3) สหวิทยาเขตชลบุรี 3 จำนวน 11 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

พรทิพย์ สุขเอียด (2562) ได้ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุก

ด้าน คือ ด้านผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทักษะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ครูเพศหญิง มีทักษะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสูงกว่าเพศชาย ระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีทักษะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีทักษะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ทวิศักดิ์ แก้วอาสา และคณะ (2564) ได้ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวม: การศึกษาแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญมากสำหรับผู้บริหารในด้านการนำทางการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ และ ความรู้ความสามารถในการบริหาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลิกภาพ ซึ่งควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในบทบาทผู้นำ 2) การเปรียบเทียบตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา: ผลการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่าง ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารจากการจำแนกตามเพศ อายุ หรือขนาดสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน 3) ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพให้มากที่สุด เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่ครูและบุคลากรเห็นว่ามีความสำคัญสูงสุด รวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพที่สามารถช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในบทบาทและการดำเนินงานของผู้บริหารได้ดียิ่งขึ้น การศึกษานี้มีผลในการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในผู้บริหารสถานศึกษา และยังเป็นการเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรในองค์กร

นันทก อุสุวรรณ (2565) ได้ศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอนองปรีอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ ของผู้บริหาร: โดยภาพรวมครูมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน บุคลิกภาพ มีค่าระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้าน ความรู้ ความสามารถ มนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรมจริยธรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเป็นผู้นำ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเป็นผู้นำ เนื่องจากครูมีการ รับรู้ด้านนี้ในระดับที่ต่ำที่สุด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 2) การเปรียบเทียบตามคุณลักษณะต่าง ๆ ผลการศึกษายังพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการ รับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน และครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน ก็มีการรับรู้เกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึง ความสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารให้ตอบสนองต่อความ ต้องการและบริบทของครูในแต่ละสถานศึกษา 3) ข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะใน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เช่น ความเป็นผู้นำ และการพิจารณาความหลากหลายตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและเหมาะสม กับบริบทที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญในการเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการปรับตัวของ ผู้บริหารให้ตอบสนองต่อความคาดหวังของครูและความต้องการที่หลากหลายในแต่ละองค์กร

ปัญญา บัวบาน (2565) ได้ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทักษะของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูกลุ่มสห วิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะ ของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความรู้ ความสามารถและด้านความเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านมนุษย

สัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในมุมมองของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 โดยส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกันในภาพรวม อย่างไรก็ตาม ในบางด้าน เช่น ความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ และมนุษยสัมพันธ์ มีความแตกต่างที่แสดงถึงความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะเฉพาะของกลุ่มตัวอย่างที่ควรนำมาพิจารณาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ตรงตามความต้องการ และเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

ภัทรกร วันชูเพลา และชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2565) ได้ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Fatih (2019) ได้ศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง ดำเนินงานอย่างเสมอภาค มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาวัฒนธรรมการศึกษา พัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีความยุติธรรม มีความรู้ความสามารถ รู้จักการวางแผนจัดระเบียบหน่วยงาน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ควรมุ่งเน้นพัฒนาตนเองในคุณลักษณะเหล่านี้ เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ

และความไว้วางใจจากบุคลากรในองค์กร ตลอดจนสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Servet (2021) ได้ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการ โรงเรียนและระดับความมุ่งมั่นของครูในองค์กร พบว่า ครูคิดว่าผู้อำนวยการโรงเรียนมักจะแสดงกลยุทธ์คุณลักษณะความเป็นผู้นำตามที่ครูบอก ผู้อำนวยการโรงเรียนโดยทั่วไปจะอยู่ในมิติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงการจัดการและการเมือง รู้จักนำหลักจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการโรงเรียนมีความมุ่งมั่น มีการปฏิบัติตามข้อกำหนด และสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ช่วยเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูและผู้อำนวยการโรงเรียนให้มีแนวโน้มในการพัฒนางานมากขึ้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน เช่น การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ การจัดการเปลี่ยนแปลง และการใช้จริยธรรม ช่วยสร้างความมุ่งมั่นและความผูกพันในองค์กรของครู ทำให้องค์กรมีแนวโน้มพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

Özdogru (2022) ได้ศึกษา เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนจากข้อคิดเห็นของครู พบว่า มุมมองของครูต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหาร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีบุคลิกภาพทางด้านการบริหาร มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการทางสังคม มีพฤติกรรมในการจัดการสื่อสาร และพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในวิชาชีพของครู ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ รู้จักการอุทิศตน เสียสละอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสม เช่น การบริหารและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การแสดงคุณลักษณะเชิงบวก และการอุทิศตนต่อวิชาชีพ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพของครูและส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Ertürk (2022) ได้ศึกษา พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ไปในทิศทางที่เหมาะสม มีความเสมอภาค มีความรับผิดชอบและสนับสนุนการบริหารงานของครู สร้างมนุษยสัมพันธ์เชิงบวกเพื่อการทำงานเป็นหมู่คณะ มีจิตสำนึกผิดชอบ และมีคุณธรรมต่อบุคลากรในองค์กร มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ สามารถมอบหมายงานที่สำคัญให้กับครูได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนไว้วางใจครู สามารถสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้ผ่อนคลายได้ มีวิธีการส่งต่องานโดยไม่ต้องอธิบายรายละเอียดงาน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนที่จะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการเป็นผู้นำสำหรับครู

ผู้บริหารโรงเรียนควรมีพฤติกรรมที่เหมาะสม สนับสนุนครู สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก มีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคลากร และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำและสร้างความร่วมมือในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Okçu and Admis (2022) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผลที่จะเกิดขึ้นกับงาน การบริหารงานในแต่ละด้านต้องมีการประชุมวางแผน ต้องมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล การบริหารจัดการเป็นไปตามรูปแบบไหนก็ต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นภายในภาคหน้าเสมอ เช่นเดียวกับการทำงานร่วมกับครูและบุคคลอื่นต้องสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานที่ตรงกับวัตถุประสงค์ การทำงานเป็นทีมมักจะเกิดปัญหาระหว่างการทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรม มีความเมตตา หมั่นสร้างพลังบวกให้กับครูและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลของงาน การวางแผน การมอบหมายงาน การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างแรงจูงใจ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 8 โรงเรียน 1) โรงเรียนพานทองสหราษฎร์ 2) โรงเรียนพานทอง 3) โรงเรียนพนัสพิทยาคาร 4) โรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม 5) โรงเรียนเทพศิรินทร์ ชลบุรี (อุทกฯอุปถัมภ์) 6) โรงเรียนบ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา 7) โรงเรียนเกาะโพธิ์ด้วยงามวิทยา 8) โรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร และ จำนวนครูผู้สอนในสถานศึกษาทั้งหมด 453 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 210 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สูตรของ Krejcie and Morgan (1970)

$$n = \frac{X^2 N p (1-p)}{e^2 N p (1-p) + X^2 p (1-p)} \quad (3-1)$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($X^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

ตารางที่ 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบ

โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 2	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนพานทองสภานุอุปถัมภ์	80	37
2. โรงเรียนพานทอง	70	32
3. โรงเรียนพนัสพิทยาคาร	144	66
4. โรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม	29	14
5. โรงเรียนเทพศิรินทร์ ชลบุรี (อุทกฯอุปถัมภ์)	10	5
6. โรงเรียนบ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา	65	30
7. โรงเรียนเกาะโพธิ์อภัยงามวิทยา	37	17
8. โรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร	18	9
รวม	453	210

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2566

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสภวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสภวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 147) ซึ่งมีการให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามที่ครอบคลุมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสภวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านความเป็นผู้นำ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 5) ด้านความสามารถในการบริหาร และ 6) ด้านมนุษยสัมพันธ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้ง 8 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ได้จากทางมหาวิทยาลัยรังสิต ส่งไปที่โรงเรียนต่างๆ พร้อมกับกำหนดวันเก็บแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อนำเนื้อหามาวิเคราะห์โครงสร้างตามนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ศึกษา และนำมากำหนดเป็นข้อคำถามตามขอบเขตการวิจัย

3.4.2 นำคำถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของประเด็นคำถาม แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

ถ้าข้อคำถามวัดได้ตรงจุดประสงค์	ได้ +1 คะแนน
ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงจุดประสงค์หรือไม่	ได้ 0 คะแนน
ถ้าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงจุดประสงค์	ได้ -1 คะแนน

การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) เป็นรายด้าน จะพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67 – 1.00

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสหวิทยาเขต ชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำผลแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficients) ของ Cronbach (1984) ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95 ตามสูตรดังนี้

$$\alpha = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad (3-2)$$

เมื่อ	α	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	n	แทน	จำนวนคำถามทั้งหมด
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม

3.4.4 ปรับปรุงประเด็นคำถาม การใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ซึ่งการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form โดยนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 210 คน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ โดยการแยกข้อมูลตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสอนสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ เพื่อทราบระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญโดยการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

- 4.51-5.00 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้ใช้สถิติ โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficients) ของ Cronbach (1984)

3.6.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และใช้เกณฑ์การพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence: (IOC)

3.6.4 วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.5 การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

- 1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (T-test)
- 2) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe's Method)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสภวิทยาเขตชลบุรี 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติในการแจกแจงค่าที (t-test)
p	แทน ความน่าจะเป็น
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedoms)
SS	แทน ผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of squares)
F	แทน ค่าสถิติในการแจกแจงค่าเอฟ (F-test)
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ วุฒิ
การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขต
ชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยา
เขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิ
การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และ
ประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

n = 210

ข้อมูลสภาพทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	70	33.3
หญิง	140	66.7
รวม	210	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	158	75.2
ปริญญาโท	46	21.9
ปริญญาเอก	6	2.9
รวม	210	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	81	38.6
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	129	61.4
รวม	210	100

จากตารางที่ 4.1 สภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และเป็นครูเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

n = 210

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.75	0.60	มาก	2
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.31	0.95	ปานกลาง	5
3. ด้านความเป็นผู้นำ	3.38	0.86	ปานกลาง	4
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.76	0.63	มาก	1
5. ด้านความสามารถในการบริหาร	3.42	0.87	ปานกลาง	3
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.30	0.78	ปานกลาง	6
รวม	3.48	0.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยะของ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$ S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.76$ S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.75$ S.D. = 0.60) และน้อยที่สุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.30$ S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยะของ ด้านบุคลิกภาพ

n = 210

ด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อย	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพ อ่อนน้อม ถ่อมตน	3.52	0.77	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนน่ายกย่อง เคารพและศรัทธา	3.43	0.79	ปานกลาง	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.56	0.83	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษากระตือรือร้นในการทำงาน	3.52	0.81	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน อดกลั้น สุขุมรอบคอบ	3.76	0.82	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษาถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะ	3.47	0.82	ปานกลาง	6
รวม	3.75	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยะของ ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$ S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อย ($\bar{X} = 5.00$ S.D. = 0.00) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน อดกลั้น สุขุมรอบคอบ ($\bar{X} = 3.76$ S.D. = 0.82) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนน่ายกย่อง เคารพและศรัทธา ($\bar{X} = 3.43$ S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านคุณธรรม จริยธรรม

n = 210

ด้านคุณธรรม จริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประพฤติดีทั้งกาย วาจา และใจ	3.35	1.10	ปานกลาง	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประหยัดคอออม	3.30	1.09	ปานกลาง	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมในการบริหารงาน	3.26	1.05	ปานกลาง	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และมีความยุติธรรม	3.21	1.07	ปานกลาง	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงตนอยู่ในกฎ ระเบียบวินัย	3.21	1.04	ปานกลาง	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา กรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.23	1.06	ปานกลาง	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน	3.57	0.79	มาก	1
รวม	3.30	0.95	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านคุณธรรม จริยธรรม

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$ S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 3.57$ S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประพฤติดีทั้งกาย วาจา และใจ ($\bar{X} = 3.35$ S.D. = 1.10) และ น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และมีความยุติธรรม ใจ ($\bar{X} = 3.21$ S.D. = 1.07) และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงตนอยู่ในกฎ ระเบียบ วินัย ($\bar{X} = 3.21$ S.D. = 1.04)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความเป็นผู้นำ

n = 210

ด้านความเป็นผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญ เด็ดขาด กล้าตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ	3.32	1.02	ปานกลาง	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบสูง	3.30	1.03	ปานกลาง	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุม อารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	3.57	0.76	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.28	1.05	ปานกลาง	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.55	0.77	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ชุมชน และ องค์กร	3.30	1.02	ปานกลาง	4
รวม	3.38	0.86	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขต ชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$ S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 3.57$ S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.55$ S.D. = 0.77) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.28$ S.D. = 1.05)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีวิสัยทัศน์

n = 210

ด้านการมีวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนการบริหารงานและสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.59	0.77	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน	3.59	0.75	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ด้านการบริหารงานอยู่เสมอ	3.64	0.77	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	3.55	0.79	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคนิค และแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.35	1.05	ปานกลาง	7

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์
ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (ต่อ)

n = 210

ด้านการมีวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ กระตือรือร้น และพร้อมยอมรับต่อ การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.60	0.77	มาก	3
รวม	3.76	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขต
ชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$ S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 5.00$ S.D. = 0.00) รองลงมา
คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ด้านการบริหารงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.64$ S.D. = 0.77) และ
น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคนิค และแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.35$ S.D. = 1.05)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์
ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
ด้านความสามารถในการบริหาร

n = 210

ด้านความสามารถในการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มี ศักยภาพในการนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.84	0.89	มาก	1

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการบริหาร (ต่อ)

n = 210

ด้านความสามารถในการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิฤภาวะทางอารมณ์สูง สามารถคลี่คลายปัญหาหนักให้เป็นเบาได้	3.23	1.02	ปานกลาง	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการหน้าที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้	3.28	1.05	ปานกลาง	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม	3.29	1.03	ปานกลาง	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการครองตน ครองคน และครองงาน	3.51	0.79	มาก	2
รวม	3.42	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$ S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.84$ S.D. = 0.89) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการครองตน ครองคน และครองงาน ($\bar{X} = 3.51$ S.D. = 0.79) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิฤภาวะทางอารมณ์สูง สามารถคลี่คลายปัญหาหนักให้เป็นเบาได้ ($\bar{X} = 3.23$ S.D. = 1.02)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์
ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
ด้านมนุษยสัมพันธ์

n = 210

ด้านมนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.29	1.02	ปานกลาง	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	3.32	1.03	ปานกลาง	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใจเย็น	3.23	0.99	ปานกลาง	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง และให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา	2.90	0.41	มาก	8
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม	3.28	1.04	ปานกลาง	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีอิริยาวัตรดี พุดสนทนา และพบปะกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.54	0.78	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้มแข็งเข้มใส มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อย่างสม่ำเสมอ	3.29	1.03	ปานกลาง	5
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.55	0.77	มาก	1
รวม	3.30	0.78	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$ S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.55$ S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีอัธยาศัยดี พุดสนทนา และพบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.54$ S.D. = 0.78) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.90$ S.D. = 0.41)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.9 – 4.19

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ

n = 210

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		ระดับ	อันดับ	หญิง		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.67	0.53	มาก	1	3.79	0.63	มาก	2
2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.18	0.91	ปานกลาง	6	3.36	0.97	ปานกลาง	6
3. ด้านความเป็นผู้นำ	3.25	0.78	ปานกลาง	5	3.45	0.89	ปานกลาง	4
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.65	0.58	มาก	2	3.80	0.66	มาก	1
5. ด้านความสามารถในการบริหาร	3.32	0.82	ปานกลาง	4	3.48	0.88	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ (ต่อ)

n = 210

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ชาย		ระดับ	อันดับ	หญิง		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.		
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.32	0.74	ปานกลาง	3	3.34	0.79	ปานกลาง	5
รวม	3.38	0.69	ปานกลาง		3.54	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขต
ชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ครูเพศชาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้าน
บุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.67$ S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.65$ S.D. = 0.58) และน้อย
ที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 3.18$ S.D. = 0.91)

ครูเพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมี
วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.80$ S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.79$ S.D. = 0.63) และน้อยที่สุด
คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 3.36$ S.D. = 0.97)

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ

n = 210

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.67	0.53	3.79	0.63	-1.35*	.02
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.18	0.91	3.36	0.97	-1.28	.51
3. ด้านความเป็นผู้นำ	3.25	0.78	3.45	0.89	-1.54	.20
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.65	0.58	3.80	0.66	-1.63	.21
5. ด้านความสามารถในการบริหาร	3.32	0.82	3.48	0.88	-1.19	.58
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.32	0.74	3.34	0.79	-1.24	.70
รวม	3.38	0.69	3.54	0.76	-1.43	.43

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ยกเว้น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีความคิดเห็นต่างจากครูเพศหญิง

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

n = 210

คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		ระดับ	อันดับ	ปริญญาโท		ระดับ	อันดับ	ปริญญาเอก		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.67	0.58	มาก	2	3.93	0.63	มาก	1	4.28	0.44	มาก	1
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.18	0.94	ปาน กลาง	6	3.61	0.91	มาก	4	4.00	0.67	มาก	5
3. ด้านความเป็นผู้นำ	3.28	0.85	ปาน กลาง	4	3.65	0.83	มาก	3	4.00	0.70	มาก	4
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.69	0.63	มาก	1	3.93	0.63	มาก	1	4.14	0.60	มาก	2
5. ด้านความสามารถใน การบริหาร	3.30	0.84	ปาน กลาง	3	3.78	0.82	มาก	2	4.03	0.70	มาก	3
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.19	0.76	ปาน กลาง	5	3.60	0.77	มาก	5	3.85	0.55	มาก	6
รวม	3.39	0.73	ปาน กลาง		3.75	0.73	มาก		4.05	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.11 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี
2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมอยู่
ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ระดับปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมี
วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.69$ S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.67$ S.D. = 0.58) และน้อยที่สุด
คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 3.18$ S.D. = 0.94)

ระดับปริญญาโท โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมี
วิสัยทัศน์และด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.93$ S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการบริหาร
($\bar{X} = 3.78$ S.D. = 0.82) และน้อยที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.60$ S.D. = 0.77)

ระดับปริญญาเอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.28$ S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.14$ S.D. = 0.60) และน้อยที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.85$ S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	p
1. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.06	2.03	5.80*	.004
	ภายในกลุ่ม	207	72.49	0.35		
	รวม	209	76.56			
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	9.32	4.66	5.33*	.006
	ภายในกลุ่ม	207	180.86	0.87		
	รวม	209	190.18			
3. ด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.17	3.58	4.96*	.008
	ภายในกลุ่ม	207	149.57	0.72		
	รวม	209	156.74			
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.00	1.50	3.76*	.025
	ภายในกลุ่ม	207	82.56	0.39		
	รวม	209	85.56			
5. ด้านความสามารถในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	10.42	5.21	7.35*	<.001
	ภายในกลุ่ม	207	146.55	0.70		
	รวม	209	156.97			
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	7.96	3.98	6.86*	.001
	ภายในกลุ่ม	207	120.07	0.58		
	รวม	209	128.03			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.66	3.33	6.25*	.002
	ภายในกลุ่ม	207	110.20	0.53		
	รวม	209	116.86			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการของ Scheffe's Method ดังตารางที่ 4.13 – 4.18

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	3.67	-	-0.254*	-0.605
ปริญญาโท	3.93	-	-	-0.350
ปริญญาเอก	4.28	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่างจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	3.18	-	-0.421*	-0.810
ปริญญาโท	3.61	-	-	-0.388
ปริญญาเอก	4.00	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ใน สหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านคุณธรรม จริยธรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่างจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความเป็นผู้นำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.28	3.65	4.00
ปริญญาตรี	3.28	-	-0.368*	-0.716
ปริญญาโท	3.65	-	-	-0.347
ปริญญาเอก	4.00	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ใน สหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความเป็นผู้นำ จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่างจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.69	3.93	4.14
ปริญญาตรี	3.69	-	-0.242*	-0.450
ปริญญาโท	3.93	-	-	-0.208
ปริญญาเอก	4.14	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่างจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการบริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.30	3.78	4.03
ปริญญาตรี	3.30	-	-0.478*	-0.729
ปริญญาโท	3.78	-	-	-0.250
ปริญญาเอก	4.03	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการบริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่างจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.19	3.60	3.85
ปริญญาตรี	3.19	-	-0.412*	-0.663
ปริญญาโท	3.60	-	-	-0.250
ปริญญาเอก	3.85	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ใน สหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่างจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

n = 210

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี		ระดับ	อันดับ	ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.64	0.47	มาก	1	3.82	0.66	มาก	2
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	2.78	0.95	ปานกลาง	6	3.63	0.79	มาก	5
3. ด้านความเป็น ผู้นำ	2.89	0.84	ปานกลาง	4	3.69	0.72	มาก	4
4. ด้านการมี วิสัยทัศน์	3.46	0.55	ปานกลาง	2	3.94	0.61	มาก	1
5. ด้าน ความสามารถใน การบริหาร	2.92	0.81	ปานกลาง	3	3.74	0.73	มาก	3
6. ด้านมนุษย สัมพันธ์	2.86	0.77	ปานกลาง	5	3.57	0.65	มาก	6
รวม	3.09	0.71	ปานกลาง		3.73	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ต่ำกว่า 10 ปี รายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.64$ S.D. = 0.47) แลรองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.46$ S.D. = 0.55) และน้อยที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 2.78$ S.D. = 0.95)

ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป รายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.94$ S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.82$ S.D. = 0.66) และน้อยที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.57$ S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

n = 210

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.64	0.47	3.82	0.66	-2.16*	<.01
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	2.78	0.95	3.63	0.79	-6.96*	.02
3. ด้านความเป็นผู้นำ	2.89	0.84	3.69	0.72	-7.33*	.02
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.46	0.55	3.94	0.61	-5.70	.31
5. ด้านความสามารถในการบริหาร	2.92	0.81	3.74	0.73	-7.50	.11
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	2.86	0.77	3.57	0.65	-7.11*	.03
รวม	3.09	0.71	3.73	0.65	-6.64	.17

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้าน

คุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ขึ้นไปต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ยกเว้น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับด้านที่ควรมีการแก้ไขและพัฒนาจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านบุคลิกภาพ และด้านการมีวิสัยทัศน์

ดังนั้น ผลการศึกษาวิจัยนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีการแก้ไขและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เป็นไปในทิศทางที่ดีและครอบคลุมทุกด้าน เพื่อให้การบริหารการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 453 คน และกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ จำนวน 210 คน ตัวแปรที่ศึกษา กำหนดตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของครู คือ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา ตัวแปรตาม คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) บอกระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามแบบของลิ Likert Scale 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ คือ ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 7 ข้อ ด้านคุณธรรม จริยธรรม จำนวน 7 ข้อ ด้านความเป็นผู้นำ จำนวน 6 ข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 7 ข้อ ด้านความสามารถในการบริหาร จำนวน 5 ข้อ และด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 8 ข้อ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความ

เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และครูชำนาญการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผลและการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหา และหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC โดยเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา α -Coefficients) ของ Cronbach เท่ากับ 0.95 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

จากการวิจัยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง ร้อยละ 66.70 ส่วนที่เหลือเป็นครูเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.30 ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.20 จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 21.90 และส่วนที่เหลือจบการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 2.90 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 61.40 ส่วนที่เหลือมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.60

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

จากการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้าน

บุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และน้อยที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ด้านการบริหารงานอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นและพร้อมยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนการบริหารงานและสามารถกำหนดทิศทางการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคนิค และแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ดังนั้น ควรเน้นพัฒนาด้านการนำเทคโนโลยีและแนวคิดสมัยใหม่ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการประยุกต์แนวคิดสมัยใหม่ในงานบริหาร เช่น การใช้ระบบดิจิทัล การจัดการข้อมูล และการสร้างนวัตกรรมในองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนา จัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการที่ทันสมัย การเรียนรู้จากตัวอย่างที่ดี ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวทางปฏิบัติที่ดีจากองค์กรหรือผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำแนวคิดใหม่มาใช้ การพัฒนาด้านนี้จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารและช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน อดกลั้น สุขุมรอบคอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพอ่อนน้อม ถ่อมตน ผู้บริหารสถานศึกษากระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนน่ายกย่องเคารพและศรัทธา ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจ แสดงความมุ่งมั่นและความตั้งใจจริงในบทบาทการเป็นผู้นำ เช่น การนำทีมในการทำงานสำคัญ และการเสียสละเพื่อองค์กร สื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน พร้อมชี้ให้เห็นถึงแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ การเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และโปร่งใสใส่ใจความรู้สึกรักของบุคลากรในองค์กร โดยแสดงออกถึงความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ส่งเสริมความน่าเชื่อถือ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเปิดใจและให้ความเคารพ พัฒนาทักษะการแสดงออกด้านอารมณ์อย่างเหมาะสม เช่น การควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ตึงเครียด การสื่อสารเชิงบวก ใช้

ภาษาที่เหมาะสมและให้กำลังใจบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้เกิดพลังบวกในทีมการพัฒนา
 ด้านนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษากลายเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องและศรัทธาจากทั้งบุคลากร
 และชุมชน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จในระยะยาว

ด้านความสามารถในการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
 งานของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการครอง
 คน ครองคน และครองงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้
 อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการหน้าที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับ
 ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงสามารถ
 คลี่คลายปัญหาหนักใจให้เป็นเบาได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ เพื่อ
 ช่วยลดความตึงเครียดและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย รวมถึงการเสริมทักษะในการ
 คลี่คลายปัญหาที่ยากและซับซ้อน และการพัฒนาด้านเหล่านี้จะช่วยยกระดับความสามารถในการ
 บริหารของผู้บริหารให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่าง
 เต็มประสิทธิภาพ

ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก
 ที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ รองลงมา คือ
 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้า
 หาญ เด็ดขาด กล้าตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับ
 ผู้ร่วมงาน ชุมชน และองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบสูง และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร
 สถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การสร้างขวัญและกำลังใจในการ
 ปฏิบัติงานยังคงเป็นจุดอ่อนที่ควรให้ความสำคัญ เพราะขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพและความร่วมมือของทีมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านความเป็นผู้นำ
 ในทุกมิติ โดยเฉพาะการสร้างขวัญกำลังใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จะช่วย
 ยกระดับความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มี
 ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประพฤติดีทั้งกาย วาจา และใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประหยัดคอออม ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และมีความยุติธรรม และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงตนอยู่ในกฎระเบียบ วินัย ดังนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างความเป็นแบบอย่างผ่านการกระทำ เช่น การปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยและกฎข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคลากร สื่อสารและแสดงออกถึงค่านิยมที่ดี ใช้โอกาสในงานประชุมหรือกิจกรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมค่านิยมที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความมีระเบียบวินัย ขกระดับคุณธรรม และจริยธรรมในองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในจริยธรรม จัดอบรมหรือกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมในบุคลากร เช่น กิจกรรมอาสาเพื่อสังคม การประเมินและปรับปรุงตนเอง รับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงและแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนา การบริหารงานด้วยความยุติธรรม ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างโปร่งใส โดยคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการพัฒนาของบุคลากร ส่งเสริมการใช้หลักธรรมในการบริหาร ปรับเป้าหมายการบริหารงานให้สอดคล้องกับหลักธรรม เช่น หลักอริยสัจ 4 หรือหลักสังคหวัตถุ 4 ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจและความศรัทธาในองค์กรได้อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีอัธยาศัยดี พุดสนทนา และพบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเข้มแข็งแ่มแ่มใส มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใจเย็น และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น การยกย่องและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจุดที่ยังได้รับการประเมินต่ำที่สุด ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และการพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะการยกย่องและให้

เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความไว้วางใจ และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารงานที่ยั่งยืน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิกการศึกษา และประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า

เพศ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ยกเว้น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีความคิดเห็นต่างจากครูเพศหญิง

วุฒิการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่วุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่างจากครูที่มีวุฒิระดับปริญญาโทและปริญญาเอก

ประสิทธิภาพในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานตั้งแต่ 10 ขึ้นไปต่างจากครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ยกเว้น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด มีความสามารถในการวางแผน กำกับ และติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แสวงหาความรู้ด้านการบริหารงาน พัฒนาและปรับปรุงความรู้ด้านการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและการจัดการกระตือรือร้นและยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ และปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง พร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมการคิดนอกกรอบ นำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการบริหารงาน เป็นตัวอย่างในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับองค์กร การกำหนดทิศทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ วางแผนกลยุทธ์และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์สถานการณ์เป็นฐาน สื่อสารทิศทางและเป้าหมายให้บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วม การรู้เท่าทันสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ติดตามแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งในด้านการศึกษา เทคโนโลยี และสังคม นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กร เพื่อพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้และการอบรม เพิ่มโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาในด้านการบริหารและการจัดการยุคใหม่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการบริหาร ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการวางแผน ติดตามผล และสื่อสารภายในองค์กร พัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์ จัดกิจกรรมระดมความคิดหรือเวิร์กช็อปภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมการวางแผนที่สร้างสรรค์ ติดตามแนวโน้มและวิจัย รวบรวมข้อมูลด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับสร้อยทิพย์ แก้วตา (2565) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่า คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ สราวุธ ชันคำหมื่น (2565) ได้ศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดและกำหนดทิศทางการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อย มีความอดทน อดกลั้น สุขุมรอบคอบ เชื่อมั่นในตนเอง สุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนน่ายกย่อง เคารพและศรัทธา ซึ่งสอดคล้องกับ ทัศนคติ (2564) ได้ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะเด่น ผู้บริหารสามารถวางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีความน่าเชื่อถือในบทบาทของผู้นำ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ซึ่งส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นและแสดงความตั้งใจในการดำเนินงาน มีความอดทน อดกลั้น และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้เผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย เพื่อพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพในเชิงรุก ควรมีการจัดกิจกรรมหรือการอบรมเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและการแสดงออกในเชิงบวก พัฒนาสุขภาพองค์รวม กระตุ้นให้ผู้บริหารใส่ใจสุขภาพร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สร้างภาพลักษณ์ผู้นำที่น่าเชื่อถือ การแสดงบทบาทเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความจริงใจต่อบุคลากรจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน แต่ยังสร้างความไว้วางใจและความศรัทธาในสายตาของครูและบุคลากรในโรงเรียนอีกด้วย และสอดคล้องกับ ทัศนคติ วันชูเพลา และชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2564) การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นคล่องแคล่วในการทำงาน สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ และมีท่าทางที่สง่าผ่าเผย

ด้านความสามารถในการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถบริหารจัดการหน้าที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการคลี่คลายปัญหาหนักให้เป็นเบาได้ไม่ต่อเนื่อง เพราะเป็นระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงการ

ปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ Hodgetts (1999) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะพิเศษหลายประการที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การมีสติปัญญาที่โดดเด่น การมีความมั่นคงทางอารมณ์ การรู้จักใช้แรงจูงใจ ทักษะในการแก้ปัญหา และทักษะในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม และกนกพร รัตนอุดม (2564) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสทศวิทยาเขตสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าด้านความสามารถในการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงาน มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ สามารถกระจายอำนาจและความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม รวมถึงวางแผนและกำหนดนโยบายได้อย่างชัดเจน

ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสทศวิทยาเขตสระบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ระยอง สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ชุมชน และองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ ไม่เต็มศักยภาพ เพราะเป็นระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ Luthans (1977) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้แก่ การมีสติปัญญาเหนือกว่าผู้ตามแต่ไม่มากจนเกินไป เพื่อให้การสื่อสารและความเข้าใจเป็นไปได้ดี มีวุฒิภาวะทางสังคม ความรู้กว้าง และภาวะอารมณ์ที่มั่นคง ผู้นำต้องมีความสนใจในกิจกรรมทั่วไปอย่างหลากหลาย มีแรงจูงใจภายในที่มุ่งความสำเร็จและให้ความสำคัญกับรางวัลจากภายใน (Intrinsic Reward) มากกว่ารางวัลภายนอก มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น ยกย่องและเห็นอกเห็นใจผู้ตาม สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และขอความร่วมมือจากผู้อื่นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ และภักดีภา บัญญัติ (2564) ได้ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม ส่งเสริมกิจกรรมของสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด รวมถึงสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น โดยรับฟังปัญหา ให้คำปรึกษา ชื่นชมความสามารถ ส่งเสริมความก้าวหน้า และช่วยเหลือด้วยความจริงใจ ทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นผู้ประหยัคค้อม ใช้หลักธรรมในการบริหารงาน มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความยุติธรรมได้ไม่เต็มศักยภาพ เพราะเป็นระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ Stogdill (1974) ที่ได้กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ต้องเป็นผู้มีความตั้งใจในการทำงาน มีความสามารถรับผิดชอบ เป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น ให้เกียรติและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และปัญญา บัวบาน (2565) การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ประเมินความดีความชอบตามระเบียบอย่างยุติธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการละเว้นจากอบายมุขทั้งปวง

ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้เข้าผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้ รับฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาได้ไม่เต็มศักยภาพ เพราะเป็นระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ Hoy and Miskel (2001) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ถือเป็นศิลปะและการปฏิบัติที่สำคัญ โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการติดต่อสื่อสารและเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เพื่อบรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม การปฏิบัติดังกล่าวรวมถึงการติดต่อ พูดคุย หรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกันหรือเพื่อความสงบสุขในสังคม นอกจากนี้ ยังเป็นกระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นการครองใจบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างความพึงพอใจและความร่วมมือซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่ความสุขในการทำงานและการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และภักดีภา บุญญติ (2564) ได้ศึกษา คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้รับการประเมินโดยรวมว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารในพื้นที่นี้มีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ชุมชน และผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการวางตัวที่เหมาะสม ยกย่องและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงแสดงความจริงใจในการรับ

ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังแสดงถึงความเอาใจใส่ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่เปรียบเสมือนครอบครัว มีความห่วงใย ให้ความช่วยเหลือ และแบ่งปันในด้านต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ การปฏิบัติเช่นนี้ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ความพึงพอใจ และความร่วมมือภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

เพศ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ยกเว้น ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีความคิดเห็นต่างจากครูเพศหญิง ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในสายตาของครูมีความเป็นกลางในด้านเพศ ซึ่งอาจสะท้อนถึงการมองเห็นบทบาทและความสำคัญของผู้บริหารในลักษณะที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยไม่ถูกจำกัดหรือมีอิทธิพลจากเพศของผู้ให้ความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ แก้วอาสา และคณะ (2564) ได้ศึกษา การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านบุคลิกภาพนั้น ครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นแตกต่างจากครูผู้สอนเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่าความแตกต่างในมุมมองของครูผู้สอนเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาอาจขึ้นอยู่กับเพศของผู้ให้ความคิดเห็น และยังบ่งชี้ถึงความสำคัญของการพัฒนาและแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพของผู้บริหารให้เหมาะสมต่อการรับรู้ของทุกฝ่าย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือที่ดีภายในองค์กร และสอดคล้องกับ แสงแข ทิพย์อักษร และคณะ (2563) ได้ศึกษา การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอสรีสวัสดิ์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้งในภาพรวมและรายด้านเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

วุฒิการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่างจากครูที่มีวุฒิระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของวุฒิการศึกษาต่อการมองและแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะมีมุมมองที่แตกต่างหรือหลากหลายมากขึ้น ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพของครูในแต่ละระดับวุฒิการศึกษา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความเข้าใจในมุมมองที่หลากหลายได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กนกพร รัตนะอุดม และคณะ (2565) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านบุคลิกภาพที่ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ต่างจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ซึ่งความคิดเห็นของครูในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมักมีความคล้ายคลึงกัน แสดงทัศนคติในเชิงลึกและความคาดหวังที่สูงกว่าครูในระดับปริญญาตรี และสอดคล้องกับ นันทกัฏ อู่สุวรรณ (2565) ได้ศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสบการณ์ในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี

ขึ้นไปต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ยกเว้น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีมุมมองที่ลึกซึ้งและให้ความสำคัญกับคุณลักษณะในเชิงบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารมากกว่า เนื่องจากอาจมีประสบการณ์ที่หลากหลายกับผู้บริหารในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อาจมองคุณลักษณะของผู้บริหารในมิติพื้นฐาน เช่น การปฏิบัติงานทั่วไป และให้ความสำคัญกับทักษะเชิงวิชาการมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ กนกพร รัตนะอุดม และคณะ (2565) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสภวิทยเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสภวิทยเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สอนน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สอน 5 - 10 ปี และสอดคล้องกับ พนิดา รัชฎาเพชร และคณะ (2563) ได้ศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพและด้านมนุษยสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านความเป็นผู้นำและด้านคุณธรรมจริยธรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้ความสามารถมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และมีความยุติธรรม ให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในองค์กร

2) ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้น่าเคารพ ขกย่อง สรรทหา เป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงตนอยู่ในกฎ ระเบียบ วินัย

3) ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ให้ความเมตตากรุณา และมีอธยาศัยดี พุดสนทนา และพบปะผู้ได้บังคับอย่างสม่ำเสมอ

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคนิค และแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ต้องแสวงหาความรู้ เทคนิควิธีและทักษะใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ

5) ด้านความสามารถในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความฉลาดทาง อารมณ์สูง สามารถคลี่คลายปัญหาหนักให้เป็นเบาได้ ควรมีเหตุและผล ควบคู่กับความสุชุม รอบคอบ ไม่กระทำการใด ๆ โดยปราศจากการคิดไตร่ตรอง

6) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับฟังความคิดเห็นและปัญหา ต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา ต้องยกย่องให้เกียรติ และสร้างความสามัคคีให้เกิดในองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาและวิจัยสภาพปัญหาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ ฟังประสงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น

2) ศึกษาและวิจัยคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ฟังประสงค์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยปรับเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างอื่นแทน ครู เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ในแต่ละบริบทได้อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. สืบค้นจาก https://www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu1.pdf
- กาญจนา ภูวประภาชาติ, มิตรภาณี พุ่มกล่อม, และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(4), 1392-1405.
- กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์. (2565). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- แก้วมณี โสพิน, และจรัส อติวิทยากรณ์. (2563, กรกฎาคม). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครู ในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2. การประชุมภาคใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 11, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- กุลจิรา รักชนกร. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 328-344.
- ขัดติยา ค้างสำราญ. (2564). ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศิลปะการจัดการ, 5(2), 501-512.
- ขุนทอง สุขทวี. (2562). มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 13(2), 35-44.
- ขวัญหล้า น้อยนวล. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ขวัญฤดี จิตาปุระชัย, ประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข, และรัตนา ดวงแก้ว. (2563). คุณลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 17(33), 89-100.
- จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์. (2562). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- เจือจิตร บุญมานอก. (2565). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. *วารสารวารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 10(40), 50-59.
- เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน. (2562). การศึกษาคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ชัยศักดิ์ ศุภระกาญจน์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การในยุค THAILAND 4.0. สืบค้นจาก <https://spark.adobe.com/page/YlGxuPO3qkdtE/>
- ชุดิภาญณ์ สลาหลง. (2563). ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ณฐพร มั่นคง. (2563). จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะของครูที่ดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ณัฐกานต์ แยมชื่น. (2562). การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร. สืบค้นจาก <http://ea.grad.ssru.ac.th/news/view/1807202013>
- นิชาดา มูลประมุข. (2563). ความคาดหวังประโยชน์ การเปิดรับ และความพึงพอใจของผู้อ่านนิตยสาร *Mint Magazine* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เดือนใจ โพนสูง. (2563). ความคาดหวังของผู้ปกครองนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2562 ที่มีต่อการจัดการศึกษา คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ทวีศักดิ์ แก้วอาสา และคณะ. (2564, มีนาคม). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8, นครราชสีมา.
- ทิพวรรณ ล้วนปลื้มศรีสกุล. (2562). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ธวัชชัย ทัพคำภา, สวัสดิ์ โพธิวัฒน์, และเขาวลัษณ์ สุตะโคตร. (2564). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 9(35), 224-233.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ธัญญาภัทร์ เลิศจันทร์ทรงกูร. (2562). เทคนิคการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นที กอบการณา, ช่อเพชร เป้าเงิน, และเมษา นวลศรี (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 3(2), 47.
- ธัญญาภาศ แสงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- นฤมล ต่วนโต, มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา, ขจรอรุณพน พงศ์วิริทธิ์ธร, บุศรา เชื้อดี, วลัยลักษณ์ พันธุรี, และบดินทร์ พญาพรหม. (2564). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(5), 33-45.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นันทาคี ชมเดือน, และชัชฎมิ ลีชมภู. (2565). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(1), 103-115.
- นันทัก อู่สุวรรณ. (2565). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอหนองปรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 7(4), 70-83.
- เนตรศิริ เรืองอริยศักดิ์, ชลธร จันทะโสต, และกฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล. (2562). บุคลิกภาพของบัณฑิตใหม่ สาขาธุรกิจการbin มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่มีผลต่อการปรับตัวเพื่อทำงานในอุตสาหกรรมการbin. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 16(2), 97-125.
- บัณฑิตา ลิทธิพงษ์สกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- บวร เทศารินทร์. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 5(1), 126-141.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปณิดา ใจดี. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ปัญญา บัวบาน. (2565). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พระภัทรชัยคุณรณ ภูคสว. (2565). รูปแบบการบริหารการจัดการโรงเรียนสีเขียวตามหลักสัปปายะ 7 แบบมีส่วนร่วม. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 4(1), 1-9.
- พระมหาประยูร ชีรวโร. (2565). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์*, 3(1), 33-40.
- พระมหาพิณ ชาญเมธ, วีรกาญจน์ กนกกมลเส, และไฉ ชีรัมย์. (2564). การพัฒนาการสื่อสารเพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพในองค์กร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(1), 685-702.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระสุวิชัยชัย ภาสุวิชัย. (2564). *คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัด กรุงเทพมหานคร (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2548). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ สุขเอี้ยง. (2562). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ภัทรกร วันชูเพลา, และชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง. (2565). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการและการบริการ*, 10(3), 80-89.
- มนูญพงศ์ ชัยพันธ์, แสงดาว กงนาวัง, และแสงเดือน กงนาวัง. (2564). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 5(2), 126-133.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2566). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์*. สืบค้นจาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- วนิดา หม้อทิพย์. (2566). *การบริหาร*. สืบค้นจาก <https://ajmanut.com/attachments/article>
- วสันต์ บัวชุม, สุรัตน์ ดวงชาทม, และระพีพรรณ ร้อยพิลา. (2562). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 7(27), 138-147.
- วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย, ชาริสา หนูเลิศ, และวรากร ตรงศิริ. (2562). ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการรถโดยสารประจำทางสายตะวันตก. *วารสารวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน*, 5(2), 101-111.
- วีรกาญจน์ กนกกมเสศ. (2564). การพัฒนาการสื่อสารเพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพในองค์กร. *วารสารมจร อุบลปริทรรศน์*, 6(1), 685-702.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วีระพงษ์ ประองคอง, ละเอียต จงกลณี, และประจิตร มหาหิง. (2564). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร
เชิงพุทธ. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(1), 569-582.
- วงศ์วุฒิ ชัยยืน. (2564). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,
5(1), 15-27.
- ศวัสมน เป้นทิม, พงนิษฐ์ มั่งคั่ง, และพรทิพย์ คำชาย. (2564). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2. วารสารเซนส์จอร์น, 23(32), 180 - 197.
- ศรายุทธ เมืองคำ. (2563). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย
4.0 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ศิริพร เจริญศรีวิริยะกุล. (2564). ความคาดหวังของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะของ
นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2565 – 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (เอกสาร
หมายเลข 10/2564 กลุ่มนโยบายและแผน). ชลบุรี: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565). การบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลและการรายงานผล. สืบค้นจาก <https://spmcr.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช
2560. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2561).
 หลักการแนวคิด ทิศทาง การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่. สืบค้นจาก
[http://qa.vru.ac.th/doc/2560/5.-PowerPoint- %94.pdf](http://qa.vru.ac.th/doc/2560/5.-PowerPoint-%94.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ
 การศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: สำนัก
 ทดสอบทางการศึกษา.
- สุมา อิศราหก. (2566). ทักษะการบริหาร. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/126541>
- สุบัน พรเวียง. (2562). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
 พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21(1), 329.
- แสงแข ทิพย์อักษร, และปิ่นนิชา อุดตมะเวทิน. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาน
 ศึกษาตามทัศนะของครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอศรีสวัสดิ์ 2. วารสารวิชาการสถาบัน
 เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 7(1), 658-667.
- สมจิตร เจริญกร. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร.
Journal of Roi Kaensarn Academi, 3(2), 1-16.
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและ
 เอกชน. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1), 38-50.
- อนิสา กอมะ. (2565). แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 (Unpublished Independent Study)
 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- อภิญา สิงหา. (2565). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการเป็นโรงเรียนคุณธรรม.
Journal of Modern Learning Development, 7(1), 155-168.
- อภินันท์ เสถียรชนานนท์. (2563). การเปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพการ
 ให้บริการ โลคอล ไลเชนซ์ของ บริษัท เอดีวี จำกัด (Unpublished Independent Study)
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อภิรดี ะวิโรจน์. (2562). บุคลิกภาพเขาวนิจิตอันริยะที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
 พนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าธนาคารพาณิชย์ (Unpublished Master's thesis).
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อังกูร เถาว์ลัย. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อรรถชัย แนวเงินดี. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน*, 2(1), 13-21.
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อรวี แสงทอง, และรัตนา กาญจนพันธ์. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของ ครูในโรงเรียนเครือข่ายวิทยาเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(5), 91-104.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Blair, G. M. (1968). *Educational Psychology*. New York: Macmillan Company.
- Campus-Star. (2020). *ความสำคัญของผู้บริหาร*. Retrieved from <https://campus.campus-star.com/jobs/126849.html>
- Clay, R. (1988). *Chambers English Dictionary*. Great Britain: Bunay Suffolk.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Ertürk, R. (2022). The relationship between school administrators' learning-centered leadership behaviors and learning schools according to teacher perceptions. *E-International Journal of Educational Research*, 13(1), 161-182.
- Fatih, M. (2019). Therapeutic Plasmapheresis in Amiodarone-Induced Thyrotoxicosis Resistant to Medical Therapy. *Turkish Journal of Endocrinology & Metabolism*, 23(4), 253-258.
- Finn, D. (1921). *Corporate Oligarchy*. New York: Simon and Schuster.
- Funk & Wagnalls. (1961). *New Standard Dictionary of the Language v.2*. New York: McGraw-Hill.
- Getzels, J. W., & Guba, E. G. (1957). Social Behavior and Administrative Process. *School Review*, 65, 423-441.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1982). *Management of organizational behavior: utilizing human resources*. New York: Prentice - Hall.
- Job cute news. (2020). *บทบาทผู้บริหาร*. Retrieved from <https://news.jobcute.com/jobcute>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lewin, K., & Tolman, E. (1951). *Field. Theory in Social Science*. New York: Harper and Row.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale. Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Mekchine, L.L. (1989). *Webster's Dictionary*. (2nd ed.) New York : The Word Publishing Center Cleveland Company.
- Okçu, V., & Admis, A. (2022). Investigation of Relationships between Teacher Motivation and Professionalism with Authentic Leadership Behaviors of School Administrators. *Online Submission*, 9(10), 157-182.
- Özdoğan, M. (2022). School Administrators' Behaviors in the Professional Belonging of Teachers. *Education Quarterly Reviews*, 5(2), 321-336.
- Piroj, K. (2023). *บรรณานุกรมสำคัญอย่างไร*. Retrieved from <https://greedisgoods.com/good-governance/>
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of psychology*, 25(1), 35-71.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H.Tajfel (Ed.), *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge: Cambridge University.
- Ucar, R., & Dalgic, S. (2021). Relationship between School Principals' Strategic Leadership Characteristics and School Teachers' Organizational Commitment Levels. *Eurasian Journal of Educational Research*, 91, 105-126.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.



ภาคผนวก ก

ตารางแสดงดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญฉบับนี้เป็นแบบสอบถามประกอบการวิจัย คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผู้วิจัยกำลังดำเนินการศึกษาในขั้นตอนการพัฒนาข้อคำถามในประเด็นที่ศึกษา

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความถูกต้องด้านภาษาของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรต่างๆ โดยการตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยของท่านมีความสำคัญยิ่งและนำมาซึ่งคุณภาพเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ 6 ด้าน
จำนวน 40 ข้อ

การพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในด้านความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวชี้วัดพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

- | | | |
|----|---------|--|
| +1 | หมายถึง | ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร |
| -1 | หมายถึง | ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร |

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2. วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3. ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง						
1. คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินความดีความชอบตามระเบียบอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่บริหารงานอย่างมีคุณธรรม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามหลักของศาสนาที่นับถือ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ละเว้นจาก อบายมุขทั้งปวง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ						
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อย	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ยิ้มแย้ม แจ่มใส	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง สมบูรณ์	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีเชื่อมั่นในตนเอง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นใน การทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
13. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสุขุม รอบคอบในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
14. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ใช้ภาษาถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะสามารถสื่อสาร ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ						
15. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการควบคุมอารมณ์	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
16. ผู้บริหารสถานศึกษาจงใจกระตุ้น และให้ กำลังใจบุคคล ในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
17. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สามารถสร้าง ทีมงานได้ดี	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
18. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
19. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำของการ เปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
20. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
21. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ชุมชน และ องค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4. คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร						
22. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
23. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
24. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
25. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
26. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สามารถบริหารทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
27. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการนิเทศติดตามผลงาน ของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5. คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์						
28. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
29. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
30. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของตน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
31. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
32. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศได้ในทุก ๆ ด้าน	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
33. ผู้บริหารสถานศึกษามีประชาธิปไตยในการบริหาร	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์						
34. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
35. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างใจเย็น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
36. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีลักษณะนิสัยยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
37. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ใส่ใจในเรื่องของหน้าที่การงานของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
38. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและบริบท สภาพแวดล้อม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
39. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี พุดจาสุภาพกับทุกคน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
40. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสภวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ 6 ด้าน
จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงกับสภาพทั่วไปของท่าน

1. เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. วุฒิการศึกษา

☐ 1) ปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาโท ☐ 3) ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1) ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยะของ

คำชี้แจง เมื่อท่านพิจารณาแล้วโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงาน					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินความดีความชอบตามระเบียบอย่างยุติธรรม					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่บริหารงานอย่างมีคุณธรรม					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามหลักของศาสนาที่นับถือ					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ละเว้นจากอบายมุขทั้งปวง					
2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ					
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อย					
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ขี้มั่วแจ่มใส					
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์					
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีเชื่อมั่นในตนเอง					
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
13. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
14. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ					
15. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์					
16. ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจกระตุ้น และให้กำลังใจบุคคล ในองค์กร					
17. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สามารถสร้างทีมงานได้ดี					
18. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามงานให้บรรลุวัตถุประสงค์					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา					
20. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
21. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ชุมชน และ องค์กร					
4. คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร					
22. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ					
23. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
24. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน					
26. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สามารถบริหารทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
27. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการนิเทศติดตามผลงาน ของผู้ร่วมงาน					
5. คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์					
28. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์นโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน					
29. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน					
30. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของตน					
31. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้					
32. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศได้ในทุก ๆ ด้าน					
33. ผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหาร					
6. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์					
34. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน					
35. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างใจเย็น					
36. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีลักษณะนิสัยยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน					
37. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ใส่ใจในเรื่องของหน้าที่การงานของผู้ร่วมงาน					
38. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและบริบทสภาพแวดล้อม					
39. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีธรรมาศยดีพูดจาสุภาพกับทุกคน					
40. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ภณสรบงกช จันทบัวลา
วัน เดือน ปีเกิด	7 มิถุนายน 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ, 2553 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2567
ที่อยู่ปัจจุบัน	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (รป) เฟลต 37 ตำบล ท่าข้าม อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24130
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพนัสพิทยาคาร เลขที่ 52 หมู่ 6 ตำบลกุดฉิม อำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 20140
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ครู คศ.1

