ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE, BANGKOK.

พระครูโกวิทวรกิจ (พวงเพ็ชร์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๓

ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

พระครูโกวิทวรกิจ (พวงเพ็ชร์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๓

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE, BANGKOK.

Phrakru Govitvarakit (Puangphet)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of

The Requirement for The Degree of

Master of Arts

(Educational Administration)

Graduate School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Bangkok, Thailand

C.E. 2010

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(พระสุธีธรรมานุวัตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ..... ประธานกรรมการ

(พระศรีปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร.)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.เริงชัย หมื่นชนะ)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

..... กรรมการ

(ผศ.บุญเลิศ จีรภัทร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์	ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่	ประธานกรรมการ
	ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย	กรรมการ
	ผศ.บุญเลิศ จีรภัทร์	กรรมการ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย : พระครูโกวิทวรกิจ (พวงเพ็ชร์)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ ป.ธ.๔, พธ.บ., M.A., Ph.D.

: ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ป.ธ.๓, พธ.บ., M.Ed., Ph.D.

: ผศ.บุญเลิศ จีรภัทร์ วท.บ., พบ.ม.

วันที่สำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามสถานะภาพส่วนบุคคลเพศ อายุ และประสบการณ์ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามสถานะภาพส่วนบุคคล เพศ อายุ และประสบการณ์ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงเรียนวัดไผ่เงินโชตินาราม โรงเรียนวัดราชสิงขร โรงเรียนวัดลาดบัวขาว โรงเรียนวัดไทร โรงเรียนวัดจันทร์ใน โรงเรียนวัดจันทร์นอก โรงเรียนวัดบางโคล่นอก จำนวน ๑๙๔ คน ซึ่งได้มาโดย การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดตัวอย่างตามอัตราส่วนของบุคลากรของมหาวิทยาลัย (Proportionate Stratified Random Sampling) ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านวิชาการ และคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ

๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปได้ดังนี้

๑) จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๒) จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

Thesis Title : Measuring Characteristics of School Administrators According to Overview of Primary School Teachers in Bangkholaem District Office, Bangkok.

Researcher : Phrakru Govitvarakit (Puangphet)

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Somsak Boonpoo, Pali IV,B.A,M.A.,Ph.D.

: Asst. Prof. Dr. Suddhipong Srivichai. Pali 3, B.A., M.Ed., Ph.D.

: Asst. Prof. Boonlerd Chirapat B.A., M.A.

Date of Graduation : March 31, 2011

ABSTRACT

The study entitled 'Measuring Characteristics of School Administrators According to Overview of Primary School Teachers in Bangkholaem District Office, Bangkok.' was a survey research. It aimed to evaluate the required qualities of school administrators regarding the personal status, sex, age and their experience as the view of Primary teachers under the Office of Bang Kholam of Bangkok and to compare the required qualities of school administrators regarding the personal status, sex, age and their experience as the view of Primary teachers under the Office of Bangkholaem of Bangkok. The sample of the study was 194 Primary teachers of Wat Phai-ngeun Chotinaram School, Wat Ratsingkhon School, Wat Latbuakhao School, Wat Sai School, Wat Channai School, Wat Channok School and Wat Bangkhlonok using a Stratified Ramdom sampling method. The size of the sample was designed according to the given table of Krejcie & Morgan based on Proportionate Stratified Random Sampling. Statistics used for the data analysis was Percentage, Mean and Standard Deviation, t-test and One-Way Analysis of Variance: F-test based on the ready-made computer programme. The results of the study were as follows:

FINDINGS:

1. The result of the data analysis of the required qualities of school administrators as the view of Primary teachers under the Office of Bang Kholam of Bangkok to find out X and S.D. values in general in all the aspects it was found that they were moderate and while considering each aspect it was found that all the aspects were moderate, the aspect with the most value was vision and the runners-up were personality, technical matter and leadership respectively.

2. The result of the comparative analysis of the required qualities of school administrators as the view of Primary teachers under the Office of Bang Kholam of Bangkok classified according to sex through t-test it was generally found not to be significantly different at .05 level which was not associated with the given hypothesis and while considering each aspect it was found not to be significantly different at .05 level.

3. The result of the comparative analysis of the required qualities of school administrators as the view of Primary teachers under the Office of Bang Kholam of Bangkok classified according to age, qualification and work experience through the One-Way Analysis of Variance: ANOVA was as follows:

1) To the age it was generally found that it was not significantly different at .05 level which was not associated with the given hypothesis, while considering each aspect it was not significantly different at .05 level.

2) To the qualification it was generally found that it was not significantly different at .05 level which was not associated with the given hypothesis, while considering each aspect it was found not to be significantly different at .05 level.

3) To the work experience it was generally found that it was not significantly different at .05 level which was not associated with the given hypothesis, while considering each aspect it was found not to be significantly different at .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยอาศัยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และผศ.บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำชี้แนะตรวจแก้ไขจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จบลงอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ และอนุโมทนาขอบคุณไว้ในโอกาสนี้

ขอขอบพระคุณและอนุโมทนาขอบคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย พร้อมทั้งคำแนะนำเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์โดยเฉพาะ ผศ.ดร.เมธาพันธ์ โพธิธีรโรจน์ ที่ได้ช่วยตรวจแก้ไขในส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษให้ถูกต้อง

ขอขอบพระคุณและอนุโมทนาขอบคุณพระสุธีธรรมานุวัตร คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย พระครูปริยัติกิตติธำรง ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.เริงชัย หมื่นชนะ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พระครูจักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญตลอดถึงเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย ที่ได้ตรวจสอบความถูกต้อง อีกทั้งให้คำแนะนำชี้ทางออกบอกทางให้ ได้แก้ไขด้วยดี จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จบลงอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณและอนุโมทนาขอบคุณ คณาจารย์ทุกท่าน เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายที่ได้เมตตาประสิทธิ์ประสาท ถ่ายทอดความรู้ ความดี ประสบการณ์และวิทยาการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ เพื่อนๆ นิสิตรุนที่ ๔ (พระสังฆาธิการ) ทุกรูป ที่เป็นกัลยาณมิตรคอยเป็นกำลังใจให้คำแนะถามไถ่ พี่น้องญาติมิตรศิษยานุศิษย์ทุกคนที่ขวนขวายส่งเสริมช่วยเหลือด้วยแรงกายและแรงใจด้วยดีเสมอมา

คุณูปการใดๆ ที่เกิดจากการทำงานวิจัยนี้ ผู้ศึกษา ขอน้อมถวายเป็นสักการบูชาแด่คุณพระรัตนตรัย คุณโยมบิดา มารดา ครูอุปัชฌาย์อาจารย์ ท่านเจ้าของตำราที่ผู้วิจัยใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้า ตลอดถึงผู้มีอุปการคุณทุกท่านแต่หากว่าข้อบกพร่องใดๆ ที่เกิดจากการวิจัยนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

พระครูโกวิทวรกิจ (พวงเพ็ชร์)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญแผนภาพ	ญ
บทที่ ๑. บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๖ ขอบเขตของการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๗
บทที่ ๒. ทบทวนวรรณกรรมและรายงานที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน	๘
๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	๑๑
๒.๓ แนวคิดทฤษฎีการบริหาร	๑๓
๒.๔ ความหมายของภาวะผู้นำ	๒๑
๒.๕ การบริหารการศึกษา	๒๘
๒.๖ กระบวนการบริหารการศึกษา	๓๒
๒.๗ ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษา	๔๑
๒.๘ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน	๔๓
๒.๙ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	๔๘
๒.๑๐ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์	๕๐
๒.๑๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๗
๒.๑๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๐

เรื่อง **หน้า**

บทที่ ๓. วิธีดำเนินการวิจัย ๖๑
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ๖๓
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๖๓
๓.๓ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๖๓
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล ๖๔
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล ๖๔

บทที่ ๔. ผลการวิจัย ๖๖
๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ๖๗
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
โรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ๖๙
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
โรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ๗๘
๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารฯ
จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ๗๙
บทที่ ๕. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ๘๔
๕.๑ สรุปผลการวิจัย ๘๕
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย ๘๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ ๘๙
บรรณานุกรม ๙๑
ภาคผนวก
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ๑๐๖
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ๑๑๓
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลแจกแบบสอบถาม ๑๑๗
ภาคผนวก ง หนังสือติดต่อหน่วยงานราชการ ๑๑๙
ประวัติผู้วิจัย ๑๒๗

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	๖๗
๔.๒	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	๖๗
๔.๓	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๖๘
๔.๔	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	๖๘
๔.๕	วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกด้าน	๗๐
๔.๖	วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์	๗๑
๔.๗	วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ	๗๓
๔.๘	วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร คุณลักษณะด้านวิชาการ	๗๕
๔.๙	วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	๗๗
๔.๑๐	วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะทีพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	๗๘
๔.๑๑	วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะทีพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	๗๙

ตารางที่ **หน้า**

๔.๑๒ วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ๘๑

๔.๑๓ วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ๘๒

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ **หน้า**

๒.๑	โครงสร้างขององค์การในลักษณะหน่วยงานใหญ่และหน่วยงานย่อย	๓๗
๒.๒	แสดงถึงหน้าที่ของตำแหน่งนั้น	๓๗
๒.๓	แสดงตำแหน่งพร้อมทั้งแสดงชื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นด้วย	๓๘
๒.๔	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๑

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมทุกสังคมของมนุษย์จะต้องมีผู้นำของสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมแบบใด ย่อมจะขาดผู้นำเสียไม่ได้ ถึงแม้ว่าสังคมนั้นจะอ้างตัวว่าเป็นสังคมแห่งความเสมอภาคกัน ก็จำเป็นต้องมีหัวหน้าของสังคมในระดับหัวหน้าของประเทศก็มีอยู่หลายแบบๆ มีกษัตริย์เป็นประมุข เช่นประเทศไทย ประเทศอังกฤษ ประเทศเดนมารก์ เป็นต้น แบบมีประธานาธิบดี เช่น ประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ อินเดีย สหรัฐอเมริกา เป็นต้น แบบมีนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้า เช่น ออสเตรเลีย แคนาดา เป็นต้น

ในสังคมระดับย่อยลงมา ก็ต้องมีหัวหน้าอยู่เช่นเดียวกัน ในระดับโรงเรียนก็มี ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ อธิการ อธิการบดี และแยกย่อยลงมายังแผนกการต่างๆ ออกไปอีกตามความเหมาะสมและสภาพขององค์การนั้นในโรงงานอุตสาหกรรม ก็ต้องประกอบด้วย ประธาน ผู้จัดการ และตำแหน่งย่อยๆ ลงมาตามแต่ละแผนก สิ่งเหล่านี้ก็เป็นเครื่องยืนยันได้ว่าในทุกสังคมของมนุษย์จะต้องประกอบด้วยผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน

ฉะนั้น ลักษณะแห่งความเป็นผู้นำจะมีลักษณะอย่างไร ได้มีผู้ให้คำนิยามของลักษณะแห่งความเป็นผู้นำมากมาย แต่ละท่านก็ได้ให้คำนิยามโดยยึดหลักตามความเป็นอยู่ของมนุษย์บ้างตามหลักการทางวิทยาศาสตร์บ้าง และตามหลักการของจิตวิทยาบ้าง

Gouldner[๑]ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของความเป็นผู้นำไว้ว่าผู้นำ จะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. ผู้นำคือบุคคลที่ได้กระทำทุกอย่างเพื่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นตามเป้าหมายของงานที่ได้กำหนดไว้

๒. ผู้นำคือบุคคลที่จะต้องยั่วยุให้บุคคลอื่นได้เข้ามาร่วมมือประสานงานกัน

๓. ผู้นำคือบุคคลที่มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในฐานะที่เป็นหัวหน้าที่ทุกคนจะเข้ามาร่วมกระทำกิจกรรมเดียวกัน

---

[๑] Alvin W, **Gouldner,Studies in Leadership**, (Harper & Brother Publishers, N.Y. 1950), p 5.

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศในปัจจุบันเพราะการศึกษา คือ กระบวนการเชิงคุณภาพ โดยการพัฒนาขีดความสามารถที่ติดตัวมาของมนุษย์แต่ละคนเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตัวเองในด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิต เป็นการวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีวิตและประกอบประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและประเทศ ทั้งนี้การจัดการศึกษาจึงจำเป็นจะต้องจัดวางแนวทางการศึกษาให้ปรากฏขึ้นเป็นรูปธรรม อย่างจริงจัง ดังกล่าวไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖ กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และมีคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข[๒] ”จึงส่งผลให้เกิดกระแสที่สร้างความตื่นตัวและความเคลื่อนไหวในการดำเนินงานทั้งหน่วยงานองค์กรและบุคคล ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นโรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันทางการศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการวางรากฐานการศึกษา เมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ .ศ. ๒๕๔๒ ขึ้น

เขตบางคอแหลม เป็น ๑ ใน ๕๐ เขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร อยู่ในกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ สภาพโดยทั่วไปเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยหนาแน่นมาก ตั้งอยู่ริมฝั่งซ้ายของแม่น้ำเจ้าพระยา มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตสาทร มีคลองกรวย ซอยเจริญราษฎร์ ๘ (อยู่ดี) ซอยเจริญราษฎร์ ๕ (อยู่ดี) ซอยจันทน์ ๔๓ แยก ๑๔ ซอยจันทน์ ๔๓ (วัดไผ่เงิน) ซอยจันทน์ ๔๓ แยก ๓๓ และซอยสาธุประดิษฐ์ ๑๒ (ทวีสิทธิ์) เป็นเส้นแบ่งเขต ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตยานนาวา มีถนนสาธุประดิษฐ์ ถนนรัชดาภิเษก และคลองบางมะนาวเป็นเส้นแบ่งเขตทิศใต้ ติดต่อกับเขตราษฎร์บูรณะ มีแนวกึ่งกลางแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นเส้นแบ่งเขต ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตธนบุรีและเขตคลองสาน มีแนวกึ่งกลางแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นเส้นแบ่งเขต พื้นที่เขตบางคอแหลมเดิมขึ้นอยู่กับอำเภอบ้านทะวาย จังหวัดพระประแดง ต่อมาอำเภอบ้านทะวายย้ายมาขึ้นกับจังหวัดพระนคร และเปลี่ยนชื่อเป็นอำเภอยานนาวาและเขตยานนาวา กรุงเทพมหานครในสมัยต่อมาภายหลังพื้นที่เขตยานนาวามีความเจริญและมีประชากรหนาแน่นขึ้น รวมทั้งพื้นที่บางแห่งอยู่ไกลจากสำนักงานเขต ในวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๒ กรุงเทพมหานคร จึงได้จัดตั้งสำนักงานเขตยานนาวา สาขา ๒ (แขวงบางคอแหลม) ดูแลพื้นที่เขตยานนาวา ๓ แขวง คือ แขวงบางคอแหลม แขวงวัดพระยาไกร และแขวงบางโคล่ และต่อมาได้แยกเขตปกครองออกมาเป็น เขต บางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

---

[๒]สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒.**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิกจำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๕.

เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๓๒ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีโรงเรียนระดับประถมศึกษาอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลมด้วยกันมี ๗ โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม โรงเรียนวัดราชสิงขร โรงเรียนวัดลาดบัวขาว โรงเรียนวัดไทร โรงเรียนวัดจันทร์ในโรงเรียนวัดจันทร์นอก โรงเรียนวัดบางโคล่นอก

ดังนั้นการจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารและครูที่มีความรู้ความสามารถสูง ในการร่วมกันจัดการศึกษา โดยเฉพาะในยุคการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน จะต้องมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยการจัดอบรมผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอนเพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จการบริหารงานการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาโดยตรงอันเป็นพื้นฐานการศึกษาทุกระดับซึ่งถือเป็นตัวจักรสำคัญในการควบคุมกำกับดูแล การจัดการศึกษาในโรงเรียน ยิ่งผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิชาการ และด้านบุคลิกภาพการบริหารงานในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่ายผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูต้องทำงานให้สัมพันธ์กันจึงจะทำให้การดำเนินการบริหารโรงเรียน มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายงานบริหารโรงเรียนเป็นงานหนักที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานและการทำงาน ผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จคือ ผู้บริหาร ที่สามารถนำเอาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำกัดซึ่งจะเป็นผลดีโดยส่วนรวมหากคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอนก็จะทำให้ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาได้ตามเป้าหมาย

ผู้บริหารหรือผู้นำ หรือผู้จัดการองค์การหรือหัวหน้างาน ไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยราชการหรือหน่วยงานเอกชนก็ตาม ย่อมต้องมีบทบาทที่เป็นผลต่อความความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารไม่ดีแม้องค์การจะถูกต้องและดีเพียงใดก็ตามผลงานที่ เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมจะสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นจึงถือว่าผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องและเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงาน ทุกด้านของ

องค์การขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ[๓]

จากความสำคัญของการศึกษาต่อการพัฒนาประเทศซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการจัดการ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษาในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารในโรงเรียน สามารถนำข้อมูลที่ศึกษาได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณ ลักษณะของผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารที่ดี มีคุณภาพเพื่อความสำเร็จในการพัฒนางานบริหารของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามสถานภาพส่วนบุคคลเพศ อายุ และประสบการณ์ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามสถานภาพส่วนบุคคล เพศ อายุ และประสบการณ์ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ เพื่อประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามสถานภาพส่วนบุคคลเพศ อายุ และประสบการณ์ของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามสถานภาพ ส่วนบุคคล เพศ อายุ และประสบการณ์ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

---

[๓]สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒.** (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิกจำกัด, ๒๕๔๒) หน้า๘๗.

๑.๔ สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีสถานภาพส่วนบุคคล เพศ อายุ และประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อผู้บริหารโรงเรียน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งที่แสดงออกให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ เป็นนักวิชาการ และเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี

คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานและการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ในด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและสามารถวางแผนอนาคตที่จะพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีเป้าหมายชัดเจนสามารถนำเอานวัตกรรมและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานและ การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ในด้านการมีไหวพริบ เฉลียวฉลาด รอบรู้ กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง มีความยืดหยุ่นในการบริหาร มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการควบคุม ประสานงานกำกับดูแล และประเมินผลในงานสามารถสร้างขวัญกำลังใจ และรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

คุณลักษณะด้านวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานและการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการ เทคนิค ความเชี่ยวชาญด้านเกี่ยวกับหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนเป็นอย่างดี

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานและการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการมีลักษณะท่าทางสง่างาม สุภาพ รู้จักกาลเทศะมีทัศนะที่ดีต่อผู้อื่น โอบอ้อมอารี ซื่อสัตย์สุจริต มีความกล้าหาญ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ เป็นคน ที่มีสติมั่นคง รอบรู้ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถใน การเป็นผู้นำพร้อมที่จะนำตนเองและผู้อื่น

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ทัศนะ หมายถึง มุมมองของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตบางคอแหลม

คุณลักษณะตามสภาพจริง หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติและการแสดงออก ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม ตามที่ครูผู้สอนพบเห็นจริง

คุณลักษณะตามสภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติและ การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม ตามที่ครูผู้สอนต้องการให้มีหรือให้เป็น

๑.๖ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๖.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ วารสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวโดยเฉพาะ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนของครูระดับประถมศึกษา

๑.๖.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำนวน ๗ โรงเรียนโดยมีประชากรจำนวน ๒๑๓ คน

ตารางที่ ๑.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

	ชื่อโรงเรียน	**จำนวนครู**	**ผู้บริหาร/ครู**	**กลุ่มตัวอย่าง**
๑.	โรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม	๕๘	๕๘	๕๖
๒.	โรงเรียนวัดไทร	๓๗	๓๗	๓๔
๓.	โรงเรียนวัดราชสิงขร	๔๔	๔๔	๔๐
๔.	โรงเรียนวัดลาดบัวขาว	๑๘	๑๘	๑๗
๕.	โรงเรียนวัดบางโคล่นอก	๑๑	๑๑	๘
๖.	โรงเรียนวัดจันทร์นอก	๑๕	๑๕	๑๓
๗.	โรงเรียนวัดจันทร์ใน	๒๘	๒๘	๒๕

๑.๖.๓ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนทั้ง ๗ โรงเรียน รวม ๑๘๔ คน

๑.๖.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

ผู้ศึกษาได้กำหนดสถานที่ในศึกษาวิจัย จำนวนโรงเรียนที่ศึกษา ได้แก่

๑. โรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม ๒. โรงเรียนวัดไทร ๓. โรงเรียนวัดราชสิงขร

๔. โรงเรียนวัดลาดบัวขาว ๕. โรงเรียนวัดบางโคล่นอก ๖. โรงเรียนวัดจันทร์นอก

๗. โรงเรียนวัดจันทร์ใน

๑.๖.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาตั้งแต่ เดือน สิงหาคม ๒๕๕๓ ถึง เดือน มกราคม ๒๕๕๔ รวม ๖ เดือน

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๗.๑ ได้ทราบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามสถานภาพส่วนบุคคลเพศ อายุ และประสบการณ์ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒ ได้ทราบการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามสถานภาพส่วนบุคคล เพศ อายุ และประสบการณ์ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุเทพมหานคร

บทที่ ๒

ทบทวนวรรณกรรมและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแยกประเด็นการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็น ๙ ประเด็น ดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

๑. แนวคิดการประเมิน
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
๓. ทฤษฎีการบริหาร
๔. ภาวะผู้นำ
๕. ความหมายของภาวะผู้นำ
๖. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน
๗. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
๘. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์
๙. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน

ความจำเป็นที่จะต้องประเมินบุคลากรนั้นมีหลายประการ ไม่ว่าการประเมินจะมีจุดหมายอย่างไรก็ตาม ผลที่ได้จากการประเมินควรจะเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ไม่ใช่ประเมินเพื่อเป็นการจับผิด แนวคิดที่ควรยึดไว้เป็นหลักคือ[๑]

๑. การประเมินผลงานจะต้องเป็นส่วนช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี และตรงตามเจตนารมณ์หรือจุดหมายขององค์การ

๒. การประเมินผลงานจะต้องยึดเป้าหมายและมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งต่างๆ ตามที่ได้ระบุไว้ในข้อตกลงก่อนที่จะเข้าทำงาน

---

[๑] รศ.ดร. พนัส หันนาคินทร์, **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : ๒๕๔๒), หน้า ๕๑ – ๗๓.

๓. ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการประเมินจะต้องเป็นข้อมูลที่ตรงต่อกรณี พยายามหลีกเลี่ยงความรู้สึกส่วนตัวที่ผู้บังคับบัญชาอาจจะมีต่อผู้ประเมิน เพราะเราประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ใช่ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อบุคคลเหล่านั้น อย่างไรก็ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นก็จะต้องพิจารณาถึงวิธีการทำงานด้วยเช่นเดียวกัน

๔. การประเมินจะต้องมีระบบและแบบแผนที่แน่นอน เป็นที่เข้าใจตรงกันทั้งผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน

๕. ผู้ทำหน้าที่ประเมินจะต้องเข้าใจอย่างชัดแจ้งถึงจุดหมายของการประเมินตลอดจนเครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการประเมิน

๖. ผู้ประเมินต้องระลึกอยู่เสมอว่าผลจากการประเมินนั้นจะต้องมีผลในทางสร้างสรรค์ กล่าวคือ ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าการประเมินนั้นเป็นการช่วยผู้ถูกประเมินให้ทราบถึงสิ่งที่เขาควรจะปรับปรุงแก้ไข ซึ่งอาจจะเป็นไปในรูปของการชี้แนะเป็นรายบุคคล หรือจัดการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายปลายทางคือจุดประสงค์ขององค์การโดยส่วนรวม

๒.๑.๑ ความหมายของการประเมิน

การประเมินผล หมายถึงการตีค่าผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่า บังเกิดผลดีเพียงใด การประเมินผลใช้วัดในรูปปริมาณหรือจำนวนมากน้อย แล้วนำผลการวัดมาพิจารณาตีค่าว่าได้ผลดีเพียงใด และจะต้องสร้างเครื่องมือวัดที่เที่ยงตรง กำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับตัดสินคุณค่า และมีสิ่งที่ควรคำนึงดังต่อไปนี้[๒]

๑. ประโยชน์ (utility) การประเมินผลนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการข้อมูลที่ต้องการ

๒. ความเป็นไปได้ (feasibility) มีสภาพข้อเท็จจริง ละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน

๓. ความเหมาะสม (propriety) การประเมินผลที่ถูกหลักเกณฑ์ สามารถนำผลไปขยายผลหรือใช้ประโยชน์ได้

๔. ความแม่นยำ (accuracy) มีเอกสารข้อมูลในการตีค่าการประเมินผลอย่างพอเพียง

---

[๒]รศ. ชารี มณีศรี, **การนิเทศการศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร : บริษัทบูรพาสาส์น (๑๙๙๑) จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๙๒ – ๑๙๓.

การประเมินผลของสิ่งใดเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจว่า เราต้องการอะไร มีอะไร แล้วจึงตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ ซึ่งวัตถุประสงค์การประเมินผลมีดังนี้[๓]

๑. การประเมินผลเพื่อจัดรูปแบบ ซึ่งช่วยในด้านการจัดกระบวนการของการทำงาน

๒. การประเมินผลแบบสรุป เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจสรุปการทำงาน

๓. การประเมินผลเพื่อเลือกวิธีการทำงาน โดยตรวจสอบความเหมาะสมกระบวนการให้สอดคล้องกับเวลา

๒.๑.๒ การประเมินผลที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

๑. ประโยชน์ การประเมินผลนำไปสู่ข้อยุติ มีความจำเป็นเพราะใช้ปรับปรุงสภาพการเรียนการสอน กระทำโดยตลอด และแจ้งผลให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

๒. สมบูรณ์ การประเมินผลทางการเรียนโดยวิธีทอดสอบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการประเมินค่าในตัวครู โดยยึดถือเอาผลการเรียนของนักเรียนเป็นหลัก ยังไม่พอเพียง จะต้องประเมินทั้งทางด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร โสตทัศนูปกรณ์ การตีค่าการประเมินผลการนิเทศ

๓. ความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลของทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น ประสบการณ์ที่ได้รับจากการดำเนินการประเมินผลจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ช่วยปรับปรุงความรู้และทักษะตลอดจนการขยายโลกทัศน์ของทุกคนให้กว้างขวางขึ้น

๔. กระบวนการต่อเนื่อง การประเมินผลที่ทำเป็นครั้งคราวย่อมไม่ก่อให้ผลต่อการพัฒนา ข้อสรุป และการตัดสินใจที่ได้จากการประเมินผลอาจมีข้อผิดพลาด ปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครองและด้านอื่นๆ ฉะนั้นควรมีการประเมินผลหลายเทคนิควิธีและกระทำต่อเนื่อง

๕. กระทำอย่างพินิจพิเคราะห์ การประเมินผลกระทำเพื่อตรวจสอบผลสำเร็จที่ได้กระทำไปแล้ว ประเมินทั้งคุณภาพและปริมาณ ซึ่งกระทำได้โดยการตั้งเกณฑ์ที่เที่ยงตรงเพื่อวัด

๖. ก้าวหน้า การประเมินเพื่อค้นหาข้อดีและข้อเสีย ข้อค้นพบจากการประเมินจะนำไปสู่การปรับปรุง จึงมีลักษณะก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา

---

[๓] Ben M. Harris.et.al. , **Personnel Administration in Education** , (Boston:Allyn and Bacon, 1983) : p 225.

๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินนั้นมักจะต้องกำหนดเป็นจำนวนนับ เช่น ตัวเลข ทั้งๆ ที่ก่อนจะแสดงออกมาเป็นตัวเลขนั้นก็จะต้องพิจารณาถึงคุณภาพของงาน และเมื่อได้ตัวเลขแล้วก็ต้องนำตัวเลขที่ได้จากการประเมินเหล่านั้นมาเป็นตัวตัดสินคุณค่าของงานอีกครั้งหนึ่งว่า ผลรวมของจำนวนที่ได้มานั้นมีความหมายในแง่ของคุณภาพเพียงไร จึงกล่าวได้ว่าในการประเมินนั้นมีลักษณะเป็นความรู้สึกของผู้ประเมิน (Subjective) ที่พยายามแสดงออกมาเป็นจำนวนนับที่ตายตัว (Objective) ในการที่จะได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาผลการปฏิบัติงานนั้นอาจทำได้หลายวิธี คือ

๑. ใช้มาตราส่วนเทียบ (Rating Scale) เป็นการกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการจะประเมิน แล้วมีส่วนเทียบไว้ให้พิจารณา ผู้ประเมินจะพิจารณาว่าในแต่ละคุณลักษณะต่างๆ ที่ประเมินนั้น ผู้รับการประเมินจะอยู่ในระดับใด เช่น อาจจะแบ่งเป็น ๕ ระดับ เช่น ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ และยังไม่พอใช้ หรืออาจจัดเป็นตัวเลข เช่น ๕ ๔ ๓ ๒ ๑

๒. ใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นวิธีการที่ผู้ประเมินจะพิจารณาดูว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยไม่ได้กำหนดคะแนนลงไปด้วยการใช้วิธีนี้เปรียบเสมือนตรวจดูว่าสินค้าที่มีในหน่วยนั้นๆ มีอะไรบ้าง โดยเหตุนี้มักจะใช้ในการรายงานคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะบอกว่ามีคุณสมบัติเหล่านั้นเพียงใด

๓. ใช้แบบบังคับเลือก (Forced Choice Method) วิธีนี้ผู้ประเมินจะมีข้อความที่เป็นคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ในข้อเดียวกัน เช่น มีความดีอยู่ ๒ กรณี หรือความด้อยอยู่ ๒ กรณี ผู้ประเมินจะต้องชั่งใจดูว่าในทั้ง ๒ ทางเลือกนั้นมีลักษณะอะไรที่เด่นกว่า ผู้ประเมินจะเลือกแต่เฉพาะที่คิดว่าเด่นกว่า หรือด้อยกว่าในแต่ละข้อนั้น

๔. ใช้วิธีบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Method) การบันทึกเหตุการณ์สำคัญ หมายถึงการบันทึกพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานได้กระทำ ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมในทางที่พึงปรารถนาหรือไม่ก็ตาม การบันทึกนี้บันทึกเฉพาะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการแปลความหมายว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องหรือดีเลวเพียงไร

๕. ใช้วิธีประเมินโดยยึดพฤติกรรมที่สำคัญ (Behaviorally Anchored Rating Scales) ในที่นี้หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติควรปฏิบัติอย่างยิ่งภายในขอบเขตของคุณสมบัติอันจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

๖. ใช้วิธีตรวจสอบเพิ่มเติม (Field Review) การใช้วิธีนี้มีรากฐานอยู่บนความเชื่อที่ว่า การประเมินที่ได้กระทำมาแล้วจากหัวหน้าหน่วยย่อมจะหลีกเลี่ยงการนำความรู้สึกส่วนตัวหรือความลำเอียง เพราะสาเหตุต่างๆ ได้ยาก ดังนั้นหากจะมีคนกลางที่มีความเชี่ยวชาญในการประเมิน

พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานไปช่วยดูแลเพิ่มเติม ก็จะทำให้ผลจากการประเมินใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น ผลจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้จะส่งไปยังหัวหน้าหน่วยงานเพื่อตรวจสอบหรือให้ความเห็นชอบ หรืออาจเปลี่ยนสิ่งที่เคยประเมินได้อีก หากเห็นว่ามีเหตุผลพอเพียงและน่าเชื่อถือกว่า

๗. ใช้วิธีจัดลำดับ แบ่งออกได้เป็น ๒ แบบ คือ

๑) ใช้วิธีพิจารณาผลงานโดยทั่วๆ ไป (General Impression Method) วิธีนี้ใช้การสังเกตผลการทำงานตามหน้าที่ๆ ได้รับมอบหมายรวมทั้งคุณสมบัติต่างๆ เท่าที่ได้พบเห็นแล้วจัดลำดับจากดีที่สุดลงไปต่ำที่สุด

๒) วิธีเรียงแบบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Paired Comparison Method) วิธีนี้จะทำการเปรียบเทียบผลงานของผู้ปฏิบัติงานทีละคู่ แล้วนำมาพิจารณาจัดลำดับดูความเด่น ความด้อยอีกครั้งหนึ่ง

๘. ใช้วิธีให้ประเมินตัวเอง (Self Appraisal) การประเมินแบบนี้จะให้ผลดีมากหากผลการประเมินนั้นนำไปใช้ในการปรับปรุงข้อบกพร่องของผู้รับการประเมิน เพื่อยกระดับการทำงานให้สูงขึ้น

๙. ใช้วิธีประเมินโดยเน้นวัตถุประสงค์ (Management by Objectives) หัวใจของการใช้วิธีนี้คือ ทั้งหัวหน้าหน่วยและผู้รับการประเมินจะร่วมกันกำหนดจุดประสงค์ที่จะดำเนินการให้สำเร็จ อันอาจตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เหล่านั้นด้วย

๑๐.การจัดตั้งศูนย์การประเมินบุคลากร ในองค์การใหญ่ๆ จำเป็นจะต้องมีหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษในการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงาน หรือเรียกว่าศูนย์ประเมินบุคลากร ศูนย์นี้จะต้องประกอบขึ้นด้วยผู้ที่มีคุณสมบัติระดับสูงกว่าในการประเมิน เจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่นี้จะต้องเข้าใจลักษณะและธรรมชาติของงานเพื่อจะได้สามารถสร้างเกณฑ์ และวิธีการที่จะใช้ในการประเมิน และเมื่อประเมินแล้วก็จะต้องสามารถสรุปผล แล้วรายงานต่อผู้มีอำนาจในการตัดสินใจระดับสูงของหน่วยงานนั้น เพื่อพิจารณาสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

๒.๓ แนวคิดทฤษฎีบริหาร

ทฤษฎีบริหารนับได้ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ นักบริหารที่ดีจะกล่าวเพียงว่าเทคนิคการบริหารและทฤษฎีการบริหารนั้นไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แต่การบริหารที่ดีนั้นอาศัยเพียงประสบการณ์เพียงอย่างเดียวก็เพียงพอแล้ว หากนักบริหารมีความคิดเช่นนี้แล้วก็นับว่าผู้บริหารนั้นเป็นผู้บริหารที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารแต่เพียงอย่างเดียวในหลักการการบริหารทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเป็นเครื่องนำทางในการบริหารงานของเขาให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ได้วางไว้

การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) และนักบริหารการศึกษาถือว่าเป็นผู้มีวิชาชีพชั้นสูง (Professionals) เพราะเป็นผู้ได้รับการประกอบวิชาชีพของตน ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องอยู่ในกรอบมาตรฐานของการปฏิบัติ ปัจจุบันการบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งที่โตเต็มที่แล้วและเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก มีการพัฒนาพื้นฐานทางทฤษฎีที่มั่นคง เป็นองค์ความรู้ที่มีการรวบรวมและทดสอบแล้วว่าเป็นสาขาหนึ่งของสังคมศาสตร์ การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์ที่มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่ต้นคริสต์ศักราช ๑๙๐๐ ในประเทศสหรัฐอเมริกา และปัจจุบันศาสตร์สาขาการบริหารการศึกษามีทฤษฎีต่างๆ สำหรับการอธิบายและการทำนายปรากฏการณ์ต่างๆ ทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ

๒.๓.๑ ความหมายของทฤษฎี[๔]

มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า ทฤษฎี (Theory) ไว้ดังนี้

เคอร์ลินเจอร์[๕] ได้ให้ความหมายว่า ทฤษฎีเป็นชุดแนวคิด คำนิยาม และคำกล่าวที่นำเสนอทัศนะอย่างเป็นระบบของปรากฏการณ์ต่างๆ โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อจุดมุ่งหมายของการอธิบายและการทำนายปรากฏการณ์ต่างๆ

---

[๔]รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา, **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา ,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้า ๔๔ – ๕๘.

[๕]Kerlinger, Fred N. **Foundations of Behavioral Research,** (3rd ed. San Diego, CA : Harcourt Brace, 1986), p 9.

กริฟฟิธส์[๖] มีแนวคิดคล้ายเคอร์ลินเจอร์ แต่เพิ่มเติมว่า ทฤษฎีเป็นชุดต่อเนื่องในส่วนย่อยของกฎเชิงประจักษ์ทั้งหลาย และคำกล่าวในทฤษฎีให้รายละเอียดต่างๆ ที่อธิบายกฎเชิงประจักษ์และรวมด้านต่างๆ ของเนื้อหาเข้าเป็นอันเดียวกัน

ดังนั้น ทฤษฎีเป็นคำกล่าวที่อธิบายปรากฏการณ์บางอย่างด้วยวิธีที่มีระบบ ทฤษฎีอาจมีช่วงตั้งแต่ชุดของกฎง่ายๆ ไปจนถึงซับซ้อน ตั้งแต่ปรัชญาไปจนถึงทางวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีบางอย่างเกี่ยวข้องกับคำกล่าวง่ายๆ เช่น ผลลัพธ์ของการสำรวจประชามติทางการศึกษาหรือการสำรวจโรงเรียน การศึกษาเช่นนี้เกี่ยวข้องกับการวัดสภาพธรรมชาติของเงื่อนไขบางอย่างในเวลาใดเวลาหนึ่งโดยเฉพาะ

๒.๓.๒ หน้าที่ของทฤษฎี

ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมากไม่สนใจใช้ทฤษฎี แต่อยากให้นักสังคมศาสตร์แนะแนวทางในการบริหารมาให้ปฏิบัติเลย อย่างไรก็ดีเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า การทำงานทุกอย่างของผู้บริหารอาศัยทฤษฎีทั้งสิ้น ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสถานศึกษาอาจให้ครูมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินปัญหาเกี่ยวกับครู และครูมีความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหานั้นด้วย แทนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจคนเดียว ถ้าไม่ใช้ทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการเลือกปฏิบัติ ผู้บริหารศึกษาคงทำงานไม่มีทิศทาง ดังนั้นทฤษฎีจึงมีกรอบแนวทางเพื่อการเข้าใจการทำนาย และการควบคุมพฤติกรรมองค์การ นอกจากนี้ทฤษฎียังช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางด้านความรู้ในการบริหารการศึกษา แวน ดาเลน[๗] กล่าวว่าทฤษฎีมีหน้าที่อยู่ ๖ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. หน้าที่ในการกำหนดปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้อง (Identifying Relevant Phenomena)ทฤษฎีกำหนดปริมาณและประเภทของปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎีทำให้ นักสังคมศาสตร์ทราบว่า ควรสังเกตและไม่ควรสังเกตหรือละเลยอะไรบ้าง ตัวอย่างเช่น นักสังคมศาสตร์อาจศึกษาการบริหารโรงเรียนในด้านของการเป็นระบบเปิด (Open System Perspective) ซึ่งทำให้ทราบต่อไปว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับวิธีการของระบบเปิด คือ สิ่งแวดล้อมภายนอกมีผลกระทบต่อองค์การและระบบย่อยต่างๆ เกิดขึ้นภายในสิ่งแวดล้อมนั้น ซึ่งที่สำคัญได้แก่ ระบบย่อยด้านเศรษฐกิจ การเมือง การผลิต การจัดจำหน่าย และทรัพยากร

๒. หน้าที่ในการจำแนกประเภทปรากฏการณ์ (Classifying Phenomena) เนื่องจากนักวิทยาศาสตร์ทำงานกับปรากฏการณ์หลายอย่างในเวลาเดียวกันให้มีประสิทธิผลได้ยาก ดังนั้นจึง

---

[๖]Griffiths, Daniel E, **Administrative Theories, in N.J. Boyan (ed), Handbook of Research on Educational Administration,** (New York : Longman, 1988), p 3.

[๗]Van Dalen, Deobold B. **Understanding Educational Research,** (4th ed. New York : McGraw - Hill, 1979), pp. 3 - 5.

ต้องสร้างกรอบทฤษฎี (Theoretical Frameworks) เพื่อจำแนกประเภท เช่น นักพฤกษศาสตร์จำแนกประเภทต้นไม้ และนักธรณีวิทยาจำแนกประเภทของหิน เป็นต้น การจำแนกประเภทในการบริหารการศึกษา เช่น การศึกษาบรรยากาศองค์การของ ฮอลปิน และครอฟท์[๗] โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้มีการพัฒนาบรรยากาศองค์การขึ้นมารวม ๘ ด้าน หรือมิติ และจำแนกออกเป็น ๖ ประเภท บรรยากาศแบบเปิด (Open) แบบมีเสรีภาพ (Autonomous) แบบควบคุม (Controlled) แบบคุ้นเคย (Familiar) แบบบิดา (Paternal) และแบบปิด (Closed)

๓. หน้าที่ในการสร้างความคิดรวบยอด (Formulating Contructs) ข้อมูลที่เชื่อถือได้อาจได้มาจากการสังเกตโดยตรงและการวัดพฤติกรรมหลายอย่างไม่สามารถสังเกตโดยตรง เช่น เชาวน์ปัญญาเป็นคุณลักษณะที่สังเกตไม่ได้ แต่อ้างอิงได้จากการใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมา

๔. หน้าที่ในการสรุปปรากฏการณ์ (Sumarizing Phenomena) ทฤษฎีสรุปข้อมูลต่างๆ ที่แยกกันอยู่ให้เป็นแผนสังกัปกว้างๆ เพื่อนำไปใช้ได้กว้างขึ้น ข้อสรุปนี้อาจกล่าวเป็นความสมบูรณ์และความถูกต้องในระดับต่างกัน เริ่มตั้งแต่การให้รายละเอียดง่ายๆ ไปจนถึงความสัมพันธ์ทางทฤษฎีที่ซับซ้อน ตัวอย่างเช่น ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการออกสัมฤทธิบัตรในการฝึกอบรมครูผู้สอนในเขตพื้นที่ถือว่าเป็นการสรุปง่ายๆ ซึ่งการสรุปแบบนี้ไม่ถือว่าเป็นทฤษฎี แต่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่อาจให้รายละเอียดที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น หลังจากการสังเกตเกี่ยวกับการออกสัมฤทธิ์บัตรไปแล้ว มีการบันทึกความสัมพันธ์ระหว่างการออก สัมฤทธิ์บัตรกับการยอมรับของประชาชนว่าเป็นวิธีการจูงใจอย่างหนึ่ง การสรุปและการอธิบายปรากฏการณ์ทำให้เราเข้าใจข้อมูลลึกซึ้งขึ้น และทำให้แปลข้อค้นพบเชิงประจักษ์เป็นกรอบทฤษฎี ที่สมบูรณ์มากขึ้น

๕. หน้าที่ในการทำนายปรากฏการณ์ (Predicting Phenomena) ทฤษฎีทำให้นักสังคมศาสตร์ทำนายเหตุการณ์ที่เข้ากับสิ่งนั้นไม่ได้ ตัวอย่างเช่น มาสโลว์[๘] ให้รายละเอียดว่า บุคคลทำงานพยายามสนองความต้องการไปตามลำดับเป็นห้าขั้น ความต้องการที่ยังไม่สนองจะทำให้ความสนใจเด่นขึ้นและกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องนั้นสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปจะได้รับการกระตุ้นและก้าวหน้าไปตามลำดับขั้นของแต่ละคน เมื่อถึงขั้นสัจการแห่งตน ความต้องการก้าวต่อไปจะหยุดลง นั่นคือ ทฤษฎีช่วยให้เราทำนายสิ่งที่ควรสังเกตนั่นเอง

---

[๗]Halpin, Andrew W. and Don B. Croft. **The Organizational Climate of Schools ,** (Chicago : University of Chicago Press, 1963), p 4.

[๘]Maslow, Abraham. **Motivation and Personality,** (Rev. ed. Reading, MA Addison - Wesley, 1970), p 5.

๖. หน้าที่ในการเปิดเผยสิ่งที่ต้องการวิจัย (Revealing Needed Research) ทฤษฎีช่วยอธิบายและทำนายปรากฏการณ์และยังชี้ให้เห็นประเด็นสำคัญที่ต้องการสำรวจ และปัญหาสำคัญที่ต้องการคำตอบ ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์อาจขาดหลักฐานสนับสนุนที่เพียงพอ จึงต้องมีกระบวนการในการกลั่นกรอง

ทฤษฎีองค์การดั้งเดิม (Classical Organizational Theory) ได้เริ่มต้นมาตอนต้นของคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ การบริหารในยุคแรกนี้แบ่งออกได้เป็น ๒ ด้าน คือ การจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการทางการบริหาร (Administrative Management) ตามประวัติศาสตร์จะเห็นว่าการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ เน้นการจัดการงานและผู้ทำงาน ส่วนการจัดการทางการบริหาร เน้นปัญหาเกี่ยวกับวิธีการจัดโครงสร้างขององค์การทั้งหมดที่ควรจะเป็นอย่างไร การจัดการหรือการบริหารงานกับผู้ทำงาน คือทฤษฎีการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ ดังต่อไปนี้

๑. ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ด้านแรกของทฤษฎีองค์การดั้งเดิมคือการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) เฟรเดอริค วินสโลว์ เทเลอร์ ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ในอดีตการบริหารหรือการจัดการได้อาศัยสามัญสำนึกและประสบการณ์เท่านั้น ไม่มีใครสนใจศึกษาการบริหารหรือการจัดการอย่างเป็นระบบเลย จนกระทั่ง เทเลอร์ ซึ่งเป็นวิศวกรโรงงานเหล็กกล้าได้พยายามเปลี่ยนทัศนะนั้น ในหนังสือหลักการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (Principles of Scientific Management) ซึ่งตีพิมพ์ ค.ศ. ๑๙๑๑ สรุปแนวคิดไว้ว่า ผู้บริหารหรือผู้จัดการ (Managers) ควรศึกษางานตามหลักวิทยาศาสตร์เพื่อหาวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) ในการทำงาน แล้วฝึกผู้ทำงานให้ปฏิบัติได้ตามนั้น ในฐานะเป็นวิศวกรเทเลอร์ ได้พยายามติดตามแนวคิดนี้ว่า จากการวิเคราะห์ตามหลักวิทยาศาสตร์อย่างรอบคอบประสิทธิภาพของงานสามารถปรับปรุงได้อย่างแน่นอน การจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์[๑๐] สรุปออกมาเป็นหลักการสำคัญและเกี่ยวข้องได้ ๔ ประการ ดังต่อไปนี้

๑) หลักการวิเคราะห์งานตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Job Analysis) จากการสังเกต การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวัดอย่างรอบคอบ ฝ่ายจัดการกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) ของการปฏิบัติในแต่ละงานไว้ แล้วฝึกวิธีการแบบลองผิดลองถูกหรือตามบุญตามกรรม

---

[๑๐] Frederick Winslow Taylor. 1911. **cited in Lunenburg and Ornstein ,** (2000), pp. 5 , 6.

๒) หลักการคัดเลือกบุคลากร (Selection of Personnel) เมื่อวิเคราะห์แต่ละงาน (Job) แล้ว หลักต่อไปจะต้องคัดเลือกผู้มาปฏิบัติงานหรือผู้ทำงาน (Workers) ตามหลักวิทยาศาสตร์ แล้วฝึกอบรม สอนและพัฒนาผู้ทำงานเหล่านี้ ในอดีตคนทำงานเป็นผู้เลือกงานของตนเองและฝึกตนเอง

๓) หลักการความร่วมมือของฝ่ายการจัดการ (Management Cooperation) ฝ่ายการผู้จัดการ (Management) ควรร่วมมือกับผู้ฝึกงานเพื่อให้มั่นใจว่างานทั้งหมดที่กำลังทำอยู่เป็นไปตามหลักวิทยาศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นมาแล้ว และมีมาตรฐานและวิธีการตามที่กำหนดไว้ของฝ่ายการจัดการ

๔)หลักการแบ่งงานกันทำระหว่างผู้จัดการกับผู้ทำงาน (Division of Work Between Managers and Workers) เทเลอร์ยอมรับในการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) โดยมีการแบ่งงานระหว่างผู้จัดการและผู้ทำงาน เพื่อให้ผู้จัดการรับผิดชอบการวางแผน (Planning) และการเตรียมงาน (Perparing Work) และรับผิดชอบการควบคุมดูแล (Supervising) ส่วนผู้ทำงานมีหน้าที่ปฏิบัติงานของตน ในอดีตงานเกือบทั้งหมด และความรับผิดชอบส่วนใหญ่ตกอยู่กับผู้ทำงาน

หลักการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ทั้ง ๔ ประการนี้ สร้างขึ้นมาเพื่อให้ผลผลิตของผู้ทำงานมากที่สุด ในระหว่างที่เทเลอร์เป็นผู้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กกล้าแห่งหนึ่ง ดังนั้น เทเลอร์จึงรู้สึกว่าการตามหลักวิทยาศาสตร์ ซึ่งได้แก่ การศึกษาเรื่องเวลาทำงาน (Time Study) เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานเอาไว้ การแยกหน้าที่ของฝ่ายการจัดการออกจากฝ่ายผู้ทำงาน (Separation of Managerial and Worker Duties) และระบบการให้ค่าตอบแทน (Incentive System) คงแก้ปัญหาได้ ดังนั้นแทนที่จะอาศัยประสบการณ์ที่เคยทำมาหรือสามัญสำนึก เทเลอร์ได้ให้ข้อเสนอแนะเฉพาะแก่ผู้จัดการเพื่อปรับปรุงการจัดการฝ่ายการผลิต โดยอาศัยการวิจัยและการทดลองที่พิสูจน์มาแล้ว

๒. ทฤษฎีการจัดการทางการบริหาร ด้านที่สองของทฤษฎีองค์การดั้งเดิม คือ การจัดการทางการบริหาร (Administrative Management) การจัดการทางการบริหารเน้นการจัดการทั่งทั้งองค์การ (Management of an Entire Organization) ผู้บุกเบิกสำคัญของทฤษฎีการจัดการทางการบริหารหรือทฤษฎีองค์การ (Organizational Theory) นี้ได้แก่ อองรี ฟาโยล, ลูเธอร์ กิวลิค และ มักซ์ เวเบอร์ ดังต่อไปนี้

ก. ทฤษฎีองค์การของฟาโยล ฟาโยล[๑๙] เป็นวิศวกรและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส และได้รับการยกย่องว่าเป็น " บิดาแห่งทฤษฎีองค์การ (The Father of Organizational Theory)" ฟาโยล เป็นผู้จัดการบริษัทเหมืองถ่านหินใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของฝรั่งเศส ได้ให้หลักการเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้จัดการ และหลักการของการจัดองค์การ จากประสบการณ์ของตนเองไว้ ดังนี้

หน้าที่พื้นฐานของการจัดการพื้นฐานในการจัดการ (Basic Management Functions) ฟาโยล เห็นว่าผู้จัดการทุกคน (Managers) มีหน้าที่สำคัญอยู่ในองค์การ ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planing) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา(Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) หลักการของการจัดการองค์การ นอกจากกำหนดหน้าที่พื้นฐานของการจัดการแล้ว ฟาโยลยังได้กำหนดหลักการสำหรับการจัดการกับองค์การไว้ ๑๔ ประการ

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) ความมุ่งหมายของการแบ่งงานกันทำเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของงานโดยลดการสูญเปล่า เพิ่มผลผลิต และทำให้การฝึกอบรมง่ายขึ้น

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) อำนาจหน้าที่ คือ สิทธิ (Right) ในการออกคำสั่ง และอำนาจ (Power) ในการทำให้ผู้อื่นเชื่อฟัง ส่วนความรับผิดชอบ ซึ่งไปตามอำนาจหน้าที่เป็นความจำเป็นที่ต้องทำงานตามหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

๓. วินัย (Discipline) วินัย หมายถึง การเคารพในกฎระเบียบที่ควบคุมองค์การ ข้อตกลงระหว่างองค์การกับผู้ทำงานต้องมีความชัดเจน และสภาวะของวินัยในกลุ่มใดในองค์การขึ้นอยู่กับคุณภาพของภาวะผู้นำ

๔. เอกภาพของการบังคับบัญชา (Unity of Command) ผู้ทำงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (Superior) แต่เพียงผู้เดียวเท่านั้น ถ้ายึดหลักการข้อนี้จะเลี่ยงปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และวินัย

๕. เอกภาพของทิศทาง (Unity of Direction) กิจกรรมคล้ายคลึงกันที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ควรจัดกลุ่มให้อยู่ภายใต้ผู้จัดการคนเดียว

๖. ความสนใจส่วนตัวเป็นรอง (Subordination of Individual Interest) ความสนใจของแต่ละคนและกลุ่มคนภายในองค์การควรมาทีหลังความสนใจขององค์การโดยรวม

---

[๑๙] Fayol, Henri. **General and Industrial Administration ,** (New York Pitman, 1949, cited in Lunenbury and Ornstein, 2000.), p 7.

๗. การให้ค่าตอบแทน (Remuneration) การให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินหรือค่าชดใช้ต่างๆ ควรยุติธรรมและเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ทำงาน และฝ่ายองค์การ

๘. การรวมอำนาจ (Centralization) ผู้จัดการควรรักษาไว้ซึ่งความรับผิดชอบขั้นสุดท้าย (Final Responsibility) แต่ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่พอปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ ระดับที่เหมาะสมของการรวมอำนาจย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ปริมาณที่เหมาะสมของการรวมอำนาจที่จะใช้ในแต่กรณีเป็นที่สงสัยเสมอ

๙. สายบังคับบัญชา (Scalar Chain) สายการบังคับบัญชา คือ สายของหัวหน้า (Supervisors) นับตั้งแต่ตำแหน่งผู้มีอำนาจสูงสุดจนถึงตำแหน่งล่างสุด จะต้องชัดเจนและถือเป็นแนวปฏิบัติตลอดเวลา

๑๐.ระเบียบ (Order) ทรัพยากรที่เป็นบุคคลและสิ่งของควรมีการประสานกันและกันอยู่ถูกกาลเทศะ หรืออยู่ถูกที่ถูกเวลาที่เหมาะสม

๑๑. ความยุติธรรม (Equity) ความต้องการความยุติธรรมและการปฏิบัติเท่าเทียมกัน ผู้จัดการต้องคำนึงถึงเสมอเมื่อการกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ทำงาน

๑๒. ความมั่นคงของบุคลากร (Stability of Personnel) องค์การที่ประสบความสำเร็จต้องมีกองปฏิบัติงาน (Workforce) ที่มั่นคงการปฏิบัติของฝ่ายการจัดการควรส่งเสริมปณิธานการทำงานระยะยาวให้กับองค์การ

๑๓. การริเริ่ม (Initiative) ฝ่ายการจัดการควรส่งเสริมให้ผู้ทำงานพัฒนาและดำเนินแผนการปรับปรุงให้ดีขึ้น

๑๔. ความสามัคคี (Esprit de Corps) ผู้จัดการควรส่งเสริมและรักษาทีมงาน น้ำใจหมู่พวก และความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวระหว่างผู้ทำงานทั้งหมด

หลักการจัดการกับองค์การของ ฟาโยล เน้นการบังคับบัญชา การจัดสรรอำนาจหน้าที่ ระเบียบ ประสิทธิภาพ ความยุติธรรม และความมั่นคง และถือว่าการจัดการเป็นกระบวนการต่อเนื่องและต้องทำอยู่ตลอดไป

ข. ทฤษฎีหน้าที่การบริหารของกิวลิค[๑๒] เป็นนักทฤษฎีแบบเก่าอีกคนหนึ่ง ซึ่งได้หลอมรวมหน้าที่การจัดการพื้นฐานทั้ง ๕ ประการของ ฟาโยล ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในคณะกรรมการการบริหารงานของรัฐบาลสมัยประธานาธิบดีแฟรงคลิน ดี รูสเวลท์ ของสหรัฐอเมริกา กิวลิค เห็นว่า

---

[๑๒] Gulick, Luther and Lyndall Urwich (eds). **Papers on the Science of Administration**, (New York: Columbia University Press, 1947.), p 6.

หน้าที่ของการจัดการมีอยู่ ๗ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดอัตรากำลัง (Staffing) การชี้นำ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งเขียนเป็นคำย่อได้ว่า POSDCORB ดังมีรายละเอียดดังนี้

๑. การวางแผน (Planning หรือ P) เกี่ยวกับการพัฒนาเค้าโครงย่อของสิ่งที่ต้องทำและวิธีการทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ กิจกรรม การวางแผนพยายามทำนายการกระทำและทิศทางขององค์การในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing หรือ O) เป็นการกำหนดโครงสร้างของอำนาจหน้าที่ในการจัดให้คำนิยาม และประสานงานหน่วยย่อยต่างๆ เพื่อนำแผนไปปฏิบัติ

๓. การจัดอัตรากำลัง (Staffing หรือ S) เกี่ยวกับหน้าที่การคัดเลือกบุคลากรการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด และการทำนุบำรุงสภาพการทำงานให้เอื้ออำนวย

๔. การชี้นำ (Directing หรือ D) ได้แก่ภารกิจที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการตัดสินใจ การสื่อสารและการนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ และการประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๕. การประสานงาน (Coordinating หรือ CO) เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและความพยายาม ต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับผูกพันองค์การไว้ด้วยกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

๖. การรายงาน (Reporting หรือ R) ชี้แจงความก้าวหน้าโดยการบันทึก การวิจัยและการตรวจสอบ ยืนยันว่าสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นตามแผน กระทำการแก้ไขเมื่อจำเป็นและแจ้งให้ผู้ซึ่งหัวหน้าระดับสูงรับผิดชอบทราบ

ค. ทฤษฎีระบบราชการของเวเบอร์[๑๗] ผู้มีส่วนสำคัญกับทฤษฎีองค์การแบบเก่า อีกคนหนึ่ง คือ มักซ์ เวเบอร์ นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกเกี่ยวกับระบบราชการ (Bureaucracy) ในตอนแรกๆ แนวคิดของเวเบอร์ไม่เป็นที่ยอมรับจนกระทั่งเวเบอร์เสียชีวิตไปแล้วจึงมีผู้เลื่อมใส เวเบอร์ มีแนวคิดว่า ระบบราชการที่ดี (Well – run Bureaucracies) เป็นรูปแบบขององค์การที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ ข้าราชการ (Bureaucrats) เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดี ซึ่งแต่ทักษะเป็นส่วนเฉพาะ เครื่องมือสำคัญของระบบราชการต้องไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัวอย่างมาก ซึ่งทำให้องค์ประกอบทางอารมณ์และทางส่วนตัวที่ขาดเหตุผลเหลือน้อยที่สุด และ

---

[๑๗]Weber, Max. **The Theory of Social and Economic Organization, Trans ,** (Talcott Parsons New York : Oxford University Press, 1947.), pp. 6 - 7.

ทำให้บุคลากรในระบบราชการทำงานอย่างอิสระ โดยปราศจากแรงเสียดทานหรือมีความสับสนน้อยที่สุด ถ้าเป็นเช่นนี้องค์การสามารถให้บริการแบบผู้เชี่ยวชาญ ไม่แบ่งเป็นส่วนเล็กส่วนน้อยและให้ความสำคัญแก่ลูกค้าขององค์การ ระบบราชการในอุดมคติ (Ideal Bureaucracy)

มีหลักการจัดการ ๖ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. การแบ่งงาน (Division of Labour) โดยอาศัยความเชี่ยวชาญตามหน้าที่ (Functional Specialization)

๒. อำนาจหน้าที่ลดหลั่นชัดเจน (Well – Defined Hierarchy of Authority) เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามสายงานให้ชัดเจนจากระดับบนถึงระดับล่าง

๓. ระบบเกี่ยวกับกฎระเบียบ (System of Rules) ซึ่งครอบคลุมสิทธิและหน้าที่ของผู้ทำงานทุกคน

๔. ระบบวิธีดำเนินงาน (System of Procedures) มีวิธีดำเนินงานในการจัดการกับสถานการณ์ทำงานอย่างเป็นระบบ

๕. การไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัว (Impersonality) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การต้องไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัว แต่เป็นเรื่องขององค์การเท่านั้น

๖. การคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถทางวิชาการ (Selection and Promotion Based on Technical Competence) เลือกบรรจุบุคลากรตามความรู้ความสามารถและเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถเช่นเดียวกัน

๒.๔ ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลสามรถทำให้ผู้คนเดินตาม ภาวะผู้นำก็ไร้ความหมาย การเดินตามนั้นมิได้หมายความว่า ทำกันเฉพาะในขณะที่ผู้นำนั้นๆ มีอำนาจอยู่สามารถทำให้ผู้คนเกรงกลัวจึงเดินตามทำตามในสิ่งที่ผู้นำสั่งให้ทำ แต่แม้ว่าผู้นำนั้นๆ ไม่ได้อยู่ในอำนาจแล้ว ผู้คนก็ยังเดินตาม ทำตามในสิ่งที่ผู้นำเหล่านั้นพูดไว้หรือปฏิบัติไว้เป็นแบบอย่าง[๑๔]

ผู้นำ(Leader) หมายถึง สมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่นๆในกลุ่ม คือ แผ่อิทธิพลไปยังคนอื่นมากกว่าที่คนอื่นจะแผ่อิทธิพลมายังตน และสมาชิกคนอื่นๆยอมรับโดยสมัครใจว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำอาจได้รับตำแหน่งมาโดย

---

[๑๔] ดร.พรนพ พุกกะพันธุ์, **ภาวะผู้นำและการจูงใจ,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๔–๔๖.

การแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง หรือยกตัวเองขึ้นมาเป็นผู้นำก็ได้แต่สมาชิกกลุ่มยอมรับว่าเป็นผู้นำด้วยความจริงใจ[๑๕]

ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆก็ตาม[๑๖]

ผู้นำ คือ บุคคลที่มาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง หรือการยกย่องขึ้นมาของกลุ่มเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นความสามารถด้านการใช้อิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ ๓ อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) อันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เมื่อพิจารณาจากความหมายของผู้นำดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้นำนั้นอาจจะแบ่งออกได้เป็น ๒ กลุ่มด้วยกัน คือ

ผู้นำที่มีอำนาจแต่ไม่มีอิทธิพล ผู้นำเหล่านี้จะเป็นผู้นำที่มีตำแหน่งใหญ่โต เช่น ประธานาธิบดี นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร์ นายพล ฯลฯ มีอำนาจที่ทรงสิทธิ์ตามฐานะของตำแหน่งใหญ่โตที่ตนเองดำรงอยู่ แต่อาจจะไม่มีอิทธิพลในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่สำคัญในสังคม เมื่อหมดอำนาจลง คนทั่วไปก็จะกล่าวขวัญถึงว่า ก็เป็นเพียงนักการเมืองที่มาแล้วก็ไป แต่ถ้าหากได้สร้างอิทธิพลที่มีคุณค่าทิ้งไว้ให้คนกล่าวขวัญถึง ผู้คนจะเรียกขานต่างกันว่า รัฐบุรุษ อธิบดี นายพล หรือผู้นำอื่นๆ ก็เช่นกัน ก็จะมีคำกล่าวถึงที่แตกต่างกัน การระลึกที่แตกต่างกันด้วย

---

[๑๕]ภาณุศักดิ์ คำแผง, **ติวส่วนตัววิชาการบริหารงานบุคคลภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สูตรไพศาล, ๒๕๕๐), หน้า ๒๔ – ๒๗.

[๑๖]Yukl, Gary A. **Leadership in Organization ,** (Prentice – Hall, N.J. 1989), pp. 3-4.

ผู้นำที่มีอิทธิพลแต่ไม่มีอำนาจ ผู้นำเหล่านี้ไม่ได้อยู่ในตำแหน่งหน้าที่มีอำนาจใหญ่โต แต่อาจจะเป็นผู้นำทางความคิด ผู้นำทางปัญญา ผู้นำที่มีเครือข่ายกว้างขวาง ฯลฯ อิทธิพลของผู้นำเหล่านี้ตกทอดส่งต่อกันจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง จากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ ในปัจจุบันผู้นำเหล่านี้ยิ่งสามารถสร้างผลสะท้อนได้กว้างขวาง และทรงอิทธิพลที่ทำให้มีผู้คนเดินตามหรือทำตามเป็นจำนวนมาก เป็นผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงได้มากกว่าและยั่งยืนกว่า

มีทฤษฎีเป็นจำนวนมาก ทั้งในประเทศภาคตะวันออกและตะวันตกได้กล่าวถึงกำเนิดของภาวะผู้นำไว้ดังต่อไปนี้ ๑) ผู้นำโดยกำเนิด ๒) ผู้นำที่มีความอัจฉริยะ ๓) ผู้นำที่เกิดขึ้นตามสายงานบริหาร และ ๔) ผู้นำตามสถานการณ์

ก. ผู้นำโดยกำเนิด

ผู้นำประเภทนี้เมื่อเกิดมาก็มีคุณลักษณะบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำอาจจะเป็นเพราะการสืบทอดโดยตำแหน่ง หรือโดยบุญบารมีที่ได้สั่งสมกันมาเป็นเวลานาน จึงทำให้บุคคลผู้นั้นได้เกิดในตระกูลสูง เป็นที่ยอมรับและเป็นที่เคารพนับถือของบุคคลโดยทั่วๆ ไป ท่านเหล่านี้จึงเป็นผู้นำโดยกำเนิด อาทิเช่น องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ทรงประสูติ ณ สวนลุมพินี ระหว่างกรุงกบิลพัสดุ์และนครเทวทหะ (ปัจจุบันตั้งอยู่ในประเทศเนปาล) ทรงมีพระนามเดิมว่า สิทธัตถะ และพระนามโดยโคตรว่า โคตรมะ เกิดในวรรณะกษัตริย์ ราวศตวรรษที่ ๖ ก่อนคริสต์ศักราช พระราชบิดาของพระองค์พระนามว่า สุทโธทนะ เป็นกษัตริย์ครองอาณาจักรแห่งชาวศากยะ พระราชมารดาของพระองค์พระนามว่า พระราชินีมายา ซึ่งเมื่อทรงให้กำเนิดพระราชโอรสได้เพียง ๗ วันก็สิ้นพระชนม์ พระองค์ได้อภิเษกสมรส กับเจ้าหญิงทรงพระนามว่า ยโสธรา เจ้าชายสิทธัตถะได้ประทับอยู่ในพระราชวังพรั่งพร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกสบายนานัปการ แต่โดยไม่คาดคิดพระองค์ได้ทรงพบความจริงแท้ของชีวิตและความทุกข์ของมนุษยชาติ จึงได้ตัดสินพระทัยที่จะหาทางแก้ กล่าวคือพบทางพ้นไปจากทุกข์อันมีอยู่ทั่วไปในสากลโลก เมื่อพระชนม์ได้ ๒๙ พรรษาภายหลังประสูติกาลของโอรสพระองค์เดียว คือ เจ้าชายราหุล ไม่นานนักพระองค์ก็ได้เสด็จจากอาณาจักรของพระองค์ไปทรงผนวชเป็นนักบวช เพื่อแสวงหาทางแก้ไขทุกข์นั้น นับเป็นเวลา ๖ ปี พระองค์ได้จาริกไปในแถบลุ่มแม่น้ำคงคา ได้ทรงพบกับคณาจารย์สอนศาสนาที่มีชื่อเสียง พระองค์ได้ทรงศึกษาและปฏิบัติตามระเบียบและวิธีการของอาจารย์เหล่านั้น และทรงยอมลดพระองค์ลงรับข้อปฏิบัติแทบทุกกิริยาอันหนักยิ่ง แต่ข้อปฏิบัติแห่งหลักการและระบบศาสนาเหล่านั้น ไม่ทำให้พระองค์ทรงพอพระทัย ดังนั้น พระองค์จึงได้ทรงละทิ้งศาสนาที่มีมาแต่เดิมทั้งหมด พร้อมทั้งวิธีการของศาสนาเหล่านั้นเสีย แล้วดำเนินทรงไปตามวิถีทางของพระองค์เอง หลังจากนั้นมาจนกระทั่งคืนหนึ่งพระองค์ได้ทรงประทับนั่งอยู่ที่ภายใต้ต้นไม้ใหญ่ต้นหนึ่ง ต้นโพธิ์ ณ ริมแม่น้ำเนรัญชรา พุทธคยา

เมื่อพระชนม์ได้ ๓๕พรรษา พระองค์ก็ได้บรรลุพระโพธิญาณซึ่งภายหลังจากการบรรลุพระโพธิญาณนั้นแล้ว พระองค์ก็ได้เป็นที่รู้จักกันในนามว่า พระพุทธเจ้า หรือ พระผู้ตรัสรู้แล้ว

หลังจากตรัสรู้ของพระองค์แล้ว ก็ได้ทรงประทานปฐมเทศนาแก่ปัญจวัคคีย์ ซึ่งเป็นสหายผู้ร่วมปฏิบัติธรรมมาแต่แรกของพระองค์ ณ สวนกวาง ป่าอิสิปตนะ (เมืองสารนาถ) ใกล้เมืองพาราณสี นับตั้งแต่วันนั้นเป็นต้นมาเป็นเวลา ๔๕ พรรษา พระองค์ได้ทรงสั่งสอนมนุษย์ชาย–หญิงทุกชนทั้งหลาย กล่าวคือ กษัตริย์ ชาวนา พราหมณ์ จัณฑาล คฤหบดี ขอทาน นักบวช โจร โดยมิได้ทรงแบ่งแยกชนชั้นในหมู่ชนเหล่านั้น พระองค์มิได้ยอมรับความแตกต่างแห่งวรรณะ หรือการแบ่งกลุ่มชนในสังคมเลย มรรคาที่พระองค์ทรงสั่งสอนนั้น ก็ทรงเปิดรับมนุษย์ชาย –หญิงทุกคนผู้พร้อมจะเข้าใจและดำเนินตาม เมื่อพระชนมายุได้ ๘๐ พรรษา พระพุทธเจ้าก็ได้เสด็จดับขันธปรินิพพานที่เมืองกุสินาราปัจจุบัน พระพุทธศาสนามีปรากฏอยู่ในประเทศ ศรีลังกา พม่า ไทย กัมพูชา ลาว เวียดนาม ทิเบต จีน ญี่ปุ่น มองโกเลีย เกาหลี ไต้หวัน ในบางส่วนของประเทศอินเดีย ปากีสถาน เนปาลกับทั้งในสหภาพโซเวียด ประชากรชาวพุทธทั่วโลกมีจำนวนเกินกว่า ๕๐๐ ล้านคน

การที่พระพุทธองค์ในฐานะผู้นำของชาวโลกมานานกว่า ๒๕๕๓ ปี และยังคงมีการยึดถือแนวคำสอนมาปฏิบัติเพื่อความสุขของชีวิตตลอดมานั้น พระองค์ได้ถือกำเนิดในวรรณะกษัตริย์และทรงตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้านั้น ไม่ใช่เรื่องธรรมดาสามัญที่มนุษย์ทุกคนจะบรรลุตามได้ ทั้งนี้เพราะพระพุทธเจ้าได้ทรงสร้างบุญบารมีมาก่อนหน้านี้หลายสิบชาติ คือ ก่อนที่พระโพธิสัตว์อันสถิตอยู่ ณ สวรรค์ชั้นดุสิต จะได้ทรงตรัสรู้บรรลุธรรมเป็นองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เพื่อโปรดชาวโลกนั้น พระบรมศาสดาได้ทรงบำเพ็ญบารมี ๑๐ ประการ ได้แก่

๑. พระเตมีย์ ทรงบำเพ็ญเนกขัมมบารมี คือ ความอดทนสูงสุด
๒. พระมหาชนก ทรงบำเพ็ญวิริยะบารมี คือ ความพากเพียรสูงสุด
๓. พระสุวรรณสาม ทรงบำเพ็ญเมตตาบารมี คือ ความเมตตาสูงสุด
๔. พระเนมิราช ทรงบำเพ็ญอธิฐานบารมี คือ ความมีจิตที่แน่วแน่
๕. พระมโหสถ ทรงบำเพ็ญปัญญาบารมี คือ ความมีปัญญาสูงสุด
๖. พระภูริทัต ทรงบำเพ็ญศีลบารมี คือ ความมีศีลที่สมบูรณ์สูงสุด
๗. พระจันทกุมาร ทรงบำเพ็ญขันติบารมี คือ ความอดกลั้นสูงสุด
๘. พระนารทพรหม ทรงบำเพ็ญอุเบกขาบารมี คือ การมีอุเบกขาสูงสุด
๙. พระวิธูรบัณฑิต ทรงบำเพ็ญสัจจบารมี คือ ความมีสัจจะสูงสุด
๑๐. พระเวสสันดร ทรงบำเพ็ญทานบารมี คือ การรู้จักให้ทานสูงสุด

ข. ผู้นำที่มีความอัจฉริยะ

ผู้นำประเภทนี้ เกิดขึ้นได้เพราะความเป็นผู้มีอัจฉริยะโดยเฉพาะบุคคลในตอนเริ่มต้นของชีวิต ในระยะแรกๆ ก็มีสภาวะเช่นเดียวกับบุคคลอื่นโดยทั่วไป แน่เนื่องจากเป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด มีสติปัญญาและได้รับการศึกษาจากสถาบันที่ดี ก็จะเริ่มพัฒนาปรับตัวเข้าสู่การเป็นผู้นำขึ้นเหนือคู่ต่อสู้คนอื่นๆ กลายเป็นผู้นำชุมชนที่ยิ่งใหญ่

ค. ผู้นำที่เกิดขึ้นตามสายงานบริหาร

ในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระบบธุรกิจและระบบข้าราชกาโดยทั่วไปนั้น จะเริ่มตั้งแต่การวางแผนงานบุคคล โดยการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงาน ระบบการจำแนกตำแหน่งตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เมื่อรับคนเข้ามาทำงานได้ตามต้องการแล้ว จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมในความรู้ที่จะต้องปฏิบัติ หรือเมื่อได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น หากการปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จเป็นไปได้ด้วยดีก็จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ยิ่งมีความรับผิดชอบสูงมากยิ่งขึ้นเท่าใด ภาวะความเป็นผู้นำก็ยิ่งมีบทบาทสำคัญมากขึ้นด้วย ดังนั้น ในการบริหารงานทั่วๆ ไป เพื่อการให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูง สิ่งสำคัญอันดับแรกก็คือ จะต้องมีระบบการจำแนกตำแหน่ง เพื่อจะได้รู้ว่าใครเป็นผู้นำ ใครเป็นผู้ตาม

ง. ผู้นำตามสถานการณ์

ผู้นำประเภทนี้ เป็นผู้นำที่เกิดขึ้นแบบมีทีมงานเป็นส่วนใหญ่ มีความใฝ่ใจสูง เน้นการบริหารให้ได้ทั้งคนและทั้งงาน คืองานก็เสร็จ และคนก็พอใจโดยสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเนื่องจากคนในหน่วยงานนั้นมีจุดหมายร่วมกัน รู้จักหน้าที่ของตนและพอใจที่จะทำงานในหน้าที่ที่ดีที่สุด ถ้าจะเปรียบเทียบก็เหมือนกับการเล่นกีฬาเป็นทีม แต่ละคนรู้จักหน้าที่ของตน ทุกคนเล่นด้วยความพอใจแบบที่เราเรียกว่า เล่นแบบถวายชีวิตเพื่อทีมของตนบรรลุจุดหมายปลายทาง คือชัยชนะ ผู้นำประเภทนี้แสดงออกให้เห็นชัดถึงความเป็นผู้นำที่ต้องออกคำสั่ง การบังคับบัญชาและตัดสินใจ แต่ในขณะเดียวกันก็แสดงตนให้ผู้ตามทราบด้วยว่า ความเป็นผู้นำของเขานั้น มิได้ปิดกั้นสัมพันธภาพที่ดีที่มีต่อกันระหว่างตัวเขาเองกับผู้ตาม ผู้นำประเภทนี้มักจะทำตัวเป็นเพื่อนร่วมงาน เป็นครู หรือเป็นผู้สอนงาน ที่ปรึกษาและเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ที่เห็นเด่นชัดมากที่สุดในประวัติศาสตร์ของประเทศไทยก็คือ เหตุการณ์วันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๖ และวันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๙

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการนำ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานาน

แล้วเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่ จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ[๑๗]

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลทางสังคมต่อกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในสถานการณ์อย่างหนึ่ง เพื่อนำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์[๑๘]

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการในการชักนำบุคคลทั้งหลายภายในองค์การ ให้มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสาร หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา[๑๙]

ภาวะผู้นำ เป็นกิจกรรมของการใช้อิทธิพลต่อบุคคล โดยให้บุคคลมานะพยายามอย่างเต็มอกเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม[๒๐]

พอสรุปได้ดังนี้

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับตำแหน่ง หรือการยกย่องให้เป็นหัวหน้า ซึ่งอาจจะเกิดจากอำนาจหน้าที่หรือความสามารถที่มีเหนือบุคคลอื่นชักนำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้วิธีการนำ เพื่อนำกลุ่มให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกันขององค์การ โดยเน้นอิทธิพล แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สัมฤทธิ์ผลในทุกสถานการณ์

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ สามารถแยกตามตัวอักษร LEADERSHIP ได้ดังนี้

L = Love ความรัก หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำต้องเริ่มด้วยการมีความรักเสียก่อน คือรักในหน้าที่การงาน รักผู้ร่วมงาน รักผู้ใต้บังคับบัญชา รักความก้าวหน้า รักความยุติธรรม

E = Education and Experience หมายถึง คุณสมบัติทางด้านการศึกษาและประสบการณ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่สามารถสั่งสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถูกต้อง

---

[๑๗]ภาณุศักดิ์ คำแผง, **ติวส่วนตัววิชาการบริหารงานบุคคลภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สูตรไพศาล, ๒๕๕๐), หน้า ๕๑ - ๕๙.

[๑๘]ทองอินทร์ วงศ์โสธร, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๓), หน้า ๗.

[๑๙]อารี โสตถิพันธุ์, **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๓๘), หน้า ๖.

[๒๐]Terry George R, **Principles of Management**, (3rd Homewood : Richard D Irwin , 1960), p 493.

A = Adaptability หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม รู้จักการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

D = Decisiveness หมายถึง มีความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้รวดเร็ว ถูกต้อง แน่นอน กล้าได้กล้าเสีย

E = Enthusiasm ความกระตือรือร้นมีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงานและสนับสนุน ชักนำ (Encourage) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างจริงจังด้วย

R = Responsibility เป็นผู้มีความรับผิดชอบทั้งในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ทอดทิ้งหรือปัดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น

S = Sacrifice and sincere ต้องเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวมจริงใจ ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ

H = Harmonize เป็นผู้มีความนุ่นนวล ผ่อนปรน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเข้าใจอันดีต่อกันในหมู่ผู้ร่วมงาน อาจรวมถึงการถ่อมตัว (Humble) ตามกาลเทศะอันควร

I = Intellectual capacity เป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ ทันคนทันต่อเหตุการณ์ เป็นผู้รอบรู้ และมีความคิดริเริ่ม

P = Persuasiveness เป็นผู้มีศิลปะในการจูงใจคน ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้หลักจิตวิทยา (Psychology) และต้องมีอำนาจ (Power) ในตัวเองพอสมควร

ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ ๔ ประการ คือ

๑. การกำหนดทิศทางขององค์การ (Establishing Direction) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดทิศทางระยะยาว โดยมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และคิดหากุศโลบายเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลที่ต้องการ

๒. การรวมใจคน (Aligning People) หมายถึงความสามารถในการรวมใจคนโดยการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องทิศทางทั้งโดยทฤษฎีและการปฏิบัติ ผลักดันความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือของทีมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรับรู้ เข้าใจ และยอมรับในความถูกต้องของวิสัยทัศน์และกุศโลบายที่ผู้นำมีต่อองค์การ

๓. การจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจ (Motivating and in spiring) หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้น เพื่อเสริมกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยใช้หลักพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของมนุษย์ สร้างความเปลี่ยนแปลงในลักษณะปลุกเร้าความสนใจ และมีพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงที่มีประโยชน์อย่างแท้จริง

๔. การสร้างค่านิยมที่เหมาะสม (Value) ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติในค่านิยมที่เหมาะสม ใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณค่าของมนุษย์ ใช้หลักธรรมเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติ สร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สร้างค่านิยมของบุคคลให้ผสมสานกับเป้าหมายขององค์การ

๒.๕ การบริหารการศึกษา

๒.๕.๑ ความหมายของการบริหารการศึกษา (Educational Administration)

การบริหารโรงเรียนและกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน เรียกว่า การบริหารการศึกษา สิ่งที่ทำให้การบริหารงานราชการและการบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับนโยบายและการวางแผนที่ดี สำหรับความหมายของการบริหารการศึกษามีศัพท์สองคำที่เกี่ยวข้อง คือ การบริหาร กับการศึกษา ดังนั้นนักการศึกษากล่าวไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก[๒๑] ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ ความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษาอันได้แก่โรงเรียน หลักสูตรครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เป็นต้น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ ความพยายามที่จะจัดหรือดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการศึกษา โดยมีผลผลิตคือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ[๒๒] กล่าวคือ การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์ที่มีสาระ มีวิธีเฉพาะของตน ไม่เหมือนกับการบริหารองค์กรประเภทอื่นๆ วิธีการทำงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาแบบแผนเป็นของตนเอง ไม่เหมือนกับการบริหารองค์กรตามระบบราชการ หรือการบริหารองค์กรการกุศลใดๆ

ประเสริฐ เชษฐพันธ์[๒๓] ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพและสมรรถภาพของคนให้เป็นคนดี

---

[๒๑]กิตติมา ปรีดีดิลก, **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น,** (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์, ๒๕๓๒), หน้า ๕.

[๒๒]อุทัย บุญประเสริฐ, **การวางแผนการศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๒) , หน้า ๓.

[๒๓]ประเสริฐ เชษฐพันธ์, **การบริหารการศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการบริหารการศึกษา, ๒๕๔๒), หน้า ๖ – ๗

มีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

เยาวพา เดชะคุปต์[๒๔] ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง ความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา อันได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เป็นต้น อย่างมีประสิทธิภาพ

กู๊ด[๒๕] ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นการวินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และการจัดการเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการโรงเรียน รวมทั้งการบริหารธุรกิจโรงเรียนโดยมุ่งให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายปลายทางของการศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน

ความหมายของ “**การบริหารการศึกษา** (Educational Administration)” โดยดูจากคำว่า “การบริหารการศึกษา” ซึ่งประกอบด้วยคำสำคัญ ๒ คำ คือ คำว่า “**การบริหาร** (Administration) ” และ “ **การศึกษา** (Education)” ดังนั้นจะขอแยกความหมายของคำทั้งสองนี้ก่อน[๒๖]

ความหมายของคำว่า “การบริหาร” มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ทั้งคล้ายๆกันและแตกต่างกัน ขอยกตัวอย่างสัก ๖ ความหมาย ดังนี้

การบริหาร คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น

การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

การบริหาร คือ การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงาน เพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน

การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ ให้บรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน

---

[๒๔]เยาวภา เตชะคุปต์, **การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย ,** (กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาระบบการพิมพ์ , ๒๕๔๒ , หน้า ๔๒.

[๒๕]Good, C.V. , **Dictionary of Education , (New York : McGraw – hill Book Company ,1973)** , p14.

[๒๖]รศ. หวน พินธุพันธ์ , **การบริหารโรงเรียนด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ,** (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อักษรบัณฑิต , ๒๕๒๙) , หน้า ๓ – ๘.

การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลปะนำทรัพยากรการบริหาร (Administrative resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหาร คือศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ หมายความว่าผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์การ หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

จากความหมายของ"การบริหาร"ทั้ง ๖ ความหมายนี้ พอสรุปได้ว่า การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

ส่วนความหมายของ "การศึกษา" ก็มีผู้ให้ความหมายไว้คล้ายๆกัน ดังนี้

การศึกษา คือ การงอกงาม หรือ การจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมแก่ผู้เรียน เพื่อผู้เรียนจะได้งอกงามขึ้นตามจุดประสงค์

การศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

การศึกษา คือ การสร้างเสริมประสบการณ์ให้ชีวิต

การศึกษา คือ เครื่องมือที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงามทุกทางในตัวบุคคล

จากความหมายของ "การศึกษา" ข้างบนนี้พอสรุปได้ว่า การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

เมื่อนำความหมายของ **"การบริหาร"** มารวมกับความหมายของ **"การศึกษา"** ก็จะได้ **ความหมายของ "การบริหารการศึกษา"** ว่า **"การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี"** นั่นเอง

ดังนั้นจึงสรุปความหมายของ "การบริหารการศึกษา" ได้ว่า **"การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี"**

จากสรุปความหมายของ **"การบริหารการศึกษา"** ข้างบนนี้ อธิบายขยายความได้ว่า ที่หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่างๆและครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่างๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมี

วินัย และอื่นๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา”หรือ“งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง

จึงกล่าวได้ว่า ภารกิจในการบริหารการศึกษา หรืองานบริหารการศึกษา โดยทั่วไปจำแนกออกเป็น ๕ ประเภท ด้วยกันคือ ๑) การบริหารงานวิชาการ ๒) การบริหารงานธุรการ ๓) การบริหารงานบุคคล ๔) การบริหารกิจการนักเรียน และ ๕) การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ขออธิบายขยายความงานบริหารการศึกษา ทั้ง ๕ ประเภท ดังนี้

๑. การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับ การเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผลการวัดผล และการนิเทศการสอน เป็นต้น การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนจะมีคุณภาพคือมีความรู้ ความสามารถ ความคิด และความเป็นคนดีได้ จะต้องมีการเรียนการสอนหรือจะต้องมีการบริหารงานวิชาการนั่นเอง การบริหารงานวิชาการจึงถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา คงไม่ผิดนัก ในสถาบันการศึกษา ทั้งมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนต่างๆ จะมีฝ่ายวิชาการด้วย ซึ่งจะเรียกชื่อต่างๆกันไป เช่น รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, รองคณบดีฝ่ายวิชาการ, ผู้ช่วยผู้อำนวยการการฝ่ายวิชาการ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น

๒. การบริหารงานธุรการ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานการเงิน วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ งานสารบรรณ งานรักษาพยาบาล และงานบริการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้เป็นงานที่สนับสนุนงานวิชาการอย่างมาก เช่น งานวิชาการจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีอาคารสถานที่ มีห้องเรียน มีห้องปฏิบัติการ มีโต๊ะเก้าอี้ มีสื่อการสอนต่างๆ มีงานบริการให้ความสะดวกต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นบทบาทของการบริหารงานธุรการ นั่นเอง การบริหารงานธุรการ จึงมีส่วนช่วยให้การพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้อย่างมาก เช่นกัน บุคลากรที่ทำหน้าที่ฝ่ายธุรการในมหาวิทยาลัยมักจะใช้ชื่อว่า รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, รองคณบดีฝ่ายบริหาร (ถ้าใช้ “ฝ่ายธุรการ” น่าจะถูกต้องมากกว่า) ส่วนในโรงเรียนทั่วๆไป มักใช้ชื่อว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายธุรการ เป็นต้น

๓. การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่ การสรรหาบุคคลมาทำงานหรือมาเป็นครู การจัดบุคคลเข้าทำงาน การบำรุงรักษาและการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน เป็นต้น การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีส่วนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพอย่างมาก เช่นกัน เพราะในการสรรหาบุคคลมาทำงาน ถ้าสรรหาบุคคลที่เป็นคนเก่งคนดีมาเป็นครู จัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถและความถนัดของเขา มีการ

พัฒนาครูให้เก่งให้เป็นคนดียิ่งขึ้นไป ย่อมจะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ถือว่ามีส่วนในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ นั่นเอง ในมหาวิทยาวิทยาลัยบางแห่งมักจะมีบุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคล คือผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งขึ้นกับรองอธิการฝ่ายบริหาร ในโรงเรียนต่างๆ ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการและผู้ช่วยฝ่ายธุรการจะร่วมกันบริหารงานบุคคล เช่นการสรรหาบุคคลมาทำงาน การจัดบุคคลเข้าทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ และการพัฒนาบุคคล เป็นต้น

๔. การบริหารกิจการนักเรียน เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับนักเรียน เช่น การปฐมนิเทศนักเรียน การปกครองนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การบริการเกี่ยวกับสุขภาพนักเรียน การจัดกิจกรรม และการบริการต่างๆ เป็นต้น การบริหารกิจการนักเรียนถือว่าเป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นคนดี คนเก่ง ได้อย่างมากเช่นกัน เช่น การปกครองให้เด็กมีระเบียบวินัย การจัดกิจกรรม กีฬา กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมทางวิชาการ การจัดบริการแนะแนว เหล่านี้ล้วนทำให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง ยิ่งขึ้น ในมหาวิทยาลัยจะมีบุคลากรที่ทำหน้าที่นี้โดยตรง คือ รองอธิการบดีฝ่ายนิสิต หรือรองอธิการบดีฝ่ายนักศึกษา ในโรงเรียนทั่วๆไปจะมี ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง หรือ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายปกครอง ถ้าหากจะเปลี่ยนมาใช้ “ฝ่ายกิจการนักเรียน” ก็น่าจะตรงกับการบริหารงานกิจการนักเรียน อย่างยิ่ง

๕. การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นการบิหารงานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน เช่น การสอนให้นักเรียนนำความรู้ที่เรียนไปใช้ที่บ้านที่ชุมชน และเผยแพร่แก่คนรอบข้างคนในชุมชนด้วย การช่วยแก้ปัญหาในชุมชน การให้นักเรียนเข้าไปเรียนหรือฝึกงานในชุมชน การเชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาต่างๆในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน เป็นต้น การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนนี้ จะช่วยพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพได้เช่นกัน เพราะการให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ที่บ้านและในชุมชน จะมีคุณภาพดีกว่าการเรียนเพื่อรู้อย่างเดียว การเชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาต่างๆในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน หรือการให้นักเรียนเข้าไปเรียนหรือฝึกงานในชุมชน ย่อมจะทำให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์กว้างขวางยิ่งขึ้น แสดงว่า การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีส่วนพัฒนาคนให้มีคุณภาพด้วย เช่นกัน ส่วนบุคลากรที่ดำเนินงานด้านนี้ ย่อมมีหลายฝ่ายด้วยกัน ทั้งฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ และฝ่ายกิจการนักเรียน

๒.๖ กระบวนการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของรัฐบาลในการบริหารประเทศ การบริหารการศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรัฐประสาสนสาสตร์ (Public Administration) การบริหารกิจการทุกชนิดของหน่วยงาน หรือของสถาบันใดๆ ก็ตาม ย่อมยึดหลักในการบริหารอย่างเดียวกันไม่ว่าจะเป็นการบริหารกิจการของรัฐ หรือการบริหารบริษัทห้างร้านของเอกชนที่เรียกว่า บริหารธุรกิจ

(Bussiness Administration) การบริหารโรงเรียนและกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาแก่เด็ก และประชาชน ที่เรียกว่าการบริหารการศึกษา (School administration or educational administration) สิ่งที่ทำให้การบริหารการศึกษา การบริหารราชการ และการบริหารธุรกิจ แตกต่างกันก็คือ วัตถุ ประสงค์และทัศนคติในการบริหาร ดังนั้น การบริหารการศึกษา จึงหมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ทั้งนี้โดยมุ่งให้เด็ก เยาวชน ประชาชน เป็นคนดีมีคุณภาพสามารถประกอบภารกิจในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาคนในทุกๆ ด้านนี้ต้องอาศัยทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งคนที่อยู่ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

ปรัชญาการศึกษา ในการบริหารการศึกษานั้นผู้บริหารนอกจากจะต้องทราบหลักการบริหาร ระเบียบปฏิบัติ แผนการศึกษาชาติ ประเพณีในการบริหารที่ปฏิบัติต่อๆ กันมา โดยอาศัยปรัชญาการศึกษาตามแนวคิดต่างๆ ก็เป็นความรู้พื้นฐานที่ผู้บริหารควรทราบ แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าผู้บริหารต้องยึดหลักปรัชญาของคนรุ่นก่อนเสมอไป ผู้บริหารย่อมมีปรัชญาของตนเอง เพียงแต่ไม่ขัดต่อนโยบายส่วนใหญ่ของการจัดการศึกษาแห่งชาติ ปรัชญาที่ผู้บริหารการศึกษาควรสนใจและนำไปเป็นหลักในการจัดการศึกษาในโรงเรียนมี ๒ เรื่อง คือ

๑. การจัดระบบสังคม และการถ่ายทอดวัฒนธรรมนั้น การศึกษาควรจะมีบทบาทและหน้าที่อย่างไร โรงเรียนควรจะสร้างเด็ก เยาวชน และประชาชนให้ไปในทิศทางใด

๒. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษาคืออะไร ในเรื่องนี้โรงเรียนจะต้องกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายเพื่อการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารการศึกษาในสังคมประชาธิปไตย ต้องถือว่าตนเองเป็นทั้ง นักบริหาร และนักวิชาการ มีบทบาทหน้าที่อันพึงกระทำตามแบบระบอบประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มองปัญหาเป็น รับฟังความคิดเห็นทุกฝ่ายด้วยเหตุผลและความเป็นธรรม ต้องพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ต้องเป็นผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ พึงระลึกว่า การให้การศึกษาแก่เด็กมิใช่ให้ความรู้ด้านวิชาการอย่างเดียว พูดง่ายๆ เด็กมิได้มาโรงเรียนแต่เพียงส่วนหัว แต่เด็กมาโรงเรียนทั้งตัว จึงต้องมี Concept ว่า

ผู้บริหารทำอย่างไรก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นการบังคับ ควบคุม ลงโทษ ให้รางวัล ระดมเทคนิคต่างๆ ที่มีอยู่ ให้ครู – อาจารย์ ทำการอบรมสั่งสอนด้วยความเอาใจใส่ต่อเด็ก จนทำให้เด็กเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม

ผู้บริหารจะทำอย่างไรก็ได้ ขอให้การปกครองบังคับบัญชาบุคลากรในโรงเรียนได้อยู่ในระเบียบวินัย ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ตามระบบของทางราชการให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคมโรงเรียน

เพราะว่าในการบริหารการศึกษา หน่วยงานบริหารที่สำคัญที่สุดคือ “ โรงเรียน ” เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติที่มีลักษณะเบ็ดเสร็จในตัว และเป็นหน่วยที่ก่อให้เกิดผลทางการศึกษาโดยตรง ผู้บริหารการศึกษาโดยเฉพาะครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการจึงต้องมีความคิดทางการบริหารการศึกษาดังกล่าว

หลักการจัดระบบการศึกษา ไม่ว่าระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับโรงเรียน มีหลัก ๑๐ ประการ

๑. ครูจะต้องรู้จักเด็กที่ตนสอนทุกคน และควรจะต้องรู้ถึงความต้องการความจำเป็น ปัญหาข้อจำกัด ความสามารถเฉพาะตัวของเด็กด้วย

๒. โรงเรียนจะต้องใช้หลักความเสมอภาค และโอกาสเท่าเทียมกันของเด็กที่จะเข้าเรียน

๓. การจัดโรงเรียนต้องให้เหมาะสมกับปรัชญา วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการศึกษา และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

๔. โรงเรียนจะต้องตระหนักถึงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน อันจะก่อให้เกิดความอบอุ่นใจ ทำโรงเรียนให้เสมือนบ้าน หรือสวนสนุก ให้เด็กอยากมาโรงเรียน

๕. การจัดกิจกรรมในโรงเรียนต้องส่งเสริมและสอดคล้องกับหลักการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

๖. การจัดการเรียนการสอนต้องเน้นการผสมผสานวิชาเข้าด้วยกัน มุ่งให้เด็กนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากกว่าเรียนเพื่อสอบให้ผ่าน

๗. ครูจะต้องระลึกเสมอว่า ครูมีหน้าที่ส่งเสริมช่วยเหลือให้เด็กพัฒนาตนเองตามอัตภาพของเด็ก

๘. การจัดองค์การบริหารในโรงเรียน ต้องเปิดโอกาสให้มีความคล่องตัวสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ตามความเหมาะสม

๙. การจัดเด็กเข้าชั้นเรียน เข้ากลุ่ม ต้องเคารพในความทัดเทียม ความเสมอภาค ในฐานะเป็นพลเมืองไทย

๑๐. โรงเรียนจะต้องเปิดโอกาสให้ครู–อาจารย์ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ในฐานะเป็นนักวิชาการ

จากปรัชญาการศึกษา ความคิดรวบยอด และการจัดระบบการศึกษาดังกล่าวแล้ว พอประมวลความคิดในเรื่องกระบวนการบริหารการศึกษาได้ว่า ในการบริหารการศึกษานั้น นอกจากหลักการบริหาร ปัจจัยในการบริหารแล้ว กระบวนการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะการจัดการธุรกิจการศึกษามีปัจจัยต่างๆ จำนวนมากที่มาเกี่ยวข้อง เช่น บุคลากรอันได้แก่ ครู นักเรียน คนงานภารโรง เงินซึ่งมีทั้งเงินงบประมาณ เงินบำรุงการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ระเบียบกฎหมายซึ่งต้องปฏิบัติ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบ ทั้งนี้เพื่อให้การลงทุน (input) คือผลผลิตเด็กและเยาวชน ได้ผลออกมา (output) มีมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ ตามความต้องการของสังคมยุคปัจจุบันโรงเรียนเป็นองค์การประเภทให้บริหาร (Service Organization) ลูกค้าได้แก่ นักเรียน ซึ่งมีสภาพเป็นสมาชิกชั่วคราว เด็กที่เข้ามาอยู่ในโรงเรียนเป็นระยะเวลาอันสั้น จะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมหรือไม่เพียงใด อยู่ที่โรงเรียนจะจัดประสบการณ์ให้เขาได้ถูกต้องเหมาะสมเพียงใด ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งคือ กระบวนการบริหารโรงเรียน

กระบวนการบริหารเป็นแนวทางเทคนิค หรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนั้น ผู้บริหารการศึกษาในทุกระดับจะต้องคำนึงถึงกระบวนการต่างๆ มาจัดลำดับก่อนหลังเพื่อให้สัมพันธ์กันจะละเลยกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งไปเลยไม่ได้ เพราะจะทำให้เกิดอุปสรรคในการบริหารงาน มีผู้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารการศึกษา (The Process of Educational Administration) ไว้ดังนี้

การบริหารการศึกษาต้องมีกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ อีกหลายด้าน เช่น ด้านบุคคล ได้แก่ ครู นักเรียน ภารโรง ด้านงบประมาณ ได้แก่ เงินบำรุงการศึกษา เงินที่ได้จากงบประมาณ ค่าวัสดุอุปกรณ์ และต้องมีกฎหมายระเบียบต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างมีระบบ และเป็นระเบียบ[๒๗]

กูลิค[๒๘] ได้สรุปกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ไว้ใน " Paper on the Science of Administration " ในปี ๑๙๓๗ ว่ากระบวนการบริหารย่อมประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๗ ประการด้วยกัน หรือที่เรียกกันย่อๆ ว่า " POSDCORB Model " ดังนี้

---

[๒๗]ประถม แสงสว่าง , **การบริหารการศึกษาเบื้องต้น ,** (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกสาส์น, **๒๕๒๗**), หน้า ๒๖ – ๓๔

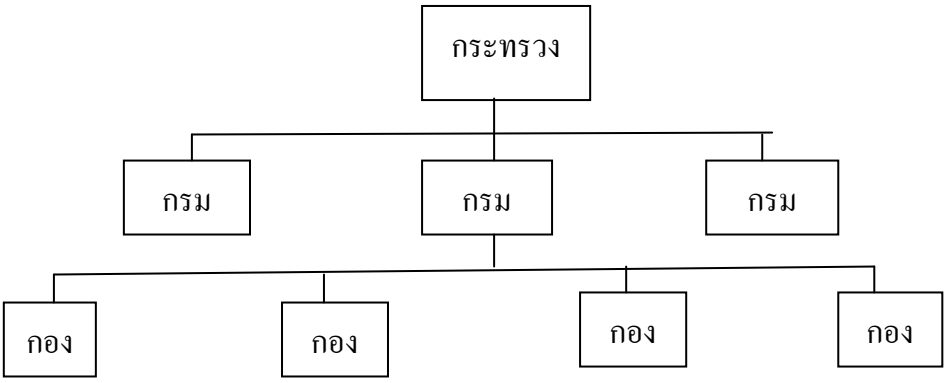
[๒๘]Gulic, L.N. , **Theory of Organization in Papers on the Science of Administration , (**New York :Columbia Notes **,** 1966**),** p 13.

๑. P = Planning หมายถึง การวางแผนโครงการอย่างกว้างๆ การคิดว่ามีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติตามความสำคัญ การวางแนวปฏิบัติและจุดประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ ถ้าปราศจากแผนแล้ว โอกาสที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลมีน้อยเหลือเกิน การวางแผนอาจจัดทำเป็นแผนระยะสั้น หรือแผนระยะยาวก็ได้ รูปแบบของการวางแผนควรประกอบด้วยนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวปฏิบัติ หรือวิธีดำเนินการ มาตรฐานของงาน ในการวางแผนนั้น ผู้บริหารการศึกษาจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่า จะทำอะไร (What) จะมอบให้ใครทำ (Who) จะทำที่ไหน (Where) จะทำเมื่อไร (When) และจะทำอย่างไร (How)

๒. O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การ ซึ่งในการศึกษาบางแห่งก็พิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงาน หรือวิธีการจัดการด้วย เรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน (Division of work) เป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณคุณภาพของงาน หรือจัดตามลักษณะของงาน พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนกำหนดสายงานการควบคุมบังคับบัญชาในลักษณะหน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วย (Auxiliary) พร้อมทั้งกำหนดช่วงการบังคับบัญชาไว้ด้วย ตามปกติช่วงการบังคับบัญชาจะอยู่ระหว่าง ๓ – ๑๕ หน่วยงานย่อย การจัดองค์การอาจแสดงไว้ในแผนภูมิเพื่อให้เกิดการสื่อสาร ความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร การจัดแผนภูมิ อาจแสดงได้เป็น ๓ รูป แบบดังนี้

แผนภาพโครงสร้างหลัก (Skeleton chart)

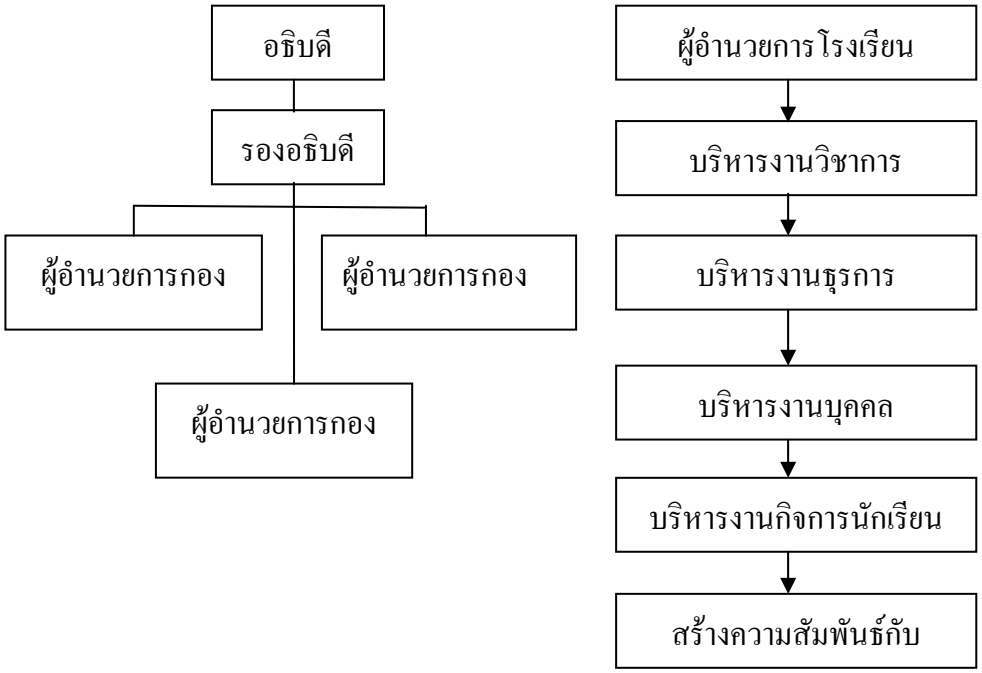
แสดงโครงสร้างขององค์การในลักษณะหน่วยงานใหญ่ และหน่วยงานย่อย



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างขององค์การในลักษณะหน่วยงานใหญ่และ หน่วยงานย่อย

แสดงหน้าที่การงาน (Functional chart)

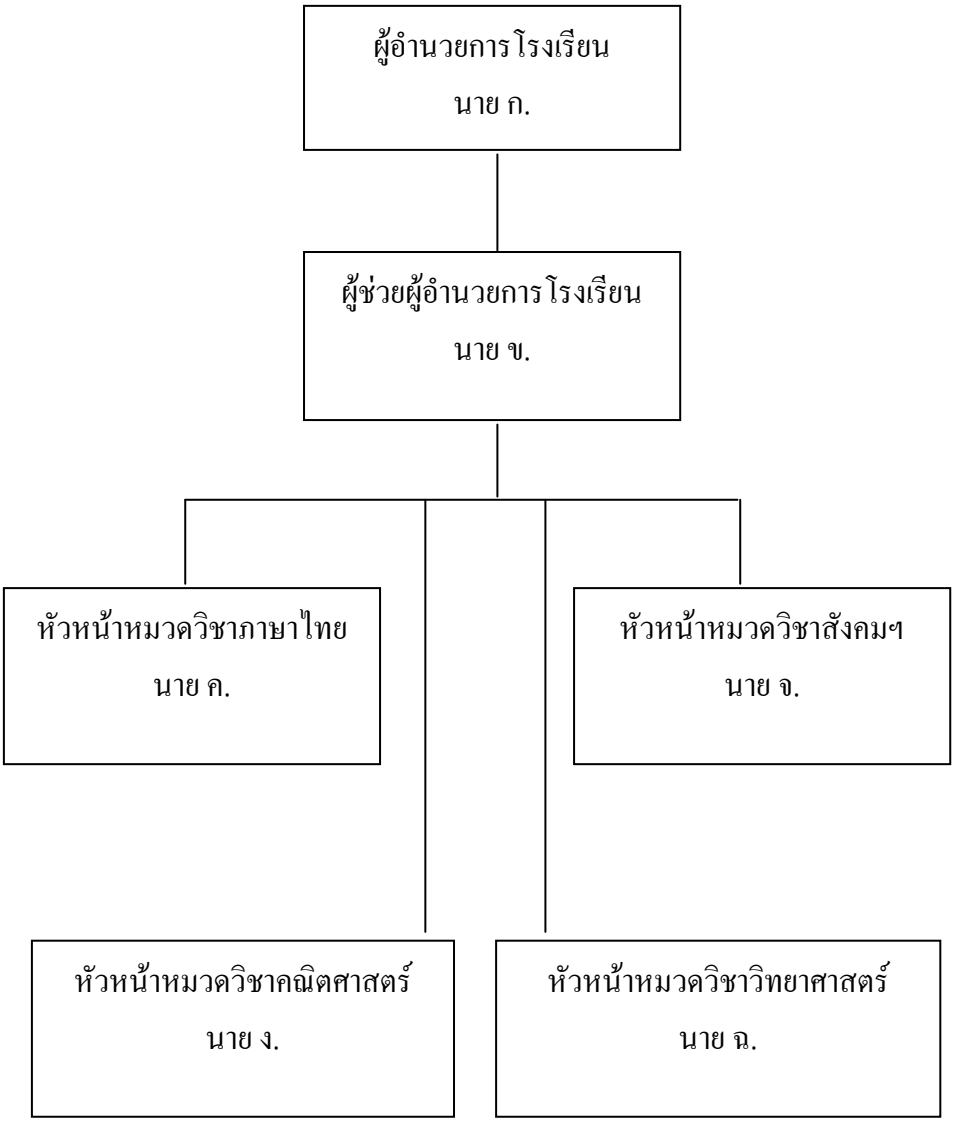
เป็นแผนภาพที่แสดงถึงตำแหน่ง หน้าที่ ของตำแหน่งนั้นๆ



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงถึงตำแหน่ง หน้าที่ ของตำแหน่งนั้นๆ

แสดงตัวบุคคล (Personnel chart)

เป็นแผนภาพที่แสดงตำแหน่งพร้อมทั้งแสดงชื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นด้วย



แผนภาพที่ ๒.๓ แสดงตำแหน่งพร้อมทั้งแสดงชื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นด้วย

๓. S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งหมายถึง การจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (put the right man on the right job) การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การพัฒนาคนที่บรรจุแล้ว การบำรุงขวัญ การเลื่อนระดับ การพิจารณาโทษ ตลอดจนการให้พ้นจากงาน และการดูแลเรื่องสวัสดิการ กับรวมถึงการที่จะเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานของคนงานและพนักงานด้วย

๔. D = Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การสั่งการเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการบริหาร และเป็นบทบาทที่สำคัญของนักบริหาร เพราะการสั่งการ คำสั่งของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมขององค์การหรือหน่วยงาน อาจจะเป็นไปตามแผน หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้ การสั่งการเป็นการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ การตัดสินใจจึงเป็นการเลือกทิศทางเดินขององค์การ ในการสั่งการนั้นผู้บริหารอาจเลือกได้ ๒ วิธี คือ การสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร และการสั่งการด้วยวาจา ในการวินิจฉัยสั่งการนั้นมีข้อควรคำนึงดังนี้

๑) การสั่งการนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือไม่

๒) ผู้บริหารมีข้อมูล ผลการวิจัย ความเห็นของนักวิชาการ ประกอบการตัดสินใจ หรือไม่

๓) ผู้ที่จะรับคำสั่งไปปฏิบัติมีความรู้ความสามารถเพียงพอหรือไม่

๔) ปัจจัยเกื้อกูล อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนี้พร้อมและเพียงพอหรือไม่

๕) ควรคำนึงถึงผลที่จะกระทบจากการสั่งการ และเตรียมแก้ปัญหาไว้อย่างไร

๖) การสั่งการจะต้องสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันระหว่างผู้สั่ง ผู้รับคำสั่งไปปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้อง

ในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารการศึกษานอกจากข้อควรคำนึงดังกล่าวแล้ว การตัดสินใจจะต้องอาศัยตัวบทกฎหมาย ระเบียบหรือกฎอย่างอื่น แนวนโยบาย ประเพณีที่เคยปฏิบัติมาเป็นประจำ

๕. Co = Coordinating หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์ หน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กร หรือสำนักงานใหญ่ การก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล การทำงานไม่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน การทำงานประสานกลมเกลียวกัน การทำงานเพื่อจุดประสงค์ร่วมกันย่อมประสบความสำเร็จเร็ว

วิธีประสานงานภายในองค์การ

๑) จัดทำแผนภูมิแสดงสายงาน และกำหนดหน้าที่ของหน่วยงาน ตำแหน่งต่างๆ ให้ชัดเจน เพื่อปกกันมิให้การปฏิบัติงานก้าวก่ายกัน

๒) จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารภายในอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

๓) จัดให้มีคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ หรือกำหนดแนวปฏิบัติ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาจตั้งคณะกรรมการประจำ หรือคณะกรรมการเฉพาะกิจขึ้นก็ได้

๔) การใช้วิธีการงบประมาณ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมให้การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วย หรือแต่ละโครงการ ประสานกัน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การติดตามผล เพื่อเป็นการติดตามผลงาน ความก้าวหน้าของงาน กับหาทางแก้ไขข้อบกพร่อง และปัญหาต่างๆ

๖) การใช้วิธีติดต่อนอกแบบ เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพในหน่วยงานอาศัยการติดต่อแบบไม่เป็นทางการ ใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เพื่อช่วยให้การประสานงานเป็นไปด้วยดี

๗) การใช้เจ้าหน้าที่ติดต่อเฉพาะ โดยเลือกใช้บุคคลที่มีความเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานโดยเฉพาะ

๘) จัดให้มีงานชุมนุมระหว่างสมาชิกในองค์การ การประชุม สัมมนา งานเลี้ยงพบปะสังสรรค์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งเป็นการประสานงานทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

วิธีประสานงานระหว่างองค์การ

๑) การกำหนดสิทธิและหน้าที่ขององค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ขององค์การ เพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน และการขัดแย้งกัน

๒) การแต่งตั้งคณะกรรมการผสม เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

๓) การใช้วิธีการงบประมาณ เพื่อให้องค์การต่างๆ ปฏิบัติงานตามโครงการและงานที่รับผิดชอบ เป็นการป้องกันการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน

๖. R = Reporting หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเบื้องล่างและเบื้องบน การให้ผู้บังคับบัญชาทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะ การทำให้เกิดความสะดวกแก่การประสานงานกับหน่วยงานอื่น การสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันเป็นการบำรุงขวัญในตัว มีการบันทึกหลักฐานเกี่ยวกับการทำงานไว้เป็นระยะ จึงจะสามารถทำรายงานได้ถูกต้องรัดกุมและสมบูรณ์ ผลการปฏิบัติงานรุดหน้าไปด้วยดีหรือมีอุปสรรคขัดข้องประการใด เพื่อจะได้เป็นการประเมินผลงานของหน่วยงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานด้วย และจะได้เป็นข้อมูลในรายงานต่อผู้บังคับบัญชา และเป็นการประชาสัมพันธ์หน่วยงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบด้วย

๗. B = Budgeting หมายถึง การบริหารงบประมาณการเงิน เงินเป็นปัจจัยสำคัญประเภทหนึ่งในการบริหารงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ วิธีการง่ายๆ รวดเร็ว ได้งาน ปริมาณมาก งานมีคุณภาพสูง และใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดจากหลักดังกล่าว การวางแผนใช้เงินในหน่วยงานซึ่งมีความสำคัญมาก ทำอย่างไรจึงจะได้เงินสำเร็จได้งานมาก แต่ใช้เงินน้อย ดังนั้นในหน่วยงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนใช้เงิน การตรวจสอบควบคุม การบัญชี นอกจากจะเป็นไปอย่างประหยัดแล้ว ยังต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายของทางราชการโดยเคร่งครัดอีกด้วย ในสถานศึกษาจะต้องแบ่งสันปันส่วนเงินทั้งงบประมาณและเงินบำรุงการศึกษา ให้เหมาะสมทุกๆ หน่วยงาน นอกจากจะ

วางแผนการใช้เงินที่มีอยู่ และเงินที่ได้รับการจัดสรรให้แล้ว ยังต้องวางแผนการที่จะได้เงินมาเพื่อสนับสนุนงานตามแผนและโครงการทั้งระยะสั้น และระยะยาวอีกด้วย

รัสเซล[๒๙] กล่าวถึงกระบวนการบริหารประกอบด้วยกระบวนการ ๗ ขั้น ดังนี้

๑. การตัดสินใจสั่งการ

๒. การวางแผน

๓. การกำหนดอำนาจหน้าที่

๔. การเสนอรายงาน

๕. การใช้อิทธิพล

๖. การประสานงาน

๗. การประเมินผลงาน

จากทฤษฎีและหลักการดังกล่าวพอสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารการศึกษาต้องประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน การประเมินผล และงบประมาณ เพื่อให้กระบวนการบริหารประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒.๗ ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษา

เมื่อกล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียนก็คงนึกถึงสถาบัน หรือองค์กร เพราะผู้บริหารกับองค์การเป็นสิ่งคู่กัน ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีอำนาจในการบริหารองค์การ หรือในสถาบันแต่ละแห่งได้มีนักวิชาการทางการบริหารได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

วิโรจน์ สารัตนะ[๓๐] กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่าบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน[๓๑]

---

[๒๙]Russel , Rese Kirch., **Dessertation Abstract International. ,** (The City Elementary School Principals , 1967) : pp. 274 – 316.

[๓๐]วิโรจน์ สารัตน, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา ,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์ , ๒๕๔๒), หน้า ๓.

[๓๑]สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ,** (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิกจำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามมาตรา ๓๐ (ข) แห่งพระราชบัญญัติ ข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นข้าราชการครูซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา โดยได้กำหนดไว้ ๖ ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่ ตำแหน่งดังกล่าวจะทำหน้าที่ในการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ การประสานงาน การควบคุมดูแลและการนิเทศ[๓๒]

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึงบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการหรืออำนวยการให้งานต่างๆ ในองค์การโรงเรียน อันเป็นภาระหน้าที่ (Function) ของโรงเรียนในฐานะที่โรงเรียนคือสถาบันทางสังคม ได้แก่ การให้บริการทางการศึกษาแก่สังคมเพื่อให้งานเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้[๓๓]

จากคำจำกัดความข้างต้นนี้ ย่อมชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนย่อมหมายถึง

๑. บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือรับมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการ หรือดำเนินกิจการต่างๆ ขององค์การโรงเรียน

๒. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริการทางการศึกษาแก่สังคม

๓. บุคคลที่มีฐานะเป็นผู้นำขององค์การโรงเรียน ในฐานะที่เป็นองค์การสังคมหรือสถาบันทางสังคม

โดยทั่วไป เมื่อกล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียน มักจะเข้าใจว่าหมายถึงบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ รองหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการจัดการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน เช่น หัวหน้ากลุ่มโรงเรียน หัวหน้าสายหรือหัวหน้าหมวดวิชา และศึกษานิเทศก์ประจำโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษา อาจมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ คณบดี อธิการบดี ฯลฯ

การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างๆ จะเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบของสถานศึกษานั้นๆ โดยทั่วไปจะมี ภ ลักษณะ ได้แก่ การแต่งตั้ง การเลือกตั้ง และการสรรหา

แหล่งที่มาของอำนาจในการบริหาร

---

[๓๒]สมเดช สีแสง, **คู่มือปฏิบัติการโรงเรียนประถมศึกษา,** (ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ความสามารถ, ๒๕๔๔), หน้า ๔๕๐.

[๓๓]ผศ. สมบูรณ์ พรรณนาภพ, **หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน ,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๒๑), หน้า ๒๔๔- ๒๔๕.

๑. อำนาจตามกฎหมาย (Legal Authority)

๒. อำนาจเกิดจากความรู้และประสบการณ์ (Experience Authority)

๓. อำนาจเกิดจากความสามารถ (Competence Authority)

๔. อำนาจเกิดจากบุคลิกภาพ (Charismatic Authority)

๕. อำนาจเกิดจากความดี (Merit Authority)

จากแหล่งที่มาของอำนาจอาจจำแนกแกเป็นได้ ๒ ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ หรืออำนาจที่เกิดจากพระเดช และอำนาจบารมีหรืออำนาจเกิดจากพระคุณ ซึ่งผู้บริหารที่ดีนั้นควรมีอำนาจทั้งสองประเภท และการใช้อำนาจในแต่ละครั้ง ผู้บริหารควรใช้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับเหตุการณ์ เวลา สถานที่และบุคคล

คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา อาจจะพิจารณาได้ ๒ ประการ คือ

๑. คุณสมบัติส่วนตัว (Personal Qualification) อาทิ เช่น มีสุขภาพดีทั้งทางร่างกายและทางจิต มีอารมณ์มั่นคง เป็นผู้ใหญ่ มีความสามารถในการแสดงออกซึ่งความคิด มีคุณสมบัติของผู้นำ มีความสามารถในการวิเคราะห์ มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี มีคุณธรรมสูง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นต้น

๒. คุณสมบัติทางวิชาการ (Professional Qualifications) ได้แก่ความรู้ทางวิชาการทั้งความรู้ทางวิชาการทั่วไป (General Education) และความรู้ทางด้านวิชาชีพ (Professional Education) รวมทั้งต้องมีประสบการณ์และได้รับการฝึกอบรม โดยเฉพาะผู้บริหารควรมีคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในขณะบริหารงาน คือใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางปฏิบัติ อาทิ เช่น การให้และการเสียสละ การรักษากายวาจาให้เรียบร้อย มีความเพียรความอดทน เป็นต้น

๒.๘ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน

พนัส หันนาคินทร์[๓๔] ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

๑. งานเกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ การจัดหาครูสอน การมอบหมายงานต่างๆ ให้ครูตามความเหมาะสม การสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนาครู การนิเทศ การพิจารณาความดีความชอบ

๒. งานที่เกี่ยวกับตัวนักเรียน ได้แก่ การแบ่งกลุ่มนักเรียน การส่งเสริมนักเรียนทางวิชาการ การบริการต่างๆ การสอนซ่อมเสริม การติดต่อกับผู้ปกครอง

---

[๓๔]พนัส หันนาคินทร์, **หลักการบริหารโรงเรียน,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๒๙), หน้า ๖๒.

๓. งานจัดหาเครื่องอุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ จัดหาอุปกรณ์ต่างๆ จัดหาเจ้าหน้าที่เพื่อบริการด้านนี้แก่ครู การสร้างมาตรการเก็บรักษาและนำไปใช้ให้เกิดผล

๔. งานจัดโปรแกรมการสอน ได้แก่ การใช้หลักสูตร และการประเมินผลนักเรียน

๕. งานเกี่ยวกับบุคลากรด้านการสอน เช่น การจัดทำทะเบียนประวัติและระเบียบเกี่ยวกับครู

พะนอม แก้วกำเนิด[๓๕] กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน พอสรุปได้ดังนี้

๑. บทบาทมี ๓ ประการ คือ

๑) เป็นผู้นำในด้านความคิด การปฏิบัติ คุณธรรม การแสดงน้ำใจ

๒) เป็นผู้แก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ หาทางเลือก ตัดสินใจ

๓) เป็นผู้พัฒนากำหนดแนวทางพัฒนาและวิเคราะห์ข้อมูล

๒. หน้าที่มี ๓ ประการ คือ

๑) ผู้ชี้ทางให้นโยบายและแนวทางปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงาน

๒) ผู้นำทางวางแผนงานและกำหนดโครงการ

๓) ผู้รวบรวมกำลังใจ สร้างความสามัคคี ขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในวงการศึกษาว่า การเป็นผู้บริหารโรงเรียนเป็นงานที่สำคัญและท้ายทายความสามารถของบุคคล ผู้ที่เป็นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้ ต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน บทบาทผู้บริหารโรงเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน

ระวีวรรณ ชินะตระกูล และเตือนจิตต์ จิตต์อารี[๓๖] ได้อธิบายถึงหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

๑. ศึกษานโยบายการจัดการศึกษาของต้นสังกัดของสถานศึกษา

๒. ศึกษาโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษา

๓. ชี้แจงให้บุคลากรรับทราบและเห็นความสำคัญของโครงการต่างๆ ของสถานศึกษารวมทั้งสร้างความเข้าใจในแนวทางดำเนินงานของสถานศึกษา

---

[๓๕]พะนอม แก้วกำเนิด, **บทบาทหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน,** (กรุงเทพมหานคร : ๒๕๓๒), หน้า ๑๕๙.

[๓๖]ระวีวรรณ ชินะตระกูล และเตือนจิตต์ จิตต์อารี, **วิธีวิจัยการศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๘๐.

๔. ร่วมวางแผนดำเนินงานกับบุคลากรทางการศึกษา

๕. จัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการซึ่งประกอบด้วย ผู้สอนที่เป็นที่ปรึกษากลุ่มผู้เรียน

๖. พิจารณาอนุมัติโครงการของผู้เรียน

๗. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการในสถานศึกษา

๘. นิเทศติดตามและเผยแพร่ผลงาน

๙. ให้ขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรทั้งหมด

๑๐. สรุปผลการดำเนินงานเสนอต่อต้นสังกัดตามช่วงเวลาที่กำหนด

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู คือ จรรยาบรรณ ข้อ ๘, ๙ , ๑๐ ดังนี้[๓๗]

จรรยาบรรณ ข้อ ๘ ผู้บริหารสถานศึกษา ขอให้ใช้จรรยาบรรณครูเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการประเมินครูเพื่อพิจารณาให้คุณให้โทษ เช่น การพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน ให้รางวัล โดยแจ้งหรือประกาศให้ทุกคนทราบแนวทางปฏิบัติ

จรรยาบรรณ ข้อ ๙ ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาควรใช้จรรยาบรรณครูเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้วยการสอดส่อง ดูแลและควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติตนของครู ถ้าหากว่าพบว่าผู้ใดทำถูกทำดีก็ยกย่องให้กำลังใจและถ้าพบว่าผู้ใดฝ่าฝืนก็ควรตักเตือนและลงโทษตามสมควร

จรรยาบรรณ ข้อ ๑๐ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินครูในสถานศึกษาของตนเป็นรายบุคคลในภาพรวมว่ามีการประพฤติและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูมากน้อยเพียงใด หากพบว่ารายใดหรือกลุ่มใดปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ ก็ควรยกย่องชมเชยให้รางวัลและหากพบว่า มีความบกพร่องอ่อนด้อยในจรรยาบรรณข้อใดก็พัฒนาครูในหัวข้อนั้นๆ โดยเลือกวิธีการและสื่อที่เหมาะสม เช่น ชี้แจง ตักเตือน แนะนำ ชักชวนให้ปฏิบัติ พาไปดูแบบอย่างที่ดี ทำให้ดูเป็นแบบอย่าง เชิญวิทยากรมาฝึกอบรม

เป็นที่กล่าวกันโดยทั่วไปในวงการศึกษาปัจจุบันว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด ในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาอันเป็นพื้นฐานการศึกษาทุกระดับ การที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสำคัญที่มีผู้กล่าวถึงได้นั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของงานบริหารโรงเรียนอันเป็นหน้าที่รับผิดชอบของ

---

[๓๗]สำนักงานคุรุสภา, **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา,** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๐), หน้า ๗-๙.

งานกล่าวคือ บริหารโรงเรียนเพื่อ ให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายสมควรตามความคาดหวังของหน่วยงานที่รับผิดชอบของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ

บรรเทา กิตติศักดิ์[๓๘] กล่าวว่า ครูใหญ่ควรมีหน้าที่ดังนี้

๑. แก้ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนและใช้จิตวิทยาในการทำงานกับคณะครู

๒. นักจัดการทางธุรการ ได้แก่ การจัดการเกี่ยวกับการออกแบบอาคารเรียน การบริหารวัสดุครุภัณฑ์การจัดงบประมาณและการปรับงบประมาณ การจัดทำทะเบียนนักเรียนและครู การจัดทำบัญชีการเงินและการบันทึกข้อมูลต่างๆ

๓. นักประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์โรงเรียนนับวันจะสำคัญมากขึ้น จะต้องเน้นการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

๔. นักทรงพลัง เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ใช้เทคนิคใหม่ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอนและบริหารโรงเรียน

๕. นักจัดสำนักงาน การทำงานในสำนักงานโรงเรียน ต้องราบรื่น รวดเร็ว เรียบร้อย จัด บริการให้เป็นที่ส่งเสริมงานอื่นต้องพัฒนางานประจำ และใช้เวลานอกในการทำงานสำนักงานด้วยราบรื่น เรียบร้อย รวดเร็ว

๖. นักพัฒนาหลักสูตร ครูใหญ่จะต้องเป็นผู้นำทางการสอนจึงต้องเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรต้องมีประสบการณ์และความรู้ทางหลักสูตรและการสอน

๗. นักการศึกษา ครูใหญ่ควรมีความรับผิดชอบในฐานะนักการศึกษา ๒ ลักษณะ คือ รับผิดชอบต่อการสอนของครู และช่วยให้คณะครูมีศักยภาพในฐานะของครูดี

๘. ผู้นิเทศการศึกษา ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน

๙. ผู้นำทางวิชาชีพ รับผิดชอบต่อคณะครูที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างให้วิชาชีพมีสมรรถภาพและครูมีความสามารถทางวิชาชีพ

๑๐. นักบริหารที่ดี มีความสามารถในการวางแผน ช่วยให้คณะครูทำงานร่วมกัน

๑๑. นักจัดองค์การ จัดระเบียบงาน สายงานให้มั่นคง จัดบรรยากาศของโรงเรียนสร้างสรรค์งาน

๑๒. ผู้นำชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ให้ชุมชนเข้าใจระบบโรงเรียนให้ชุมชนเข้ามาให้แนวทางการจัดการศึกษาและให้ความร่วมมือแก่โรงเรียน

---

[๓๘]บรรเทา กิตติศักดิ์, **เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาบริหารโรงเรียน,** (กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔.

๑๓. ผู้ทรงอำนาจทางกฎหมาย ครูใหญ่ไม่ใช่นักกฎหมายแต่ต้องรู้กฎหมายการศึกษาเพื่อทำงานตามกรอบของกฎหมาย

๑๔. นักพูดและนักปาฐกถา ครูใหญ่จะต้องเป็นนักพูดในชุมชน (A Public Speaker) เป็นผู้พูดที่มีประสิทธิภาพในสมาคม ในชุมชนได้รวดเร็ว ชัดเจน และพูดอย่างชาญฉลาด

กอร์ตัน [๓๙] ได้สรุปบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาไว้ ๖ ประการ คือบทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร

๑. บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหารการสอนและด้านวิชาการ

๒. บทบาทในฐานะเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย

๓. บทบาทในฐานะผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์

๔. บทบาทในฐานะผู้ประเมิน

๕. บทบาทในฐานะผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

โคทส์[๔๐] ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารในการบริหารการศึกษาไว้ ๓ ประการ คือบทบาทในฐานะผู้บริหาร ผู้บริหารศึกษาต้องแสดงความเป็นผู้นำ โดยมีพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งพฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งคน

๑. บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการปฏิบัติการ

๒. บทบาทในฐานะผู้นำกลุ่ม เป็นผู้นำในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีบทบาทในการสร้างกลุ่มและทำให้กลุ่มอยู่ตลอดไป สร้างความกลมเกลียวสมานฉันท์ในกลุ่ม ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากทฤษฎีและหลักการดังกล่าวสามารถสรุปบทบาทผู้บริหารในการบริหารการศึกษาได้ว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางด้านความคิด การปฏิบัติ วางแผนหรือกำหนดโครงการต่างๆ แก้ปัญหา ชี้ทางให้นโยบายและแนวทางปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงาน พัฒนา กำหนดแนวทางพัฒนาและวิเคราะห์ข้อมูล สร้างความสามัคคี สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน

๒.๕ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

---

[๓๙] Gorton, Richard D. , **School Administration and Supervision, (**Dubque:William.c.Brown , 1983), p 100 – 101.

[๔๐] Coats,T., **College.47**, (Education community, 1983), pp. 151-152.

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณลักษณะไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน , ๒๕๓๑ : ๙๐) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะว่า หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความดีหรือลักษณะประจำ

คุณลักษณะของผู้บริหาร คือสิ่งต่างๆ ได้แก่ ความรู้ทั่วไป แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพพจน์ที่มองตนเองบทบาททางสังคม หรือความชำนาญงานเฉพาะของผู้บริหารซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จผลดีเยี่ยม (ราชบัณฑิตยสถาน , ๒๕๓๑ : ๑๘๗)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่า เป็นปัจจัยหนึ่งในการที่จะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสำเร็จบรรลุผลตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

อรุณ รักธรรม[๔๑] ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีไว้ดังนี้

๑. มีความรู้ (Knowledge) เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะเป็นเครื่องมือสำหรับรักษาสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี การเป็นผู้รอบรู้มากเท่าใดความเป็นผู้นำก็ยิ่งมั่นคงมากขึ้นเท่านั้น

๒. มีความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความต้องการที่จะปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ต้องมีคำสั่งคิดริเริ่มปรับปรุงให้ดีขึ้น

๓. มีความกล้าหาญ (Courage) เป็นลักษณะที่ไม่กลัวอันตราย ความลำบากหรือความเจ็บปวดใดๆสามารถผจญต่องานต่างๆ ให้สำเร็จได้ทุกอย่างมีความมั่นคงในความคิดเห็น

๔. มีความเด็ดขาด (Decisiveness) คือสามารถตัดสินใจ ตกลงใจทันทีกับเวลาที่ต้องการเมื่อตกลงใจแล้วสั่งอย่างเด็ดขาด สั้นและชัดเจน

๕. มีความแนบเนียม (Tact) คือมีความสามารถที่จะติดต่อเกี่ยวข้อง หรือสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยวาจาที่เหมาะสม โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเกิดความกระด้างกระเดื่อง ไม่พอใจ โดยต้องศึกษาถึงขนบธรรมเนียมประเพณี และมารยาทในการเข้าสังคม ตลอดถึงวัฒนธรรมของผู้อื่นที่จะติดต่อด้วย

๖. มีความยุติธรรม (Justice) คือ การปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามความยุติธรรมและศีลธรรมวางตนเป็นกลางไม่เอนเอียงในการที่จะให้เกิดประโยชน์หรือโทษต่อผู้ใดผู้หนึ่ง

๗. มีท่าทาง (Bearing) เป็นกลางแสดงออกซึ่งรูปร่าง ลักษณะของร่างกายที่ต้องประสงค์มีกริยาอาการและเครื่องแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสม

---

[๔๑]อรุณ รักธรรม, **มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร,** (กรุงเทพมหานคร : ป.สัมพันธ์พานิช, ๒๕๓๔), หน้า ๑๙๙ – ๒๐๒.

๘. มีความอดทน (Endurance) คือความสามารถของร่างกาย ความคิด และจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจการหรือหน้าที่อย่างสมเหตุสมผล ให้ต่อเนื่องและบรรลุผลสำเร็จได้

๙. มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือการมีจิตใจที่ดีต่องานและมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่หรือกิจการที่ต้องปฏิบัติอยู่เสมอ

๑๐. มีความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) คือ การขจัดเสียซึ่งความสุขหรือผลประโยชน์ส่วนตัว คนที่ไม่เห็นแก่ตัวย่อมเป็นคนซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา และไม่ทำลายผู้อื่น

๑๑. มีความตื่นตัว (Alertness) คือ มีความระมัดระวัง ความสุขขุมรอบคอบไม่ยืดยาดทำอะไรทำทันทีทันควัน และมีความว่องไวปราดเปรียวอยู่เสมอ

๑๒. มีดุลยพินิจ (Judgment) คือ อำนาจแห่งความคิดที่จะพิจารณาถูกต้อง โดยชั่งน้ำหนักเหตุผลนั้นๆแล้วสรุปเป็นข้อตกลงความเห็นหรือข้อตกลงอันเฉียบแหลมได้ไม่พยาบาท

๑๓. มีความสงบเสงี่ยม (Humility) คือ ความไม่หยิ่งยโส ไม่จองหองและไม่มีความภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล

๑๔. มีความเห็นอกเห็นใจ (Harmony) คือ ต้องประกอบด้วยความเมตตาปราณี ความกรุณา ความสงสารและความเห็นใจผู้อื่น ในลักษณะที่ไม่เสียประโยชน์ของส่วนรวม

๑๕. มีความจงรักภักดี (Royalty) คือ สภาพ หรือคุณสมบัติประจำตัวของการเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์และซื่อตรงต่อผู้อื่น ต่อหน้าที่และต่อรัฐ

๑๖. มีการสังคมดี (Sociability) คือ การมีบุคลิกภาพที่เข้าสังคมได้อย่างถูกต้อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสมาคมเพื่อนมนุษย์ด้วยกันอย่างถูกต้องแนบเนียน

๑๗. มีการบังคับตัวเอง (Self – control) คือ การบังคับจิตใจโดยผ่านทางอารมณ์ ซึ่งรับมาจากประสาททั้ง ๕ ได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส เพื่อมิให้แสดงออกซึ่งกริยาต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมแก่ผู้อื่นได้

บุญทัน ดอกไธสง[๔๒] กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีลักษณะสรุปได้ดังนี้

๑. นิสัยส่วนตัว ผู้บริหารจะต้องมีอารมณ์คงที่ มีบุคลิกภาพดี เป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีพลังในการทำงาน มีลักษณะแน่วแน่และควบคุมอารมณ์ได้

๒. สมรรถนะทางจิตใจ มีพุทธิปัญญา การศึกษาดี มีความรู้ทางเทคนิค สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในระดับมหภาคได้ดี มีความยุติธรรม รู้สำนวนการติดต่อ พูดจาฉะฉานและมีจินตนาการ

---

[๔๒]บุญทัน ดอกไธสง, **พฤติกรรมสู่ความเป็นเลิศ,** (กรุงเทพมหานคร : เอสแอนด์จีกราฟฟิค, ๒๕๓๙) หน้า ๙๓.

๓. ทักษะทางสังคม โดยมีความสามารถที่จะกระตุ้นและแนะนำบุคคลอื่นมีความเป็นเพื่อนและมีประโยชน์ต่อบุคคลอื่น ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความฉับไวต่อสถานการณ์ทางสังคมกล้าเผชิญกับปัญหาและพินิจพิเคราะห์พัฒนาบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสามารถในการเป็นผู้นำที่จะทำให้บุคคลรวมกันเป็นทีม เพื่อเกิดความร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงาน

๔. คุณสมบัติทางกาย คือ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จและไม่เป็นบุคคลทุพพลภาพที่อาจจะส่งผลให้ขาดงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างไม่เต็มที่

๕. เจตคติ มีเจตคติที่ดีต่อการปรับตัวเกี่ยวกับสถานภาพของงาน มีความต้องการ มีนิสัยใจคอดี มีเจตคติต่องานและเพื่อนร่วมงานในแง่ดี มีความซื่อสัตย์และเชื่อมั่นในตนเองและเป็นที่ไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นบุคคลที่ไม่มีปัญหา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ดังนี้[๔๓]

มาตรฐานที่ ๑๑ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และมีความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม

๒.๑๐ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งที่แสดงออกให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ เป็นนักวิชาการ และเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ก. คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์

สิ่งหนึ่งที่นักวิชาการทั้งหลายยอมรับตรงกันคือ วิสัยทัศน์ทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้บริหาร กล่าวคือ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์[๔๔] ได้ยืนยันเรื่องนี้ว่า ผู้นำกับผู้บริหารแตกต่างกันที่วิสัยทัศน์ ผู้นำที่ดี คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ว่าต้องการจะให้องค์การไปในทางไหนและจะทำให้องค์การบรรลุจุดหมาย

---

[๔๓]สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), **มาตรฐานการศึกษาตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน,** (กรุงเทพมหานคร : ๒๕๔๘), หน้า ๔๒.

[๔๔]เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา,** (นนทบุรี : ในประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๘), หน้า๕.

ปลายทางได้อย่างไร วิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความ ผูกพันและร้อยรัดพลังทั้งหลายของสมาชิกในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะปฏิบัติงานนอกเหนือจากเหตุการณ์หรือกิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่ตามปกติ โดยจะเลือกกระทำบางอย่างที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การ ขณะที่ผู้บริหารจะกระทำทุกสิ่งทุกอย่างตามภาระหน้าที่เพียงเพื่อให้ถูกต้องเท่านั้นทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้นำมองเห็นอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์การและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์การ ได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรจึงสามารถกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามต้องการ โดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์หรือไม่มีคุณค่าต่อองค์การ

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องเป็นผู้มี วิสัยทัศน์อย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานในสถานศึกษามีกิจกรรมและขอบข่ายงานอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพสูงในการค้นหาสิ่งซึ่งต้องการจะให้สถานศึกษาเป็นไปในอนาคต ดังที่

Sergiovann (เซอร์จิโอวานนี่)[๔๕] ได้เสนอความคิดว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถเลือกเน้น สนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้สมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูดที่จะให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาและทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

ในสถานศึกษาผู้ที่บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์นั้น วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะก่อให้เกิดแนวนโยบายในการบริหารหรือแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนซึ่งอาจกำหนดเป็นปรัชญาของโรงเรียนและอาจหล่อหลอมสู่แผนการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการประสานกิจกรรมต่างๆ ในอันที่จะบรรลุและตอบสนองต่อเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีวิสัยทัศน์นั้น วิธีปฏิบัติในสถานศึกษาจะไม่มีเป้าหมายชัดเจน จะสนใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทุกอย่างภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงแต่โดยผิวเผิน

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย[๔๖] ได้อธิบายถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

---

[๔๕]Sergiovanni, Thomas J. and Starratt, Robert J., **Supervision A Readefinition,** (New York : McGraw – Hill Inc, 1984), p 7.

[๔๖]วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, **วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ,** (กรุงเทพมหานคร : ข้าราชการ. ๔๐(๖): ๑๑-๓๒ ๒๕๓๘) หน้า ๒๙.

๑. มีความสามารถของสมองที่ดีคาดคะเนและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มุ่งอนาคตมากกว่าการอนุรักษ์นิยม สังเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับสถานการณ์จำเป็น

๒. วางแผนกลยุทธ์ได้ดี มีมุมมองที่ยาวไกลสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและมองเห็นภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตได้

๓. มองภาพกว้างแล้วมุ่งภาพเล็ก คิดแบบนิรมัย รู้และเข้าใจนโยบายเป้าหมายขององค์การสามารถจำแนกเป้าหมายออกจากวิธีการ ยืดหยุ่นในแนวทางที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมาย

๔. มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ กระตุ้น ริเริ่มให้มีและใช้นวัตกรรมอยู่เสมอ ไวต่อสิ่งใหม่อย่างพินิจพิเคราะห์

๑) ไม่ชอบยึดมั่นถือมั่นในอัตตา สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดผลสูงสุด และเปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่

๒) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทะเยอทะยาน เน้นที่ผลกระทบเชิงสร้างสรรค์มุ่งหาความสำเร็จใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จึงต้องมีแนวคิดที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ความสามารถในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การวางแผนอนาคตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหาร การตัดสินใจในการปรับปรุงงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่พึงปรารถนาในอนาคต และการมีความคิดที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ข. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ

ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้มีภาระงานและมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานในโรงเรียน มีบทบาทในภาวะความเป็นผู้นำ โดยตำแหน่งมีหน้าที่ควบคุมครูและอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ คุณสมบัติของผู้นำต้องมีความรู้ มีภาวะความเป็นผู้นำ บุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสนใจในเทคโนโลยีและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าต่อตนเองและนำไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์กับงานการศึกษาตามที่รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ[๔๗] กำหนดมาตรฐานด้านปัจจัยมาตรฐานที่ ๒๐ ไว้ว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้

---

[๔๗]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๓๒.

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

๒. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง

บรรเทา กิตติศักดิ์[๔๘] กล่าวว่า ครูใหญ่ในฐานะผู้นำต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้แก่มีความสามารถในการสร้างสรรค์และการสื่อสารที่ดี มีวิสัยทัศน์ว่า โรงเรียนควรทำอะไร

๑. มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน

๒. มีความสามารถในการแก้ไขวิกฤตการณ์ หรือสภาพที่เลวร้ายให้ดีขึ้น

๓. มีความสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีเหตุผล

จากทฤษฎีและหลักการดังกล่าวพอสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นผู้นำ มีความเป็นประชาธิปไตย มีความเฉลียวฉลาด มีเจตคติด้านมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นผู้สนใจศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ค. คุณลักษณะด้านวิชาการ

คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างมาก มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการ เทคนิค ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน นักบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาได้ให้แนวคิด ให้ความรู้ทางวิชาการไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ ศรีพหล[๔๙] ได้เน้นความรู้พื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความเข้าใจ ได้แก่

๑. มีความเข้าใจ เจตคติ ทักษะที่เหมาะสม อันเกิดจากการได้รับการศึกษาที่เพียงพอ เจตคติประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับมนุษย์ ประวัติศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ จริยธรรม สามารถในการคิดคำนวณ มีทักษะในการพูดและการเขียน มีรสนิยมทางศิลปะ ดนตรีและวรรณกรรม เป็นต้น

๒. มีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของโรงเรียน

๓. มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการสอนที่เป็นอย่างดี

สมบูรณ์ พรรณาภพ[๕๐] อธิบายไว้ว่า ความรอบรู้ในวิชาชีพที่จำเป็นต่อการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะความรู้ทางวิชาการ คือ การศึกษาวิชาการทั่วไป

---

[๔๘]บรรเทา กิตติศักดิ์, **เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาบริหารโรงเรียน,** (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

[๔๙]ศิริวรรณ ศรีพหล, **เอกสารการสอนชุดวิชาวรรณกรรมการมัธยมศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๓๖๗.

๑. การศึกษาด้านวิชาชีพ

๒. การศึกษาให้เกิดความรอบรู้ เชี่ยวชาญในแขนงที่คนสนใจสำหรับใช้จัดระดับความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลที่จะมาทำงานในการเป็นผู้บริหาร

นพพงษ์ บุญจิตราดุล[๕๑] ได้แบ่งความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารในการเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพ ๓ ประการ

๑. ความรู้ที่นำไปสู่ความคล่องตัว และความมีเสน่ห์ของนักบริหาร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ ความรอบคอบในการตรวจตราหนังสือ การจัดสำนักงานให้สายงานเป็นต้น

๒. ความรู้ที่นำไปสู่การเป็นนักบริหารโดยวิชาชีพ ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม พัฒนาการของมนุษย์ จิตวิทยา โดยการอ่านหรือการร่วมอภิปรายสนทนา

๓. ความรู้เมื่ออยู่กับคน ได้แก่ การศึกษาพื้นเพภูมิหลังของตน ถิ่นกำเนิด นิสัยใจคอ บุคลิกภาพ ท่าทางที่แสดงออก อุดมการณ์ สภาพเศรษฐกิจตลอดจนกลุ่มที่เข้าร่วมอยู่

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา[๕๒] เสนอข้อสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นสำหรับการบริหารงาน ดังนี้

๑. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

๒. มีความก้าวหน้าทันเหตุการณ์

๓. มีประสบการณ์ความสามารถ ความรอบคอบ ความรู้กว้างขวาง

๔. มีความเฉลียวฉลาดและปฏิภาณไหวพริบ

๕. มีความสามารถในการโต้เหตุผลแก้ปัญหา

๖. มีความรู้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

๗. มีความรู้และทักษะเหนือชาวบ้าน

สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ[๕๓] ได้กำหนดมาตรฐานเฉพาะสำหรับตำแหน่งเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้มีความรู้ความเข้าใจลักษณะงานที่ปฏิบัติ

---

[๕๐]สมบูรณ์ พรรณาภพ , **หลักการเบื้องต้นของผู้บริหารโรงเรียน,** (กรุงเทพมหานคร : บรรณากิจ, ๒๕๓๘), หน้า ๑๔๘.

[๕๑]นพพงษ์ บุญจิตราดุล, **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๗ – ๒๐.

[๕๒]สำนักงานคุรุสภา, **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. ๒๕๓๗,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๐), หน้า ๔.

๑. มีความเข้าใจกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ

๒. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

๓. มีความเข้าใจในนโยบายและแผนงานของกรม กระทรวงเจ้าสังกัด

๔. มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายของรัฐบาล ปัญหาด้านการเมืองเศรษฐกิจและสังคมประเทศ

จากทฤษฎีและหลักการดังกล่าวพอสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านวิชาการ หมายถึงคุณลักษณะที่แสดงถึงผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการ เทคนิค ความเชี่ยวชาญด้านเกี่ยวกับหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนเป็นอย่างดี

ง. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นส่วนหนึ่งของผู้นำในการครองใจและผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดศรัทธา เป็นคุณลักษณะส่วนตัวที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลซึ่งแสดงออกทางด้านรูปร่าง หน้าตา อุปนิสัย เป็นต้น

ชาญชัย อาจิณสมาวร [๕๔]ได้กล่าวถึงการศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ โดยจัดลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้

๑. ความเฉลียวฉลาด

๒. ความมั่นใจในตนเอง

๓. สมาคมกับผู้อื่นได้ดี

๔. มีจิตจำนงแน่วแน่

๕. มีความเด่นหรือความมีอำนาจ

๖. มีทัศนคติในเชิงบวกต่อมนุษย์

นอกจากนี้ นพพงษ์ บุญจิตราดุล[๕๕] ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของลักษณะประจำตัวของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพ ๓ ด้าน พอสรุปได้ ดังนี้

๑. บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย เช่น รูปร่าง หน้าตา การพูดจา การแต่งกาย ท่าทาง และการวางตน

---

[๕๓]สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **เกณฑ์มาตรฐานเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๑), หน้า ๖.

[๕๔]ชาญชัย อาจินสมาวร, **สร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง,** (กรุงเทพมหานคร : สายใจ, ๒๕๓๑), หน้า ๒๖.

[๕๕]นพพงษ์ บุญจิตราดุล, **หลักการบริหารการศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจำกัดบพิธการพิมพ์, ๒๕๓๔), หน้า ๓๙.

๒. บุคลิกภาพทางด้านจิตใจและอารมณ์ เช่น อุดมการณ์ ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเสียสละ ความว่องไว ความเห็นอกเห็นใจ ความอดทน การมีวินัย ความขยัน ความกล้าหาญ กล้าพูด กล้าทำ ตื่นตัวอยู่เสมอ ความมีเมตตาจิต ความยุติธรรม และอารมณ์มั่นคงหนักแน่น

๓. บุคลิกภาพด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น การบริการช่วยเหลือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

พรรณี ช. เจนจิต[๕๖] กล่าวว่า " บุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมและแนวคิดแตกต่างจากคนอื่น "

บุญทัน ดอกไธสง[๕๗] กล่าวถึงคุณลักษณะบุคลิกภาพพอสรุปได้ว่า ความสามารถของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้ที่เป็นตัวเร้าจากจิตภาพที่ส่องตรงมายังวัตถุหรือเรื่องนั้นจนเห็นเป็นภาพเราเรียกว่าทัศนภาพ คือ เห็นตามความเป็นจริง การเรียนรู้จึงเป็นเหตุทำให้เกิดการเห็น เมื่อมีการเรียนรู้เกิดขึ้นก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมผลของการเรียนทำให้บุคคลเหล่านั้นแสดงตัวว่าเป็นผู้มีอาชีพในด้านต่างๆ เช่น ครูอาจารย์ แพทย์ วิศวกร ฯลฯ การเรียนรู้การเห็นภาพจึงเป็นอารมณ์ของความคิด และเป็นการแสดงที่ส่งผลมาเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของแต่ละคน เช่น คนฉลาดมีไหวพริบ บางคนเกิดการแสดงออกมาในรูปของจิตใต้สำนึก เป็นผู้บงการ แต่ไม่กระทำตามจิตใต้สำนึกที่บงการให้พูดอย่างนั้นอย่างนี้ บุคคลที่ ๒ ประเด็นนี้ คือ คิดก่อนทำ และทำก่อนพูด เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมเกี่ยวกับบุคลิกภาพของตน

Good (กู๊ด)[๕๘] ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นปฏิกิริยาทางจิตวิทยาและสังคมโดยส่วนรวมถึงการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบทางด้านจิตวิทยาและสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นลักษณะที่แสดงออกทางอารมณ์จิตใจ และพฤติกรรม

จากทฤษฎีและหลักการดังกล่าวพอสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะท่าทางสง่างาม สุภาพ รู้จักกาลเทศะ มีทัศนะที่ดีต่อผู้อื่น โอบอ้อมอารี ซื่อสัตย์สุจริต มี

---

[๕๖]พรรณี ช. เจนจิตร, **จิตวิทยาการเรียนการสอน,** (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๓๖.

[๕๗]บุญทัน ดอกไธสง, **พฤติกรรมสู่ความเป็นเลิศ,** (กรุงเทพมหานคร : เอสแอนด์จีกราฟฟิค, ๒๕๓๙), หน้า ๓๖.

[๕๘]Good, C.V. , **Dictionary of Education,** (New York : McGraw – hill Book Company, 1973) ; p 396.

ความกล้าหาญ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ เป็นคนที่มีสติมั่นคง รอบรู้ มุ่งมั่นจะทำงานให้สำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการเป็นผู้นำพร้อมที่จะนำตนเองและผู้อื่น

๒.๑๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พนิดา โพธิ์จาด[๕๕] ได้วิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๒ พบว่าใน ๔ ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ และด้านบุคลิกภาพ ผลการวิเคราะห์โดยรวมและรายด้าน ตามสภาพจริง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านวิชาการ และด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

๑. ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๒ มีคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารมีความคิดที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๒ มีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะด้านเป็นผู้นำอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี รอบรู้ในเรื่องต่างๆ ทันต่อเหตุการณ์

๓. ด้านวิชาการ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๒ มีคุณลักษณะด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารติดตามความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาอยู่เสมอ

๔. ด้านบุคลิกภาพ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๒ มีคุณลักษณะ

---

[๕๕]พนิดา โพธิ์จาด, **“**คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา), ๒๕๔๙. หน้า ๕๖ – ๕๗.

ด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารแต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ

จงจินต์ หิรัญญะสิริ [๖๐] ได้วิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา ที่ควรมีในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความตั้งใจ เอาใจใส่ ในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต ความประพฤติตรงไปตรงมา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จัดการศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการวางแผน สำหรับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาสรุปเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาพบว่า คุณลักษณะด้านผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีและด้านผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕

ชัยพร พันธุ์น้อย[๖๑] ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามความคิดเห็นของครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะในสภาพปัจจุบัน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของครู จำนวน ๓๓๓ คน โดยในโรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน และ โรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็น สัดส่วน ส่วนในโรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น และโรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย (แขน-ขา) ใช้ครูทุกคนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิดกำหนดค่าคำตอบเป็นข้อความ ๕ระดับ จำนวน ๗๘ ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ ๐๙๗ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้

---

[๖๐]จงจินต์ หิรัญญะสิริ, “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗), บทคัดย่อ.

[๖๑]ชัยพร พันธุ์น้อย, “การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามความคิดเห็นของครู”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๗), บทคัดย่อ.

t – test ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะในสภาพปัจจุบันของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านส่วนตัวและครอบครัว ด้านวิชาการ ด้านปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านส่วนตัวและครอบครัว ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษ ด้านวิชาการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่วนผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะในสภาพปัจจุบัน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของครู พบว่า แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน

บุญเลิศ ธรรมมา[๖๒] คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๓๙-๒๕๕๐) ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึ่งประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๓๙ – ๒๕๕๐) ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนทีจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นและเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.๒๕๓๙ – ๒๕๕๐) ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของขอนแก่นจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน ๓๗๕ คน ในปีการศึกษา ๒๕๔๖ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Sheffe') ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

๑. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุด ๓ อันดับแรก มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคุณลักษณะน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะด้านทักษะทางการบริหาร

---

[๖๒]บุญเลิศ ธรรมมา, "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูป การศึกษา (พ.ศ 2539-2550) ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ", **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารการศึกษา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

๒. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

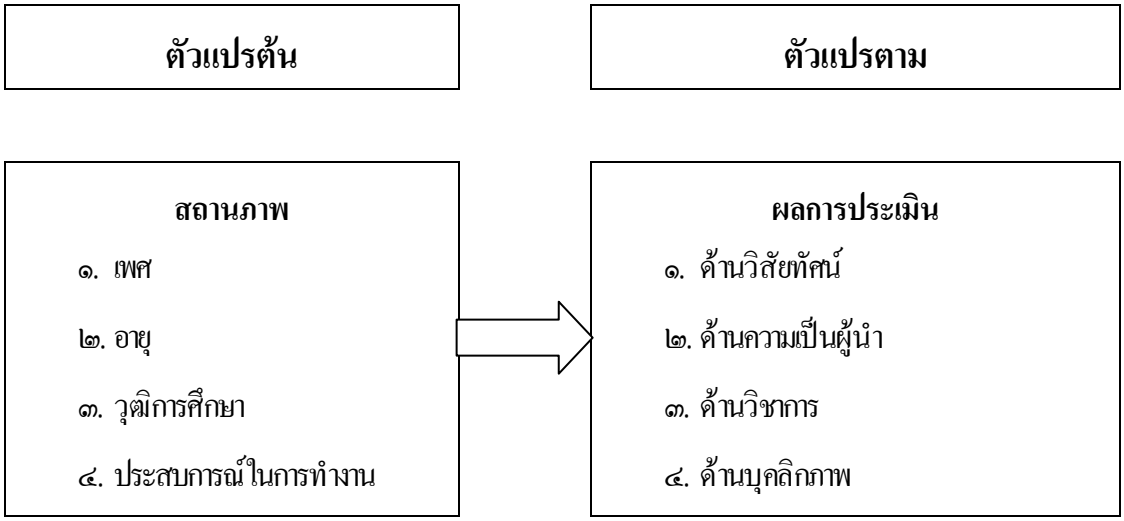
๑) ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงบเรียนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๒) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวิชาชีพ ซึ่งความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๐-๒๕ ปี มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านวิชาชีพมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านวิชาชีพ มากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เช่นเดียวกัน

จากการวิจัยค้นคว้าดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงถึงความคิดริเริ่ม การเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความรู้ความสามารถ และมีความสุภาพเรียบร้อย

๒.๑๒ กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดที่จะศึกษาเรื่องประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยประมวลจากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบแนวคิดที่จะศึกษาดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะ ของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร มีวิธีการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

๓.๑ ประชากร

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำนวน ๗ โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๑ แสดงประชากรที่ใช้ในการวิจัย

	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร/ครู	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑.	โรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม	๕๕	๕๕	๕๖
๒.	โรงเรียนวัดไทร	๓๗	๓๗	๓๔
๓.	โรงเรียนวัดราชสิงขร	๔๔	๔๔	๔๐
๔.	โรงเรียนวัดลาดบัวขาว	๑๘	๑๘	๑๗
๕.	โรงเรียนวัดบางโคล่นอก	๑๑	๑๑	๘
๖.	โรงเรียนวัดจันทร์นอก	๑๕	๑๕	๑๓
๗.	โรงเรียนวัดจันทร์ใน	๒๘	๒๘	๒๕

รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น ๑๘๔ คน

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ตามสภาพจริง ซึ่งแบ่งเป็น ๔ ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ และด้านบุคลิกภาพ แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมี ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	๕	คะแนน
ระดับมาก	มีค่าเท่ากับ	๔	คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	๓	คะแนน
ระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ	๒	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	๑	คะแนน

ตอนที่ ๓ ทัศนะของครูผู้สอนต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม

๓.๓ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

๑. ศึกษาเอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความจำเป็นและความสำคัญสำหรับผู้บริหาร

๒. นำข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้ามาประมวลเป็นกรอบแนวความคิดกำหนดขอบเขตและกำหนดเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

๓. สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้มีคำถามครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด

๔. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาแก้ไข

๕. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เชิงโครงสร้าง เนื้อหาและภาษา

๖. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้รับความเห็นชอบแล้วจึงทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

๗. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้ความเห็นชอบหรือเสนอแนะอีกครั้ง

๘. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำนวน ๗ โรงเรียน โดยนำ ส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น ๑๙๔ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าร้อยละ

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ในด้านวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ วิชาการ บุคลิกภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายถึง	มากที่สุด
๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายถึง	มาก
๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายถึง	ปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายถึง	น้อย
๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายถึง	น้อยที่สุด

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่สัมพันธ์กันหรือไม่เป็นอิสระจากกัน (t–test For Dependent) และ ANOVA

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๘๔ ฉบับ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๔.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยการทดสอบค่าที (t-test)

๔.๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่า t-test และ ANOVA

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ		จำนวน	ร้อยละ
	ชาย	๙๐	๔๖.๓๙
	หญิง	๑๐๔	๕๓.๖๑
	รวม	**๑๙๔**	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น ๑๙๔ คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖๑ เป็นชาย จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๙

ตารางที่ ๔.๒ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ		จำนวน	ร้อยละ
	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๔๒	๒๑.๖๕
	๓๑ - ๔๐ ปี	๖๕	๓๓.๕๑
	๔๑ - ๕๐ ปี	๔๔	๒๒.๖๘
	๕๑ ปี ขึ้นไป	๔๓	๒๒.๑๖
	รวม	**๑๙๔**	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๑ รองลงมาได้แก่ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๘ อายุ มากกว่า ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑๖ และอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษา		จำนวน	ร้อยละ
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๗	๑๓.๕๒
	ปริญญาตรี	๑๒๕	๖๖.๔๕
	ปริญญาโท	๓๒	๑๖.๔๕
	ปริญญาเอก	๖	๓.๐๕
	รวม	**๑๕๔**	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๔๕ ปริญญาโท จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๕ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๒ และปริญญาเอก จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ประสบการณ์ในการทำงาน

อาชีพ		จำนวน	ร้อยละ
	ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๗๒	๓๗.๑๑
	๑๐ - ๑๕ ปี	๕๒	๒๖.๘๐
	๑๕ ปีขึ้นไป - ๒๐ ปี	๕๓	๒๗.๓๒
	๒๐ ปีขึ้นไป	๑๗	๘.๗๖
	รวม	**๑๕๔**	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการในการทำงานต่ำกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๑ รองลงมาได้แก่ ประสบการในการทำงาน ๑๕ ปีขึ้นไป – ๒๐ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓๒ ประสบการในการทำงาน ๑๐ – ๑๕ ปี จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๐ และ ประสบการในการทำงาน ๒๐ ปี ขึ้นไป ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๖ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น ๕ ระดับ (วัฒนา สุนทรธัย, ๒๕๔๗, หน้า ๗๑) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐	หมายถึง	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙	หมายถึง	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙	หมายถึง	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙	หมายถึง	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙	หมายถึง	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ ๔.๕ แสดงการวิเคราะห์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	n=๑๕๔		ระดับที่พึงประสงค์
	$\overline{X}$	S.D.	
คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์	๓.๓๔	๐.๖๘	ปานกลาง
คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ	๓.๑๖	๐.๖๗	ปานกลาง
คุณลักษณะด้านวิชาการ	๓.๒๗	๐.๘๒	ปานกลาง
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	๓.๒๙	๐.๘๓	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๒๗	๐.๕๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=๓.๒๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$=๓.๓๔) รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ($\overline{X}$=๓.๒๙) คุณลักษณะด้านวิชาการ ($\overline{X}$=๓.๒๗) และคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ($\overline{X}$=๓.๑๖) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ แสดงการวิเคราะห์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์	n=๑๙๔		**ระดับที่**
	$\overline{X}$	S.D.	**พึงประสงค์**
มีแนวคิดกว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	๓.๓๗	๑.๒๒	ปานกลาง
มีความสามารถในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	๓.๔๒	๐.๙๕	ปานกลาง
มีความสามารถวางแผนอนาคตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี	๓.๒๑	๑.๐๘	ปานกลาง
นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหาร	๓.๑๕	๑.๐๘	ปานกลาง
กล้าตัดสินใจในการปรับปรุงที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่พึงปรารถนาในอนาคต	๓.๓๘	๐.๙๖	ปานกลาง
มีความคิดที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	๓.๕๙	๑.๐๓	มาก
กระตุ้นริเริ่มให้ผู้ปฏิบัติงานใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ	๔.๐๙	๐.๘๘	ปานกลาง
นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๖๘	๐.๙๗	มาก

ตารางที่ ๔.๖ (ต่อ)

คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์	n=๑๙๔		ระดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	**พึงประสงค์**
วางแผนการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีเป้าหมายชัดเจน	๓.๔๒	๐.๙๔	ปานกลาง
สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดสูงสุด	๓.๐๒	๑.๑๕	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**๓.๔๓**	**๐.๖๐**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=๓.๔๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง ๗ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ กระตุ้นริเริ่มให้ผู้ปฏิบัติงานใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ($\overline{X}$=๔.๐๙) นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$=๓.๖๘) และ มีความคิดที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$=๓.๕๙) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ มีความสามารถในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และวางแผนการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีเป้าหมายชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$=๓.๔๒) กล้าตัดสินใจในการปรับปรุงที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่พึงปรารถนาในอนาคต ($\overline{X}$=๓.๓๘) มีแนวคิดกว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ($\overline{X}$=๓.๓๗) มีความสามารถวางแผนอนาคตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ($\overline{X}$=๓.๒๑) นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหาร ($\overline{X}$=๓.๑๕) และ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดสูงสุด ($\overline{X}$=๓.๐๒) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ แสดงการวิเคราะห์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ	n=๑๕๔		ระดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	พึงประสงค์
มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๖๓	๐.๙๑	มาก
สามารถสร้างและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพกับบุคคลต่างๆ ทั่วไป	๒.๙๒	๑.๑๕	ปานกลาง
มีความฉลาดและไหวพริบดี มีความรู้และวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันต่อเหตุการณ์	๓.๔๙	๐.๘๘	ปานกลาง
มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๐๒	๑.๑๐	ปานกลาง
มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๔๕	๐.๘๙	ปานกลาง
มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	๓.๒๕	๑.๐๔	ปานกลาง
มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลอื่นได้ดี	๓.๔๙	๐.๙๔	ปานกลาง
มีความสามารถในการควบคุม กำกับดูแล และประสานงาน	๓.๑๐	๑.๑๔	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๗ (ต่อ)

คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์	n=๑๙๔		ระดับที่
	$\overline{X}$	**S.D.**	**พึงประสงค์**
เป็นผู้นำหรือผู้ตามที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	๓.๓๕	๑.๐๖	ปานกลาง
กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง	๓.๓๔	๑.๑๗	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๓๐	๐.๖๕	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=๓.๓๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง ๙ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$=๓.๖๓) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ๙ ข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ มีความฉลาดและไหวพริบดี มีความรู้และวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันต่อเหตุการณ์ และมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลอื่นได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$=๓.๔๙) มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$=๓.๔๕) เป็นผู้นำหรือผู้ตามที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ($\overline{X}$=๓.๓๕) เป็นผู้นำหรือผู้ตามที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ($\overline{X}$=๓.๓๔) มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\overline{X}$=๓.๒๕) มีความสามารถในการควบคุมกำกับดูแล และประสานงาน ($\overline{X}$=๓.๑๐) มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$=๓.๐๒) และสามารถสร้างและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพกับบุคคลต่างๆ ทั่วไป ($\overline{X}$=๒.๙๒) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ แสดงการวิเคราะห์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร คุณลักษณะด้านวิชาการ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

คุณลักษณะด้านวิชาการ	n=๑๕๔		ระดับที่พึงประสงค์
	$\overline{X}$	S.D.	
มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายการศึกษา และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	๓.๓๗	๑.๒๒	ปานกลาง
มีความรู้ ความเข้าเกี่ยวกับหลักสูตรของสถานศึกษา	๓.๔๒	๐.๙๕	ปานกลาง
มีความรู้ความสามารถในการบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	๓.๒๑	๑.๐๘	ปานกลาง
มีความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและนวัตกรรมใหม่ๆ	๓.๑๕	๑.๐๘	ปานกลาง
มีความรู้ความเข้าใจในการวัดผลและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร	๓.๓๘	๐.๙๖	ปานกลาง
ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในเรื่องวิจัย	๓.๕๙	๑.๐๓	มาก
ติดตามความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาอยู่เสมอ	๔.๐๙	๐.๘๘	มาก
มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารงาน	๓.๖๘	๐.๙๗	มาก
ผู้บริหารมีความรู้เรื่องการนิเทศการศึกษา	๓.๔๒	๐.๙๔	ปานกลาง
ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าในเรื่องเทคโนโลยี	๓.๐๒	๑.๑๕	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๔๓	๐.๖๐	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร คุณลักษณะด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=๓.๔๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง ๗ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ติดตามความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาอยู่เสมอ ($\overline{X}$=๔.๐๕) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารงาน ($\overline{X}$=๓.๖๘) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในเรื่องวิจัย ($\overline{X}$=๓.๕๕) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีความรู้ ความเข้าเกี่ยวกับหลักสูตรของสถานศึกษา และผู้บริหารมีความรู้เรื่องการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$=๓.๔๒) มีความรู้ความเข้าใจในการวัดผลและประเมินผลการเรียน ($\overline{X}$=๓.๓๘) มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายการศึกษา และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ($\overline{X}$=๓.๓๗) มีความรู้ความสามารถในการบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ($\overline{X}$=๓.๒๑) มีความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและนวัตกรรมใหม่ๆ ($\overline{X}$=๓.๑๕) และ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าในเรื่องเทคโนโลยี ($\overline{X}$=๓.๐๒) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงการวิเคราะห์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	n=๑๕๔		ระดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	พึงประสงค์
ผู้บริหารแต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ	๓.๖๓	๐.๕๑	มาก
มีความเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส	๒.๕๒	๑.๑๕	ปานกลาง
มีความสุภาพ อ่อนโยน อ่อนน้อมถ่อมตน	๓.๔๕	๐.๘๘	ปานกลาง
มีความกระฉับกระเฉงว่องไวในการทำงาน	๓.๐๒	๑.๑๐	ปานกลาง
มีความอดทนอดกลั้น หนักแน่นสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้	๓.๔๕	๐.๘๕	ปานกลาง
เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกาย แข็งแรงสมบูรณ์	๓.๒๕	๑.๐๔	ปานกลาง
มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ขัน	๓.๔๕	๐.๕๔	ปานกลาง
เป็นคนเปิดเผย กล้าแสดงออก	๓.๑๐	๑.๑๔	ปานกลาง
มีความเอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๓๕	๑.๐๖	ปานกลาง
มีความจริงใจและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น	๓.๓๔	๑.๑๗	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๓๐	๐.๖๕	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร คุณลักษณะ

ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=๓.๓๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง ๙ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารแต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\overline{X}$=๓.๖๓) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีความสุภาพ อ่อนโยน อ่อนน้อมถ่อมตน และมีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ขัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$=๓.๔๙) มีความอดทนอดกลั้น หนักแน่นสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ($\overline{X}$=๓.๔๕) มีความเอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$=๓.๓๕) มีความจริงใจและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น ($\overline{X}$=๓.๓๔) เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกาย แข็งแรงสมบูรณ์ ($\overline{X}$=๓.๒๕) เป็นคนเปิดเผย กล้าแสดงออก ($\overline{X}$=๓.๑๐) มีความกระฉับกระเฉงว่องไวในการทำงาน ($\overline{X}$=๓.๐๒) มีความเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส ($\overline{X}$=๒.๙๒)

๔.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยการทดสอบค่าที (t-test)

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร	**ชาย**		**หญิง**		t	p
	$\overline{X}$	**S.D.**	$\overline{X}$	**S.D.**		
คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์	๓.๔๒	๐.๖๓	๓.๔๕	๐.๕๘	-๐.๗๖	๐.๔๕
คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ	๓.๒๒	๐.๖๗	๓.๓๗	๐.๖๓	๐.๓๗	๐.๗๑
คุณลักษณะด้านวิชาการ	๓.๔๒	๐.๖๓	๓.๔๕	๐.๕๘	๐.๓๒	๐.๗๕
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	๓.๒๒	๐.๖๗	๓.๓๗	๐.๖๓	๐.๕๓	๐.๖๐
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๓๒	๐.๖๐	๓.๔๑	๐.๕๖	๐.๑๘	๐.๘๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕

๔.๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

		SS	df	MS	F	Sig.
คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๓	๓	๐.๑๑	๐.๒๓	๐.๘๗
	ภายในกลุ่ม	๘๙.๔๖	๑๙๐	๐.๔๗		
	รวม	๘๙.๗๙	๑๙๓			
คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๘	๓	๐.๕๖	๑.๒๗	๐.๒๙
	ภายในกลุ่ม	๘๔.๑๑	๑๙๐	๐.๔๔		
	รวม	๘๕.๗๙	๑๙๓			
คุณลักษณะด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๑	๓	๐.๖๗	๑.๐๑	๐.๓๙
	ภายในกลุ่ม	๑๒๖.๓๔	๑๙๐	๐.๖๖		
	รวม	๑๒๘.๓๕	๑๙๓			
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๓	๓	๑.๐๑	๑.๔๗	๐.๒๒

	ภายในกลุ่ม	๑๓๐.๑๘	๑๙๐	๐.๖๙		
	รวม	๑๓๓.๒๑	๑๙๓			
รวมค่าเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๘	๓	๐.๔๓	๑.๒๗	๐.๒๘
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๕๑	๑๙๐	๐.๓๓		
	รวม	๖๔.๗๘	๑๙๓			

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าๆไม่แตกต่างกันไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

		SS	df	MS	F	Sig.
คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๙	๓	๐.๔๖	๑.๐๐	๐.๔๐
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๔๐	๑๙๐	๐.๔๗		
	รวม	๘๙.๗๙	๑๙๓			
คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๙	๓	๐.๑๓	๐.๒๙	๐.๘๓
	ภายในกลุ่ม	๘๕.๔๐	๑๙๐	๐.๔๕		
	รวม	๘๕.๗๙	๑๙๓			
คุณลักษณะด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๐	๓	๐.๑๐	๐.๑๕	๐.๙๓
	ภายในกลุ่ม	๑๒๘.๐๕	๑๙๐	๐.๖๗		
	รวม	๑๒๘.๓๕	๑๙๓			
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๙	๓	๐.๑๓	๐.๑๙	๐.๙๑
	ภายในกลุ่ม	๑๓๒.๘๒	๑๙๐	๐.๗๐		
	รวม	๑๓๓.๒๑	๑๙๓			
รวมค่าเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๙	๓	๐.๑๖	๐.๔๙	๐.๖๙
	ภายในกลุ่ม	๖๔.๒๙	๑๙๐	๐.๓๔		
	รวม	๖๔.๗๘	๑๙๓			

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกันไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

		SS	df	MS	F	Sig.
คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๙	๓	๐.๔๐	๐.๘๕	๐.๔๗
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๖๐	๑๙๐	๐.๔๗		
	รวม	๘๙.๗๙	๑๙๓			
คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๒	๓	๐.๑๗	๐.๓๘	๐.๗๗
	ภายในกลุ่ม	๘๕.๒๗	๑๙๐	๐.๔๕		
	รวม	๘๕.๗๙	๑๙๓			
คุณลักษณะด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๓	๓	๐.๐๑	๐.๐๒	๑.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๒๘.๓๒	๑๙๐	๐.๖๘		
	รวม	๑๒๘.๓๕	๑๙๓			
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๘	๓	๐.๑๖	๐.๒๓	๐.๘๘
	ภายในกลุ่ม	๑๓๒.๗๓	๑๙๐	๐.๗๐		
	รวม	๑๓๓.๒๑	๑๙๓			

		SS	df	MS	F	Sig.
รวมค่าเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๑	๓	๐.๐๗	๐.๒๑	๐.๘๙
	ภายในกลุ่ม	๖๔.๕๗	๑๙๐	๐.๓๔		
	รวม	๖๔.๗๘	๑๙๓			

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่ไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามสถานะภาพส่วนบุคคลเพศ อายุ และประสบการณ์ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามสถานะภาพส่วนบุคคล เพศ อายุ และประสบการณ์ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงเรียนวัดไผ่เงินโชตินาราม โรงเรียนวัดราชสิงขร โรงเรียนวัดลาดบัวขาว โรงเรียนวัดไทร โรงเรียนวัดจันทร์ใน โรงเรียนวัดจันทร์นอก โรงเรียนวัดบางโคล่นอก จำนวน ๑๕๔ คน ซึ่งได้มาโดย การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดตัวอย่างตามอัตราส่วนของบุคลากรของมหาวิทยาลัย (Proportionate Stratified Random Sampling) ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น ๑๙๔ คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖๑ เป็นชาย จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๙

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๑ รองลงมาได้แก่ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๘ อายุมากกว่า ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑๖ และอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๕ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๔๙ ปริญญาโท จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๙ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙๒ และปริญญาเอก จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๙ ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการในการทำงานต่ำกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๑ รองลงมาได้แก่ ประสบการในการทำงาน ๑๕ ปีขึ้นไป – ๒๐ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓๒ ประสบการในการทำงาน ๑๐ – ๑๕ ปี จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๐ และ ประสบการในการทำงาน ๒๐ ปี ขึ้นไป ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๖ตามลำดับ

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านวิชาการ และคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕

๕.๑.๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปได้ดังนี้

๑. จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕

๒. จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕

๓. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕

๕.๒ อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ได้ข้อสรุปที่มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา

ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านวิชาการ และคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา โพธิ์จาด[๑] ได้วิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๒ พบว่าใน ๔ ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ และด้านบุคลิกภาพ ผลการวิเคราะห์โดยรวมและรายด้าน ตามสภาพจริง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านวิชาการ และด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยพร พันธุ์น้อย[๒] ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามความคิดเห็นของครู ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะในสภาพปัจจุบันของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านส่วนตัวและครอบครัว ด้านวิชาการ ด้านปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านส่วนตัวและครอบครัว ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษ ด้านวิชาการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจินต์ หิรัญญะสิริ[๓] ได้วิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา ที่ควรมีในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความตั้งใจ เอาใจใส่ ในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต ความประพฤติตรงไปตรงมา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จัดการศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการวางแผน สำหรับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาสรุป

---

[๑]พนิดา โพธิ์จาด, **"**คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๒", **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา), ๒๕๔๙.

[๒]ชัยพร พันธุ์น้อย, "การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามความคิดเห็นของครู", **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,** (สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี), ๒๕๔๗.

[๓]จงจินต์ หิรัญญะสิริ, "คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,** (สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๗.

เป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

๕.๒.๒ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ ๙๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕

๕.๒.๓ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปได้ดังนี้

จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕

จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกันระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕

จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเลิศ ธรรมมา[๔] คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูป การศึกษา (พ.ศ. ๒๕๓๙-๒๕๕๐) ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาด

---

[๔]บุญเลิศ ธรรมมา, "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูป การศึกษา (พ.ศ. ๒๕๓๙-๒๕๕๐) ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ", **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารการศึกษา),** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย), ๒๕๔๙.

โรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงบเรียนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวิชาชีพ ซึ่งความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๐ – ๒๕ ปี มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านวิชาชีพมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านวิชาชีพ มากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เช่นเดียวกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงจากผลการวิจัยและจากข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑. ด้านคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์

ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการติดตามความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะสามารถวางแผนอนาคตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้

๒. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

ผู้บริหารโรงเรียนควรปรับปรุงและฝึกตนเองให้เป็นผู้ที่มีอารมณ์มั่นคง หนักแน่น เพื่อที่จะได้มีบุคลิกภาพที่ดีอันจะส่งผลต่อกาบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

๓. คุณลักษณะด้านวิชาการ

ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีเทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ และใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีกับครูในโรงเรียนได้ศึกษาเพื่อที่จะได้พัฒนาตนเองเช่นกัน

๔. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถของตนเองในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานโดยใช้กระบวนการจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดอื่น ๆ หรือเขตการศึกษาอื่น

๒. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่น เช่น อายุราชการ ตำแหน่งงาน เขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

๓. ควรมีการวิจัยคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการที่เกี่ยวข้อง พระสงฆ์ สมาชิกสภาตำบล ผู้ใหญ่บ้าน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกำ ๒๕๐๐.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ

กนก แสนประเสริฐ. **ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

กวี วงศ์พุฒ. **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๓๙.

กิติ ตยัคคานนท์. **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : เปลวอักษร, ๒๕๔๓.

ชำเลือง วุฒิจันทร์. **การพัฒนากิจการคณะสงฆ์และการพระศาสนาเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๖.

————.**พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ กฎกระทรวงกฎมหาเถรสมาคม.**พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๖.

ณรงค์ สินสวัสดิ์. **สังคมกับการปกครอง.** กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, ๒๕๒๑.

ติน ปรัชญาพฤทธิ์. **ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๗.

ทวิช เปล่งวิทยา. **จิตวิทยาผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐.

ธงชัย สันติวงษ์. **พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

————.**องค์การและการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๓๗.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : บิสซิเนสอาร์แอนดี, ๒๕๕๒.

บุญชม ศรีสะอาด. **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๗.

ปรีชา ช้างขวัญยืน. **ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ.** กรุงเทพมหานคร : นิติการพิมพ์, ๒๕๔๕.

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์). **การคณะสงฆ์และการพระศาสนา.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

————.**คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐.

พระเทพเวที (ประกอบ ธมฺมเสฏฺโฐ). **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎมหาเถรสมาคม.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๑.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **"คำกล่าวปาฐกถาบรรยาย".** ในการประชุมพระสังฆาธิการระดับอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ ณ วัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร จังหวัดสระบุรี, ๒๕๔๖.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). **การสังคมสงเคราะห์ส่วนที่ยังขาดอยู่.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๓๗.

พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์). **การคณะสงฆ์และการพระศาสนา.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท สื่อตะวัน จำกัด, ๒๕๔๕.

————.**ภาวะผู้นำ.** พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๖.

พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุตฺติเมธี). **ธรรมปริทัศน์.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระธรรมวโรดม. "การปกครองวัด". **เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาเรื่องบทบาทของพระสงฆ์ผู้นำสังคมในการอนุรักษ์มรดกศิลปวัฒนธรรมไทย.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ). **คนไทยกับงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **ธรรมาธิปไตยไม่มา จึงหาประชาธิปไตยไม่เจอ.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๔๕.

พระพิพิธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนฺทโร). **คติธรรมนำชีวิต.** กรุงเทพมหานคร : เลี่ยงเชียง, ๒๕๔๖.

พระไพศาล วิสาโล. **พุทธศาสนาไทยในอนาคต แนวโน้มและทางออกจากวิกฤต.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์, ๒๕๔๖.

————.**พระธรรมปิฎกกับอนาคตของพุทธศาสนา.** กรุงเทพมหานคร : กองทุนวุฒิธรรม, ๒๕๔๒.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **การปกครองคณะสงฆ์ไทย.** กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๓๙.

————.**คุณธรรมสำหรับนักบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑.

————.**พระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์.** กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). **การศึกษาของคณะสงฆ์ ปัญหาที่รอทางออก.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๒๙.

————.**บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยปัจจุบัน.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๐.

————.**สถาบันสงฆ์กับสังคมไทย.** กรุงเทพมหานคร : จรูญการพิมพ์, ๒๕๒๙.

พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **สุขภาพใจ.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศยาม บริษัท เคล็ดไทย, ๒๕๔๐.

พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตฺตโสภโณ). **พุทธศาสนาปริทรรศน์ รวมผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา.** พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

ภรณี กีรติบุตร. **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพมหานคร:โอเอสปริ้นติ้ง, ๒๕๒๙.

ภิญโญ สาธร. **การบริหารบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.

————.**หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา, ๒๕๒๖.

มนัส ภาคภูมิ และคณะ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน”. **รายงานการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐.

ยุงยุทธ เกษสาคร. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป. สัมพันธ์พานิช, ๒๕๓๓.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุคส์ พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. **หลักและระบบบริหารการศึกษา.** เล่มที่ ๑. หน่วยที่ ๑-๒. นนทบุรี : ฝ่ายการพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๓.

วิรัช ถิรพันธ์เมธี. **พุทธปรัชญาการปกครอง.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกแก้ว, ๒๕๓๙.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.

สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗.

สุวิมล ติรกานันท์. **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สำนักงานเจ้าคณะภาค ๒. **ระเบียบงานสารบัญ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **กฎมหาเถรสมาคม.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๔๔๕.

เสนาะ ติเยาว์. **หลักการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖.

อรุณ รักธรรม. **การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒.

อาษา เมฆสวรรค์. **ประมุขศิลป์ ศิลปของการเป็นหัวหน้าในหลักบริหาร กรมการปกครอง.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ท้องถิ่น, ๒๕๑๐.

(๒) บทความ

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. "ภาวะการเป็นผู้นำ". **วารสารเสนาสนเทศ.** ปีที่ ๒๗. (มีนาคม ๒๕๓๑) : ๑๗-๑๘.

รัศมี ภิบาลแทน. "คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ". **วารสารรามคำแหง.** (สิงหาคม ๒๕๓๗) : ๔๐–๔๗.

(๓) วิทยานิพนธ์

ทวี เขจรกุล. "บทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย". **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๖.

บุญช่วย จันทร์เฮ้า. "พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์คณะจังหวัดกรุงเทพมหานคร". **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๔.

พระครูปลัดอาทิตย์ อตฺถเวที (ซองดี). "การศึกษาแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) : ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการในเขตปกครองภาค ๒. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระครูสมุห์ชัชวาล ช่ำมะณี.“บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนบริเวณชายแดนไทย-ลาว จังหวัดเลย”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๔.

พระชาญณรงค์ มัชชิกานัง.“ทัศนคติที่มีต่อการจัดรูปแบบองค์กรและการบริหารคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน : กรณีศึกษาพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา ห้องเรียนวัดพระแก้ว จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๔๘.

พระพิพัฒน์ภาสน์ บุญเทียน. “การศึกษาพฤติกรรมการบริหารวัดตามหลักปฏิรูปเทศของเจ้าอาวาสในจังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๗.

พระมหากมล โปร่งใจ (ขนฺติธโร). “ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.

พระมหากฤษฎา นันทเพชร.“ทัศนคติของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคม”. **วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาสังคม.** คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐.

พระมหาชิต กุมบุรี. ผลกระทบจากการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของพระสงฆ์ในจังหวัดสงขลาที่มีต่อพระพุทธศาสนาและสังคม. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๖.

พระมหาทัศดร ภูพวก. “สภาพและปัญหาการบริหารวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๓”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

พระมหาแผน ธมฺมเมธี (ศรีอภัย). “ศึกษารูปแบบและวิธีการเผยแผ่พุทธธรรมของพันเอกปิ่น มุทุกันต์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาธรรมนิเทศ.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระมหาเริงศักดิ์ พิมพ์สกุล. “รูปแบบการบริหารวัดในทศวรรษหน้า”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.

พระมหาวงศ์ไทย ศรีลารักษ์. “การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย”. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๒.

พระมหาอาคม ปณฺญาธโร (บุญยัง). “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสและผู้นำชุมชนต่อการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางชุมชน : ศึกษาวัดธรรมยุตในเขตจังหวัดพัทลุง”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๖.

พระยุทธนา รมณียธมฺโม (แก้วกันหา). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์การจัดองค์กรคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พระราชวชิรดิลก (อดุลย์ อมโร). “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม เขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔” **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วรวิท บุญยะดาษ. “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของเจ้าอาวาส : กรณีศึกษาจังหวัดเลย”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ๒๕๕๐.

วิสิทธิ์ มณี. “ภาวะผู้นำกับการบริหาร”. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๔๗.

ศิริยา โถแก้ว. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาโรงเรียนสิริวุฒิปัญญา จังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบรี, ๒๕๔๘.

๒. ภาษาอังกฤษ

Barbara Kellman, **Leadership as a Politiczl Act in Leadership : Multidisciplinary Perspectives**. New Jersey : Prentice Hall, 1984.

Hodge & Johnson, **Management and Organization Behavior**. New York : John Willey & Sons, 1970.

Kurt lewin, **The Dynamic of Group Action Education Leadership.** New York : Henry Holt B. Co., 1960.

Nigro Felix**, A public personal Administration**. New York : Henry Holt B. Co., 1958.

Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard. **Management of Organization Behavior**. New Jersey: Prantice-Hall, Inc., 1977.

Ralph M. Stogdill, **Personal Factor Associated with Leadership Survey of Literature in leadership.** Marryland Penguin Books, 1967.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน

ระดับประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม

๑. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ตามสภาพจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ซึ่งแบ่งเป็น ๔ ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ โดยกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ ๕ คะแนน
ระดับมาก	มีค่าเท่ากับ ๔ คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ ๓ คะแนน
ระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ ๒ คะแนน
ระดับน้อยสุด	มีค่าเท่ากับ ๑ คะแนน

ตอนที่ ๓ ทัศนะของครูผู้สอนต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม

๒.ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้นการวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับเพื่อประโยชน์ของการศึกษาวิจัยเท่านั้น จึงขอความกรุณาท่านโปรดให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

พระครูโกวิทวรกิจ (พวงเพ็ชร์)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลง ในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

๑. เพศ

( ) ๑ ชาย ( ) ๒ หญิง

๒. อายุ

( ) ต่ำกว่า ๓๐ ปี ( ) ๓๑ – ๔๐ ปี

( ) ๔๑ – ๕๐ ปี ( ) ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. วุฒิการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

๔. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ต่ำกว่า ๑๐ ปี ( ) ๑๐ - ๑๕ ปี

( ) ๑๕ ปีขึ้นไป – ๒๐ ปี ( ) ๒๐ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ระดับประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ เกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านวิชาการ และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

ลำดับที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		๕ มากที่สุด	๔ มาก	๓ ปานกลาง	๒ น้อย	๑ น้อยที่สุด
	คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์					
๑	ผู้บริหารมีแนวคิดกว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	.....	.....	.....	.....	.....
๒	มีความสามารถในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	.....	.....	.....	.....	.....
๓	สามารถวางแผนอนาคตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี	.....	.....	.....	.....	.....
๔	นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหาร	.....	.....	.....	.....	.....
๕	กล้าตัดสินใจในการปรับปรุงที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่พึงปรารถนาในอนาคต	.....	.....	.....	.....	.....
๖	มีความคิดที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....	.....	.....
๗	กระตุ้นริเริ่มให้ผู้ปฏิบัติงานใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
๘	นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	.....	.....	.....	.....	.....
๙	วางแผนการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีเป้าหมายชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....

ลำดับที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		๕ มากที่สุด	๔ มาก	๓ ปานกลาง	๒ น้อย	๑ น้อยที่สุด
๑๐	สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดสูงสุด	.....	.....	.....	.....	.....
	คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ					
๑๑	มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	.....	.....	.....	.....	.....
๑๒	สามารถสร้างและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพกับบุคคลต่างๆ ทั่วไป	.....	.....	.....	.....	.....
๑๓	มีความฉลาดและไหวพริบดี มีความรู้และวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันต่อเหตุการณ์	.....	.....	.....	.....	.....
๑๔	มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	.....	.....	.....	.....	.....
๑๕	มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.....	.....	.....	.....	.....
๑๖	มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	.....	.....	.....	.....	.....
๑๗	มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลอื่นได้ดี	.....	.....	.....	.....	.....
๑๘	มีความสามารถในการควบคุม กำกับดูแล และประสานงาน	.....	.....	.....	.....	.....
๑๙	เป็นผู้นำหรือผู้ตามที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	.....	.....	.....	.....	.....
๒๐	กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง	.....	.....	.....	.....	.....

ลำดับที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		๕ มากที่สุด	๔ มาก	๓ ปานกลาง	๒ น้อย	๑ น้อยที่สุด
	คุณลักษณะด้านวิชาการ					
๒๑	มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายการศึกษา และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
๒๒	มีความรู้ ความเข้าเกี่ยวกับหลักสูตรของสถานศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
๒๓	มีความรู้ความสามารถในการบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	.....	.....	.....	.....	.....
๒๔	มีความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและนวัตกรรมใหม่ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
๒๕	มีความรู้ความเข้าใจในการวัดผลและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร	.....	.....	.....	.....	.....
๒๖	มีความรู้ความสามารถในเรื่องการวิจัย	.....	.....	.....	.....	.....
๒๗	ติดตามความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาอยู่เสมอ	.....	.....	.....	.....	.....
๒๘	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารงาน	.....	.....	.....	.....	.....
๒๙	มีความรู้เรื่องการนิเทศการศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
๓๐	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าในเรื่องเทคโนโลยี	.....	.....	.....	.....	.....
	คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ					
๓๑	แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ	.....	.....	.....	.....	.....
๓๒	ผู้บริหารมีความเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส	.....	.....	.....	.....	.....
๓๓	มีความสุภาพ อ่อนโยน อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่เย่อหยิ่ง	.....	.....	.....	.....	.....

ลำดับที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		๕ มากที่สุด	๔ มาก	๓ ปานกลาง	๒ น้อย	๑ น้อยที่สุด
๓๔	มีความกระฉับกระเฉงว่องไวในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
๓๕	มีความอดทนอดกลั้น หนักแน่นสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้	.....	.....	.....	.....	.....
๓๖	เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกาย แข็งแรงสมบูรณ์	.....	.....	.....	.....	.....
๓๗	มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ขัน	.....	.....	.....	.....	.....
๓๘	เป็นคนเปิดเผย กล้าแสดงออก	.....	.....	.....	.....	.....
๓๙	มีความเอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา	.....	.....	.....	.....	.....
๔๐	มีความจริงใจและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น	.....	.....	.....	.....	.....

ตอนที่ ๓ ทัศนะของครูผู้สอนต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๑๘๓๘-๒๔๑๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน **รศ. พิเศษ ดร. วิชชุดา หุ่นวิไล**

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม : MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ
๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ
๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

คณะกรรมการ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บันทึกออก

ส่วนงาน คณะครุศาสตร์ มจร. วัดศรีสุดาราม บางกอกน้อย กรุงเทพฯ โทร./โทรสาร. ๐-๒๔๓๓-๖๕๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ /๐๗๐ **วันที่** ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ. ดร. สิน งามประโคน

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม : MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

คณะกรรมการ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บันทึกออก

ส่วนงาน คณะครุศาสตร์ มจร. วัดศรีสุดาราม บางกอกน้อย กรุงเทพฯ โทร./โทรสาร. ๐-๒๔๓๓-๖๕๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ /๐๗๐ **วันที่** ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ. ดร. อินถา ศิริวรรณ

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม : MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

คณะกรรมการ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลแจกแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ /๑๐

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๑๘๓๘-๒๔๑๖

๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจวรรณศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม : MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ง

หนังสือติดต่อหน่วยงานราชการ

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไผ่โชตนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๕๖ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม: MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๔ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม: MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชสิงขร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๔๐ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม: MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดลาดบัวขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๗ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม: MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางโคล่นอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๙ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม: MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทร์นอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๓ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม: MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทร์ใน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๒๕ กด ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม: MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : พระครูโกวิทวรกิจ

เกิด : วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๐๑

ภูมิลำเนา : ๓๖๘๗ก. แขวงบางโคล่ เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

อุปสมบท : วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๗ ณ วัดบางโคล่นอก
แขวงบางโคล่ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

การศึกษา : พ.ศ.๒๕๓๐ นักธรรมชั้นเอก
สำนักเรียนวัดมหาธาตุ จังหวัดชัยนาท

: พ.ศ.๒๕๔๔ พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หน้าที่การงาน : เจ้าอาวาสวัดบางโคล่นอก แขวงบางโคล่
เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

เข้าศึกษา : ๒ มิถุนายน ๒๕๔๙

สำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดบางโคล่นอก แขวงบางโคล่ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๑๘๓๘-๒๔๑๖

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน **รศ. พิเศษ ดร. วิชชุดา หุ่นวิไล**

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม : MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ
๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ
๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

คณะกรรมการ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บันทึกออก

ส่วนงาน คณะครุศาสตร์ มจร. วัดศรีสุดาราม บางกอกน้อย กรุงเทพฯ โทร./โทรสาร. ๐-๒๔๓๓-๖๕๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ /๐๗๐ **วันที่** ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ. ดร. สิน งามประโคน

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม : MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ
๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ
๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

คณะกรรมการ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บันทึกออก

ส่วนงาน คณะครุศาสตร์ มจร. วัดศรีสุดาราม บางกอกน้อย กรุงเทพฯ โทร./โทรสาร. ๐-๒๔๓๓-๖๕๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ /๐๗๐ **วันที่** ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ. ดร. อินถา ศิริวรรณ

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม : MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

คณะกรรมการ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ /๑๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจวรรณศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม : MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓-๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไผ่โชตนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม: MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓-๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม: MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชสิงขร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม: MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓-๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดลาดบัวขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม: MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางโคล่นอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม: MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓-๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทร์นอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม: MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓-๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทร์ใน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย พระอธิการสุพจน์ โกวิโท (พวงเพ็ชร์) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม: MEASURING CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO OVERVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKORLAEM DISTRICT OFFICE.BANGKOK.” หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ กรรมการ

๓. ผศ. บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : พระครูโกวิทวรกิจ

เกิด : วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๐๑

ภูมิลำเนา : ๓๖๘๗ก. แขวงบางโคล่ เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

อุปสมบท : วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๗ ณ วัดบางโคล่นอก
แขวงบางโคล่ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

การศึกษา : พ.ศ.๒๕๓๐ นักธรรมชั้นเอก
สำนักเรียนวัดมหาธาตุ จังหวัดชัยนาท

: พ.ศ.๒๕๔๙ พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หน้าที่การงาน : เจ้าอาวาสวัดบางโคล่นอก แขวงบางโคล่
เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

เข้าศึกษา : ๒ มิถุนายน ๒๕๔๙

สำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดบางโคล่นอก แขวงบางโคล่ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร