



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหาร
โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหาร
โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRAITS AND ROLES OF ADMINISTRATOR
IN KANJANAPISEK WITTHAYALAI SCHOOL GROUP



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Master of Education Program in Educational Administration
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2016
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
คุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย” เสนอโดย นางพัชรินทร์
สายขุน เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

...../...../.....

56252324 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : คุณลักษณะของผู้บริหาร / บทบาทของผู้บริหาร

พัชรินทร์ สายขุน : ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ.ดร.ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ และ ผศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์. 135 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย 2) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย จำนวน 9 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร 2 คน ฝ่ายปฏิบัติการสอน 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 คน รวมทั้งสิ้น 54 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดของ สตอกดิลล์ (Stogdill) และบทบาทของผู้บริหารตามแนวคิดของฟาร์เรน และเคย์ (Farren and Kaye) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านคุณลักษณะทางกาย ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านพื้นฐานทางสังคม ด้านสติปัญญาและความสามารถ และด้านลักษณะทางสังคม
2. บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบทบาทของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้คาดการณ์ และด้านผู้ให้คำปรึกษา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา

ปีการศึกษา 2559

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. 2.

56252324 : MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : THE ADMINISTRATORS' TRAITS / THE ADMINISTRATORS' ROLES

PATCHARIN SAIKHUN : THE RELATIONSHIP BETWEEN TRAITS AND ROLES OF ADMINISTRATOR IN KANJANAPISEK WITTHAYALAI SCHOOL GROUP. THESIS ADVISORS: ASST.PROF.SAKDIPAN TONWIMONRAT, Ph.D., AND ASST.PROF.PRASERT INTARAK, Ed.D. 135 pp.

The purposes of this research were to examine 1) the administrators' traits in Kanjanapisek Witthayalai School Group. 2) the administrators' roles in Kanjanapisek Witthayalai School Group. 3) the relationship between traits and roles of administrator in Kanjanapisek Witthayalai School Group. The samples were 9 schools in Kanjanapisek Witthayalai School Group. There were 6 respondents from each school were; two school administrators, two teachers, and two basic education school committees, with the total of 54 respondents. The research instrument was a questionnaire about the administrators' traits based on Stogdill's concept and the administrators' roles based on Faren's and Kaye's concept. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings of the research were as follows:

1. The administrators' traits in Kanjanapisek Witthayalai School Group as a whole and an individual aspect, were at a high level, in order arithmetic mean from maximum to minimum were as follows; physical characteristics, task-related characteristics, personality, social background, intelligence and ability, and social characteristics.

2. The administrators' roles in Kanjanapisek Witthayalai School Group, as a whole and an individual aspect, were at a high level, in order arithmetic mean from maximum to minimum were as follows; promoter, facilitator, appraiser, predictor and counselor.

3. The administrators' traits and the administrators' roles in Kanjanapisek Witthayalai School Group, were found positive correlated as a whole with a high level at .01 level of significant.

Department Education Administration

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature

Academic Year 2016

Thesis Advisors' Signature 1. 2.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และผู้อำนวยการ ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสมบูรณ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ท่านคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ไพพรรณ ไชยสุวรรณ ดร.สุรีย์พร สุนทรสารทูล ผู้อำนวยการ นพดล เต๋นดวง อาจารย์ถวัลย์ พิงเงิน และอาจารย์จิรวรรณ วรยศ ที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แก้ไขและให้คำแนะนำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร คณะครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเจ้าหน้าที่โรงเรียนในกลุ่มกาญจนภิเษกวิทยาลัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อถาวร หนุรอด และคุณแม่เลี่ยม หนุรอด ผู้ให้ทุกสิ่งที่ดีงามและกำลังใจอย่างยิ่งแก่ลูกเสมอมา ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลณสรณ์ สายขุน ที่คอยผลักดัน ส่งเสริมสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือในทุกๆเรื่อง และกำลังใจสำคัญจากเด็กชายกุลพัชร สายขุน นอกจากนี้ขอขอบคุณนักศึกษาปริญญาโทรุ่น 33/1 สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยเสมอ ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ขอมอบเพื่อทดแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณและกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ได้เลี้ยงดูอบรมสั่งสอน และให้ความเมตตาช่วยเหลือมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิจัยในครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
คำถามของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	14
คุณลักษณะของผู้บริหาร.....	14
ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร.....	15
แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร.....	16
คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์.....	23
บทบาทของผู้บริหาร.....	29
ความหมายของบทบาท.....	29
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร.....	30
บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาในประเทศไทย.....	37
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
งานวิจัยในประเทศ.....	44
งานวิจัยต่างประเทศ.....	51
สรุป.....	53

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	54
	ระเบียบวิธีการวิจัย.....	55
	แผนแบบการวิจัย.....	55
	ประชากร.....	56
	กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	56
	ผู้ให้ข้อมูล.....	56
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	57
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
	การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	60
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	61
	สรุป.....	63
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนา ภิเษกวิทยาลัย.....	67
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนา ภิเษกวิทยาลัย.....	74
	ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของ ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย.....	81
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
	สรุปผลการวิจัย.....	84
	การอภิปรายผล.....	85
	ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	94
	ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	94
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	96

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล.....	57
2	สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน.....	65
3	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยภาพรวม.....	67
4	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านคุณลักษณะทางกาย.....	68
5	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านพื้นฐานทางสังคม.....	69
6	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ.....	70
7	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านบุคลิกภาพ.....	71
8	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน.....	72
9	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านลักษณะทางสังคม.....	73
10	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยภาพรวม.....	74
11	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้อำนวยการความสะอาด.....	75
12	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้ประเมิน.....	76
13	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้คาดการณ์.....	77
14	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้ให้คำปรึกษา.....	78

ตารางที่		หน้า
15	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน.....	79
16	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม กาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน.....	81



บทที่ 1 บทนำ

สภาพสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาการศึกษาของชาติให้มีความเหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ¹ ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับตัว ทบทวนกระบวนการพัฒนาประเทศชาติในทิศทางที่พึ่งพาตนเองและมีภูมิคุ้มกันตนเองมากขึ้น โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อให้การพัฒนาและการบริหารประเทศเป็นไปในทางสายกลาง การพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกมิติอย่างบูรณาการ โดยมีการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ใช้หลักความพอประมาณให้เกิดความสมดุลระหว่างมิติทางวัตถุกับจิตใจของคนในชาติ ความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองกับความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก ความสมดุลระหว่างสังคมชนบทกับสังคมเมือง โดยมีการเตรียมระบบภูมิคุ้มกันด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอพร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกของประเทศ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (3) ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก²

สำหรับการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศไทยขณะนี้เป็นสิ่งยืนยันว่าสังคมโดยทั่วไปตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา รวมทั้งมีความมุ่งหมายที่ต้องการเห็นการศึกษามีศักยภาพและมีพลังเพียงพอในการทำหน้าที่ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพสมาชิกของสังคมด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ตลอดจนจนถึงการสร้างสมรรถนะและปัญญาให้แก่สังคม ทั้งนี้ประเทศไทยมีความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูปการศึกษาเนื่องจากสมรรถนะและศักยภาพในการแข่งขันของคนไทยด้อยกว่าอีกหลายประเทศ อีกทั้งสังคมไทยยังคงเผชิญกับปัญหานานัปการอันได้แก่ ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ความยากจน ความเสื่อมถอยทางศีลธรรม ปัญหายาเสพติดให้โทษ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงความอ่อนแอของระบบ การเมือง ฯลฯ และปัญหาประการสำคัญ คือ ระบบการศึกษาไทยยังมีข้อจำกัดและข้ออ่อนด้อยอยู่มากทำให้ไม่

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, โครงการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาครูผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและวิทยฐานะ (ม.ป.ท., 2553), 31.

²รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124, ตอนที่ 47 ก (24 สิงหาคม 2550): 15.

มีบทบาทและพลังที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของคนไทยให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศหรือการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมบนฐานความรู้ทำให้การลงทุนเพื่อการศึกษาจึงไม่ได้ผลที่คุ้มค่า³

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังที่สำคัญของประเทศชาติ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (2552-2561) ได้มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยได้เน้นประเด็นหลัก 3 ประการ คือ 1) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย 2) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา นอกจากนี้กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาก็ยังมีมาตรการในการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพ การกำหนดมาตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและในสถานศึกษา มีการกำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่งเส้นทางความก้าวหน้า และระบบการจูงใจ⁴ การที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่หลักสูตร ผู้เรียน เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกโรงเรียน ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้สู่ชุมชน มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษารวมทั้งการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และประการที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้เจริญเติบโตองงามเป็นบุคคลที่มีคุณค่าของสังคมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยดำเนินการร่วมมือกับทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง⁵

³ วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ, รายงานข้อเสนอทางเลือกระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาวะคนไทย (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, 2553), ไม่ปรากฏเลขหน้า.

⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561),” (19 กุมภาพันธ์ 2552): 31.

⁵ กระทรวงศึกษาธิการ, หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2551), 7.

สำหรับการบริหารองค์กรใดๆ ก็ตามให้บรรลุผลตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารย่อมมีบทบาทสำคัญที่ต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์กรแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างแต่ก็อาจได้รับผลงานสูงได้หากผู้บริหารนั้นมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าหากคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการเป็นผู้นำของผู้บริหารไม่ดี ถึงแม้จะมีการจัดองค์กรที่ถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตามผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำที่ถูกต้อง เหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ⁶ ผู้บริหารสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การในการปฏิรูปการศึกษาไทย ผู้บริหารจะต้องสามารถนำพาการศึกษาใหม่ไปสู่การตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องเตรียมตนเองให้มีคุณลักษณะและขีดความสามารถที่เหมาะสม โดยต้องดำเนินการส่งเสริมอำนวยความสะดวกและประสานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตเยาวชนที่พึงประสงค์ให้บรรลุเป้าหมาย⁷ ในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคง โดยฝึกอุดมคติและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหานานัปการที่จะต้องเผชิญ ต้องหาหนทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จราบรื่นด้วยดี ดังนั้นการแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหารและแสดงให้เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษานั้นถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งจะต้องมีบทบาทของผู้บริหารที่ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารควรจะเป็น ดังที่ วันทนา เมืองจันทร์ ได้เสนอแนะว่าบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่ยอมรับพร้อม ๆ กับการเป็นนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลตลอดจนมีความรู้ความสามารถที่จะก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของชุมชน สังคมและของโลก ด้วยการพัฒนาสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพเพื่อสร้างสรรค์ สร้างความศรัทธาความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารให้บังเกิดแก่ทุกคน นอกจากนี้บทบาทในฐานะผู้ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังเป็นบทบาทที่จำเป็น ผู้บริหารที่มีจิตใจที่พร้อมจะเป็น “ผู้ให้” ย่อมเป็นผู้ที่สมควรแก่การยกย่อง สรรเสริญ และประการที่สำคัญคือหากผู้บริหารสามารถใช้ปัญญาในการกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะยิ่งทำให้การแสดงบทบาทต่างๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้วนั้นบทบาทในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพก็จะเป็นผู้บริหารมืออาชีพเพราะตัดสินใจที่ถูกต้องแม่นยำ และอีกบทบาทหนึ่งที่ไม่ควรละเลยคือการเป็นนักพูดที่มีศิลปะในการ

⁶ สกฤรัตน์ กมฺุทมาศ, **หลักการบริหารโรงเรียน** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2550), 90.

⁷ เรื่องเดียวกัน, 99.

เจรจาต่อรอง ตลอดจนการเป็นนักฟังที่ดีที่พร้อมที่จะรับฟังปัญหาข้อคับข้องใจจากทุกฝ่าย ซึ่งหากผู้บริหารที่สามารถแสดงบทบาทต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว และสามารถแสดงบทบาทอื่นๆ ตามสถานการณ์ให้เหมาะสมได้ก็ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้เป็นอย่างดี⁸

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นในมหามงคลสมัยที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) ทรงเสด็จเฉลิมถวัลยราชสมบัติครบ 50 ปี เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2539 โดยมีความเห็นว่าการยกระดับโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยให้ก้าวสู่การเป็นโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและเพื่อสนองตอบต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในการพัฒนาเยาวชน ให้สู่ความเป็นเลิศ⁹ โดยมีกลยุทธ์ในการดำเนินการยกระดับกลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยก้าวสู่การเป็นโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ 8 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารงานโรงเรียน และการบริหารงานกลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย แบบความร่วมมือและการมีส่วนร่วม กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรส่งเสริมความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ กลยุทธ์ที่ 3 ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนของครู โดยการพัฒนาครูให้มีทักษะและเทคนิคการสอน และการวัดประเมินผลแบบมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมงานวิจัยครูและใช้งานวิจัยในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน รวมถึงการส่งเสริมนักเรียนด้วยกระบวนการคิด การทำงาน การแก้ปัญหา ด้วยกระบวนการทำวิจัย กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมค่ายทักษะวิชาการด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา และเทคโนโลยี กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมสื่อการเรียนรู้ และการนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาผู้เรียน กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของนักเรียน¹⁰ ซึ่งในกลยุทธ์ดังกล่าวเป็นเรื่องที่ทำทนายสำหรับผู้บริหารตั้งที่ธนาคาร บัลลังก์ปัทมา ได้เสนอแนะประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร สรุปได้ว่าประเด็นที่

⁸ วันทนา เมืองจันทร์, บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, เข้าถึงเมื่อ 20 พฤษภาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/wijai/role.htm>

⁹ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย, เข้าถึงเมื่อ 20 มิถุนายน 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/websm/2011/feb/056.html>

¹⁰ รายงานสรุปในโครงการยกระดับ กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยก้าวสู่โรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์, เข้าถึงเมื่อ 20 มิถุนายน 2559, เข้าถึงได้จาก <https://vichakankjn.files.wordpress.com/2016/01/4.pdf>

1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พบว่า ปัญหาคือ เรื่องของการวางตน การสร้างศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับระหว่างผู้บริหารและครู ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ การเงินให้เป็นไปตามระเบียบราชการ ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ไม่เพียงพอ ในองค์กรมีความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์กร และความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร เกิดการแตกแยกแบ่งฝ่าย ในองค์กร บุคลากรในองค์กรมีวัยที่ต่างกันระหว่างบุคลากรอาวุโสและบุคลากรรุ่นใหม่ ประเด็นที่ 2 ปัจจัยและวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา หรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ มีดังนี้ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างความยอมรับด้วยการใช้แรงจูงใจด้วยวิธีต่างๆ เช่น การเสริมแรง การให้รางวัล คำชม การสนทนาพูดคุย ให้ความสนใจ การบริหารความเปลี่ยนแปลงจัดการกับความเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป การใช้ความรู้ความสามารถหรือคุณวุฒิที่มีอยู่ไปใช้ในการบริหารงาน การอาศัยกฎระเบียบ การสร้างความเป็นกันเองแสดงความเห็นอกเห็นใจ การวางแผนการหาวิธีแก้ปัญหา การทำตัวอย่างปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้เห็น การรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสแก่บุคลากรทุกฝ่าย การบริหารความขัดแย้ง และการใช้หลักธรรม คุณธรรม¹¹ สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) เกี่ยวกับทฤษฎีที่มีต่อสาเหตุของปัญหาในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และแนวทางการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ สรุปได้ว่า 1) เรื่องของการวางตนของผู้บริหารโรงเรียน การสร้างศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับระหว่างผู้บริหารและครู เป็นประเด็นที่สำคัญ ซึ่งเมื่อเป็นผู้บริหารแล้วหากประพฤติปฏิบัติตนไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเคารพนับถือและขาดศรัทธาในที่สุด¹² สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารดังที่สตอกดิลล์ (Stogdill) ได้เสนอไว้ในด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (task-related characteristics) ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับทางสังคม (social characteristics) เป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและคนอื่น ๆ¹³ 2) บทบาทในการเป็นผู้บริหารซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารแล้วนำมาปรับใช้อย่างเหมาะสม ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารจะต้องรู้ว่าตนเองมีบทบาทอะไรบ้างในโรงเรียน อาทิเช่น บทบาทเป็นผู้นำองค์กร ต้องนำพาให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

¹¹ อนุสาร บัลลังก์ปัทมา, ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร, เข้าถึงเมื่อ 20 มิถุนายน 2559, เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/413844>

¹² สัมภาษณ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม), 27 มิถุนายน 2559.

¹³ Ralph M. Stogdill, *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research* (New York : The Free Press, 1974), 17-23.

บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง เป็นต้น¹⁴ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดฟาร์เร็นและเคย์ (Farren and Kaye) ที่ได้ให้แนวคิดกับบทบาทของผู้บริหารไว้ 5 ประการ ได้แก่ ผู้อำนวยการด้านความสะอาด ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน¹⁵ และนอกจากนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับทรศนะที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ มีดังนี้ การมีภาวะผู้นำ การสร้างความยอมรับด้วยการใช้แรงจูงใจด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การเสริมแรง การให้รางวัล คำชม ปรับความเข้าใจ จัดการกับความเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป การสร้างความเป็นกันเอง และประการสำคัญคือ การทำปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี¹⁶ เช่นเดียวกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) เกี่ยวกับทรศนะที่มีต่อลักษณะและบทบาทของผู้บริหารที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ สรุปดังนี้ 1) ด้านลักษณะของผู้บริหารได้แก่ 1.1) ด้านบุคลิกภาพ ต้องเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ การวางตัวน่าเคารพ ศรัทธา ไม่มีประวัติที่เสื่อมเสีย ทั้งหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว 1.2) ด้านความรู้ความสามารถ ต้องมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ รู้กฎระเบียบในการบริหารงานโรงเรียนเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และทำให้โรงเรียนพัฒนา 2) ด้านบทบาทของผู้บริหารที่ครูต้องการให้เป็นได้แก่ การเป็นผู้นำ การกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง การเป็นผู้ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนเป็นผู้ให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และเป็นผู้ที่ให้การสนับสนุนให้ครูซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ¹⁷

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จนั้นคือ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารก็ควรจะมีคุณลักษณะบางประการที่เหมาะสมและมีบทบาทบางประการที่เหมาะสมอันจะนำไปให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการบริหารโรงเรียนเพื่อนำพาให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและมีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศชาติสืบไป

¹⁴ สัมภาษณ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม), 27 มิถุนายน 2559.

¹⁵ Caela Farren and Beverly L. Kaye, "New skills for New Leadership Roles," in *The Leader of Foundation*, 3rd ed. (New York: The Drucker Foundation, 1996), 175-187.

¹⁶ สัมภาษณ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม), 27 มิถุนายน 2559.

¹⁷ สัมภาษณ์, ครูโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม), 27 มิถุนายน 2559.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
2. เพื่อทราบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม

กาญจนาภิเษกวิทยาลัย

คำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำถามสำหรับการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย อยู่ในระดับใด
2. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย อยู่ในระดับใด
3. คุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นการตรวจสอบตามข้อคำถามของการวิจัยและให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย อยู่ในระดับ

ปานกลาง

2. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง
3. คุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบของแคทซ์และคาน (Katz and Kahn) มากำหนดเป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคมและการเมือง สภาพทางภูมิศาสตร์ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback)¹⁸ โรงเรียนเป็นองค์การระบบเปิด ประกอบด้วย ตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต ดังนี้ ตัวป้อน ได้แก่ 1) บุคลากร เช่น ครู นักเรียน ผู้บริหาร 2) วัสดุอุปกรณ์ เช่น ที่ดิน อาคาร วัสดุ ครุภัณฑ์ 3) งบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินบำรุงการศึกษา เงินบริจาค 4) การจัดการ เช่น ความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร รายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียน เข้าสู่กระบวนการ ได้แก่ 1) กระบวนการบริหารงาน เช่น การวางแผน การตัดสินใจ การจูงใจ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การจัดงบประมาณ การจัดการความขัดแย้ง 2) กระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดหลักสูตร การจัดกิจกรรมสร้างเสริมหลักสูตร วิธีการสอนและการวัดผล 3) กระบวนการนิเทศการศึกษา เช่น การวางแผน ให้ความรู้ ลงมือปฏิบัติ การเสริมแรง การประเมินผล จึงออกมาเป็นผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสำเร็จการศึกษา ความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น¹⁹

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้แตกต่างกันออกไปแต่มีจุดประสงค์ที่คล้ายคลึงกันคือต้องการเห็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลทำให้สถานศึกษามีคุณภาพตามไปด้วย เช่น ควิเบิล (Quible) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของผู้นำว่าต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ 1) มีศิลปะในการทำงาน 2) ฉลาดรอบรู้กล้าตัดสินใจ 3) ศึกษาความรู้เพิ่มเติมและใส่ใจปรับปรุงงาน 4) มีความซื่อสัตย์ขยันและมีความคิดริเริ่ม 5) มีความยุติธรรม 6) สุขภาพแข็งแรง 7) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้²⁰ แซคส์ (Sachs) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของผู้นำที่ดีต้องประกอบไปด้วย 1) มีความเข้าใจตนเอง 2) ยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น 3) มีความเข้าใจในสถานการณ์ของผู้ร่วมงาน 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

¹⁸Daniel Katz and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organization*, 2nd ed. (New York : John Wiley and Son, 1978), 20.

¹⁹ทองอินทร์ วงศ์โสธร, “ทฤษฎีระบบ” ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 3 (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, 2540), 152.

²⁰Zane K. Quible, *The Administrative Office Management Function*, 2nd ed. (Westport Connecticut : Greenwood, 1980), 15 – 17.

5) สามารถนำความคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน²¹ บาร์นาร์ด (Barnard) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารที่ดีคือ 1) ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (vitality and Undulation) 2) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) 3) ความสามารถในการจูงใจ (persuasiveness) 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) 5) ความฉลาดมีไหวพริบ (intellectual capacity)²² ในขณะที่ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำออกเป็น 5 ลักษณะ คือ 1) ความเป็นผู้มีความสามารถ (capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบการตัดสินใจ ทนต่อเหตุการณ์ การใช้เวลา และภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่ม และความเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาที่ดี 2) ความเป็นผู้มีความสำเร็จ (achievement) ประกอบด้วย ความสำเร็จทางด้านวิชาการและการแสวงหาความรู้ 3) ความเป็นผู้มีจรรยาบรรณ (responsibility) ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ มีความสม่ำเสมอ มั่นคง อดทน กล้าพูดกล้าทำ เชื่อมั่นในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน 4) ความเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (participation) ในด้านกิจกรรมด้านสังคมให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัว และมีอารมณ์ขัน และ 5) ความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (status) มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป²³ ส่วนสตอกดิลล์ (Stogdill) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางกาย (physical characteristics) เป็นผู้แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า 2) พื้นฐานทางสังคม (social background) เป็นผู้มีการศึกษาและมีสถานะทางสังคมดี 3) สติปัญญาและความสามารถ (intelligence) เป็นผู้ที่มีสติปัญญา เฉลียวฉลาด มีการตัดสินใจดี 4) บุคลิกภาพ (personality) เป็นผู้มีความกระตือรือร้น ตั้งตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (task-related characteristics) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และ 6) ลักษณะทางสังคม (social characteristics) เป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและคนอื่นๆ²⁴

ส่วนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารมีนักทฤษฎีได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้หลายท่าน อาทิเช่น มินทซ์เบิร์ก (Mintzberg) ซึ่งกล่าวถึงบทบาทที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติมี 10 ประการและสามารถจัดรวบรวมได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

²¹ Benjamin M. Sach, **Educational Administration: A Behavioral Approach** (Boston: Houghton Mifflin Company, 1966), 3 – 4.

²² Charter I. Barnard, **Organization and Management** (Cambridge : Harvard University Press, 1969), 93 – 100.

²³ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration: Theory, Research and Practice**, 9th ed (Singapore : McGraw-Hill, 2013), 386 – 391.

²⁴ Ralph M. Stogdill, **Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research, Revised and Expanded** (New York: The Free Press, 1982), 17-23.

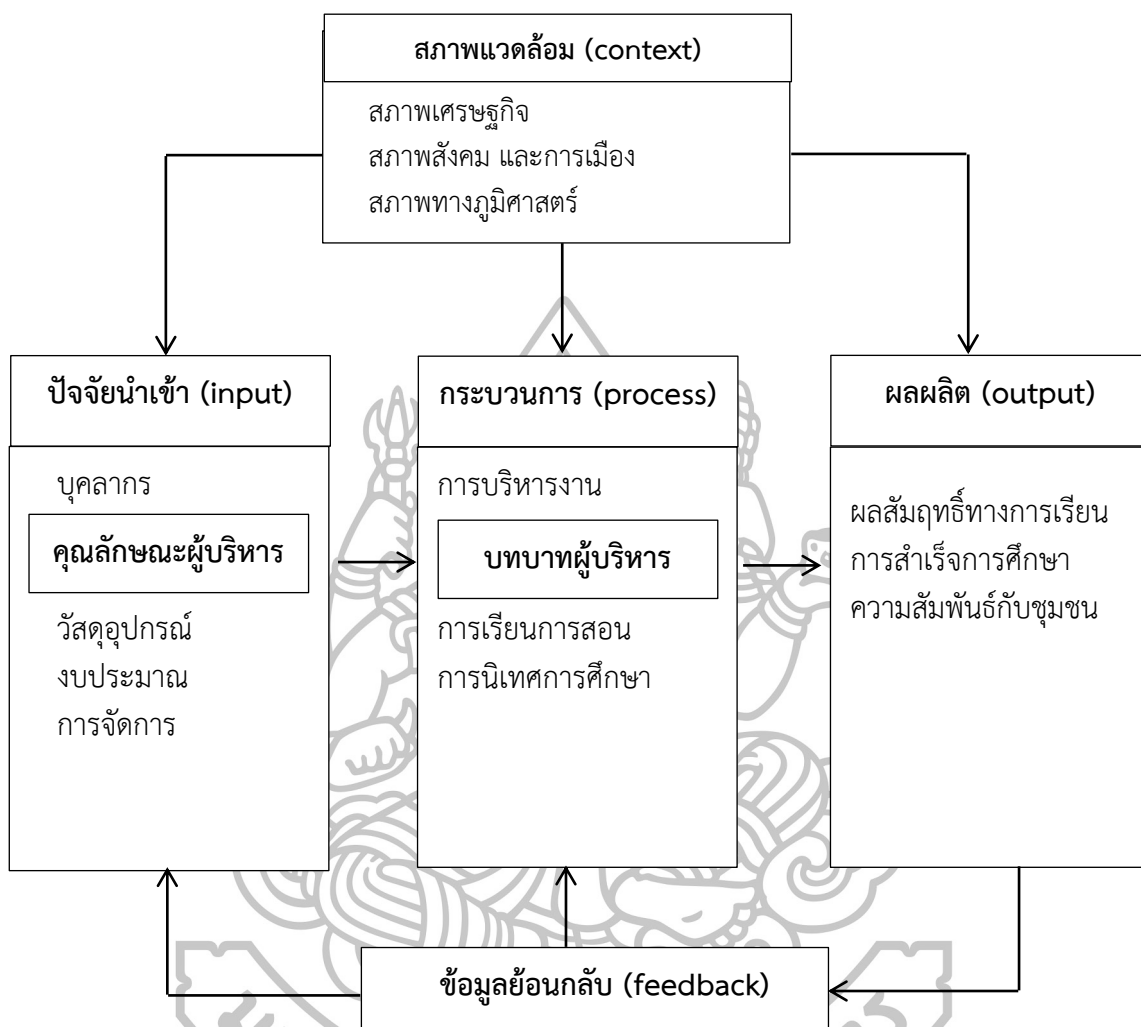
(interpersonal role) 2) บทบาทด้านสารสนเทศ (informational role) 3) บทบาทด้านการตัดสินใจ (decisional role) โดยบทบาทของผู้บริหารที่เป็นบทบาทย่อย ได้แก่ 1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร (symbolic or figurehead) 2) บทบาทเป็นผู้นำองค์กร (leader) 3) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison) 4) บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (monitor) 5) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (disseminator) 6) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson) 7) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) 8) บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน (disturbance handler) 9) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) และ 10) บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (negotiator)²⁵ ส่วนแนวคิดของยุกล์ (Yukl) ได้แบ่งลักษณะของบทบาทของผู้บริหาร โดยยึดพฤติกรรมผู้บริหารได้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) กลุ่มบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ 2) กลุ่มบทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูล 3) กลุ่มบทบาทในการตัดสินใจ และ 4) กลุ่มบทบาทในการอิทธิพล²⁶ ฮิตท์ ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน (Hitt, Ireland and Hoskisson) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ 5 ประการ คือ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (determining strategic direction) 2) การบริหารทรัพยากรในองค์กร (effectively managing the firm's resource portfolio) 3) สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (sustaining an effective organizational culture) 4) มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (emphasizing ethical practices) และ 5) การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (establishing balanced organizational control)²⁷ และสำหรับฟาร์เรนและเคย์ (Farren and Kaye) ได้เสนอแนวคิดกับบทบาทของผู้บริหารไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการความสะอาด 2) ผู้ประเมิน 3) ผู้คาดการณ์ 4) ผู้ให้คำปรึกษา และ 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน²⁸ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

²⁵ Henry Mintzberg, **Simply Managing: What Managers Do and Can Do Better** (New York: Harper and Row, 2013), 92-103.

²⁶ Gary Yukl, **Leadership in Organization**, 5th ed. (New Jersey: Courier Stoughton, 2006), 369-371.

²⁷ Michael A. Hitt, Duane R. Ireland and Robert E. Hoskisson, **Management of Strategy : Concepts and Cases** (China : Thomson South-Western, 2007), 372-383.

²⁸ Caela Farren and Beverly L. Kaye, "New skills for New Leadership Roles," in **The Leader of Foundation**, 3rd ed. (New York: The Drucker Foundation, 1996), 175-187.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

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

: ทองอินทร์ วงศ์โสธร, “ทฤษฎีระบบ” ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 3 (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, 2540), 152.

: Ralph M. Stogdill, *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research, Revised and Expanded* (New York: The Free Press, 1982), 17-23.

: Caela Farren and Beverly L. Kaye, “New skills for New Leadership Roles,” in *The Leader of Foundation*, 3rd ed. (New York: The Drucker Foundation, 1996), 175-187.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยโดยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดของสตอกดิลล์ (Stogdill) มาเป็นแนวทางในการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางกาย 2) พื้นฐานทางสังคม 3) สติปัญญาและความสามารถ 4) บุคลิกภาพ 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และ 6) ลักษณะทางสังคม²⁹ ส่วนของบทบาทของผู้บริหาร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของฟาร์เรนและเคย์ (Farren and Kaye) มาเป็นแนวทางในการศึกษาบทบาทของผู้บริหาร 5 ประการ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการ 2) ผู้ประเมิน 3) ผู้คาดการณ์ 4) ผู้ให้คำปรึกษา และ 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน³⁰ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2

คุณลักษณะของผู้บริหาร (X_{tot})	บทบาทของผู้บริหาร (Y_{tot})
1. คุณลักษณะทางกาย (X_1)	1. ผู้อำนวยการ (Y_1)
2. พื้นฐานทางสังคม (X_2)	2. ผู้ประเมิน (Y_2)
3. สติปัญญาและความสามารถ (X_3)	3. ผู้คาดการณ์ (Y_3)
4. บุคลิกภาพ (X_4)	4. ผู้ให้คำปรึกษา (Y_4)
5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (X_5)	5. ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Y_5)
6. ลักษณะทางสังคม (X_6)	

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตทฤษฎีการวิจัย

ที่มา : Ralph M. Stogdill, *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research, Revised and Expanded* (New York: The Free Press, 1982), 17-23.

: Caela Farren and Beverly L. Kaye, "New skills for New Leadership Roles," in *The Leader of Foundation*, 3rd ed. (New York: The Drucker Foundation, 1996), 175-187.

²⁹ Ralph M. Stogdill, *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research, Revised and Expanded* (New York: The Free Press, 1982), 17-23.

³⁰ Caela Farren and Beverly L. Kaye, "New skills for New Leadership Roles," in *The Leader of Foundation*, 3rd ed. (New York: The Drucker Foundation, 1996), 175-187.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยาม ขอบเขตของศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการศึกษา ดังนี้

คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง สิ่งผู้บริหารแสดงออกทั้งที่สังเกตได้ รับรู้ได้จากทั้งพฤติกรรมภายในและภายนอก อันได้แก่ บุคลิกภาพ ลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่มีมาแต่กำเนิด ลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ ฝึกฝน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะทางกาย 2) พื้นฐานทางสังคม 3) สติปัญญาและความสามารถ 4) บุคลิกภาพ 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และ 6) ลักษณะทางสังคม ตามแนวความคิดของสตอกดิลล์ (Stogdill)

บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่ อันเป็นการกระทำที่แสดงออกที่เป็นผลผลิตจากความคิด ความเชื่อของผู้บริหาร และความหวังของบุคคลอื่นที่คาดหวัง โดยแสดงออกเป็นบทบาทของผู้บริหาร 5 ประการ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการ 2) ผู้ประเมิน 3) ผู้คาดการณ์ 4) ผู้ให้คำปรึกษา และ 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน ตามแนวความคิดของฟาร์เรนและเคย์ (Farren and Kaye)

โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย หมายถึง โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นในมหามงคลสมัยที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงเสด็จเฉลิมฉลองวโรกาสสมโภช 50 ปี เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2539 เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและเพื่อสนองตอบต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในการพัฒนาเยาวชนให้สู่ความเป็นเลิศ และการยกระดับโรงเรียนกาญจนาภิเษกให้ก้าวสู่การเป็นโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย 9 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) 2) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี 3) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กระบี่ 4) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุพรรณบุรี 5) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย อุทัยธานี 6) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ 7) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กาฬสินธุ์ 8) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ชัยภูมิ และ 9) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สำหรับในบทที่ 2 นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรม ทฤษฎี แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ซึ่งในบทนี้ผู้วิจัยจึงได้เรียบเรียงหัวข้อตามลำดับดังนี้ 1) คุณลักษณะของผู้บริหาร 2) บทบาทของผู้บริหาร 3) ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย และ 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

คุณลักษณะของผู้บริหาร

สำหรับการบริหารองค์กรใด ๆ ก็ตามให้บรรลุผลตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารย่อมมีบทบาทสำคัญที่ต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำที่ถูกต้อง เหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ³¹ ผู้บริหารสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารจะต้องสามารถนำพาการศึกษาใหม่ไปสู่การตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องเตรียมตนเองให้มีคุณลักษณะและขีดความสามารถที่เหมาะสม โดยต้องดำเนินการส่งเสริมอำนวยความสะดวกและประสานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตเยาวชนที่พึงประสงค์ให้บรรลุเป้าหมาย การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานและคุณภาพดีนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้

³¹ สกุรัตน์ กุฑมาศ, **หลักการบริหารโรงเรียน** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2550), 90.

ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร

คำว่า “trait” หรือ “คุณลักษณะ” หมายถึง ลักษณะปรุ่่งแต่ง (individual attributes) ต่าง ๆ เฉพาะรายบุคคลซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ (temperament) ความต้องการ (needs) แรงขับ (motives) ค่านิยม (values) ซึ่งคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ค่อนข้างถาวรที่บุคคลนั้นแสดงออกมาในรูปแบบเฉพาะในแต่ละสถานการณ์ซึ่งรวมถึงความมั่นใจตนเอง (self-confidence) วุฒิภาวะด้านอารมณ์ (emotion maturity) ความมั่นคงด้านอารมณ์ (emotion stability) ระดับความมีพลัง (energy level) และความสามารถทนต่อความเครียด (stress tolerance) เป็นต้น คุณลักษณะ (traits) เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้และเป็นความสามารถที่ถ่ายทอดได้ทางพันธุกรรมเพื่อใช้ตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือประสบการณ์เฉพาะนั้น ๆ คุณลักษณะบางอย่าง เช่น ค่านิยมและความต้องการต่าง ๆ ทางสังคมเป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้มากกว่าคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ภาวะทางอารมณ์ จิตใจ และความต้องการทางร่างกาย เป็นต้น³² พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2544 อธิบายว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำตัว³³

คุณลักษณะผู้นำ (trait of leadership) เป็นเครื่องชี้หนึ่งที่จะทำให้ทราบค่าของผู้นำแต่ละคนว่าดีหรือไม่ดีเพียงใด คุณลักษณะผู้นำเป็นคุณลักษณะของผู้นำแต่ละคนซึ่งสามารถที่จะพัฒนาให้เกิดมีขึ้นได้ ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ คือ ผู้นำที่หมั่นสำรวจตนเองอยู่เสมอว่า ตนมีจุดเด่นจุดด้อยข้อใด คุณลักษณะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่จะผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป³⁴

เพลเลจรีโนและวาร์นฮาแกน (Pellegrino and Varnhagan) เสนอว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ศักยภาพทางความรู้ หรือทักษะ ที่ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จ และคุณลักษณะของผู้บริหารคือสิ่งต่างๆ ที่อยู่ในตัวผู้บริหาร ทั้งที่มีมาแต่กำเนิด และที่เกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ทั่วไป แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพพจน์ที่มองตนเอง บทบาททางสังคม หรือความชำนาญงานเฉพาะของผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ผลดีเยี่ยม³⁵

³² สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2549), 93-94.

³³ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2544, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, 2544) 189.

³⁴ คุณลักษณะผู้นำ, เข้าถึงเมื่อ 30 มิถุนายน 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Trait-Theories-of-Leadership.htm>

³⁵ J.W. Pellegrino and C.K. Varnhagan, “Abilities and Aptitudes,” in *The International Encyclopediation: Research and Studies*. Vol 1. P.1. (Oxford : Pergamon Press, 1985), 1.

โดยสรุป คุณลักษณะของผู้บริหาร คือ คุณลักษณะที่ดีที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหารอันเกิด จากความรู้ ความสามารถทั้งที่มีมาแต่กำเนิด และที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยเป็นศักยภาพทางความรู้ หรือทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ผลดีเยี่ยม

แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร

ผู้บริหารมีหน้าที่หลักในการบริหารงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารที่จะบริหารงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจำเป็นจะต้องมี คุณลักษณะ ที่เหมาะสมสำหรับการที่จะเป็นผู้บริหารอย่างครบถ้วน ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ เสนอทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมากมายหลากหลายแตกต่างกัน ดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารไว้ว่าประกอบด้วย 1) ความมีชีวิตชีวาและอดทน (vitality and undulation) 2) ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) 3) ความสามารถในการจูงใจคน (persuasiveness) 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) และ 5) ความฉลาดมีไหวพริบ (intellectual capacity) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความมีชีวิตชีวาและอดทน (vitality and undulation) ความมีชีวิตชีวา หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ ความทนทาน คือ ความสามารถในการทำงานต่อเนื่องกันได้ โดยไม่ต้องหยุดพักเป็นเวลานาน ทนต่อความลำบากเจ็บไข้ได้ ส่วนความมีชีวิตชีวา สังเกตได้จากความคล่องตัว ว่องไว แจ่มใส ร่าเริง ทำให้ผู้นามีเสน่ห์ถูกใจคน ความอดทน ทำให้ผู้บริหารมีโอกาสหาประสบการณ์ได้มาก เรียนรู้ได้ตลอดเวลาโดยไม่หยุดยั้ง ทำให้เป็นคนทันโลกทันเหตุการณ์ และทำให้ได้รับความสำเร็จในงานได้ง่าย เพราะงานบางอย่างไม่อาจหยุดชะงักหรือทิ้งระยะให้พักผ่อนได้ ความร่วมมือของบุคลากรอื่นขึ้นอยู่กับความเอาใจจริงเอาใจของผู้บริหารในการทำงานด้วยเหมือนกัน

2. ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) ผู้บริหารที่ดีต้องตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น การรู้จักตัดสินใจเป็นลักษณะหนึ่งของความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองก็จะตัดสินใจได้ดี การตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็วทำให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ กระทำได้โดยทันท่วงที ความล่าช้าไม่ว่าจะเป็นในเชิงตอบรับเห็นด้วยหรือปฏิบัติไม่เห็นด้วยอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งาน และอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความยุ่งยากใจ

3. ความสามารถในการจูงใจคน (persuasiveness) คุณลักษณะด้านนี้ถ้าผู้บริหารขาดเสียแล้วแม้จะมีความสามารถอย่างอื่นมากเพียงใดก็ตามก็ยากที่จะบริหารคนจำนวนมาก ๆ ได้ ยากที่จะทำงานให้สำเร็จเพราะคนของหน่วยงานจะดำเนินไปได้โดยได้รับความร่วมมือจากคนหมู่มาก ผู้บริหารที่สามารถชักจูงใจ หมายถึง มีความสามารถในการสนทนา ความเป็นนักพูด สามารถแสดง

ปาฐกถาในที่สาธารณะ ความสามารถในการเขียนบทความ การวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส ความสามารถจับจุดสนใจของบุคคลอื่นได้ รู้จักเอาใจคนถูกจังหวะโดยไม่เสียงานและรู้จักชัดในสิ่งที่ควร นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ใช้ภาษาที่ดี ผู้อื่นเข้าใจง่าย ตรงไปตรงมา แสดงความสุจริตใจของตนเองออกมาให้คนอื่นเห็นได้ชัด

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) คุณลักษณะด้านนี้เป็นสภาพของอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำ หรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งที่ควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้บริหารที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบและเต็มใจยอมรับ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่มาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่ให้ดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้แต่จะมีอุปสรรคบางประการมาเกี่ยวข้อง ความรับผิดชอบเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน

5. ความฉลาดมีไหวพริบ (intellectual capacity) มีสมองเฉียบแหลม เต็มไปด้วยความรู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับผู้บริหารทุกประเภท ความฉลาด มีไหวพริบ จะมีได้ก็ต่อเมื่อผู้นำเป็นคนที่มีความรู้ดี ฐานะ ฐานะนโยบาย และวัตถุประสงค์ของงาน รู้กระบวนการวิธีการบริหารงานมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนพหุสูต คือ รอบรู้และสนใจในเรื่องต่าง ๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่ม และที่สำคัญที่สุดคือร่างกาย จิตใจ และอารมณ์สมบูรณ์ หากร่างกายอ่อนแอ อารมณ์ไม่มั่นคงไม่ว่าจะมีระดับสมองหรือเชาวน์ปัญญาสูงเพียงใด การใช้สมองและเชาวน์ปัญญาย่อมบกพร่องผิดพลาดได้เสมอ³⁶

แซคส์ (Sachs) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารที่ดี ในด้านลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารไว้ว่า 1) ต้องมีความเข้าใจตนเอง และสามารถประเมินค่าตนเองได้อย่างถูกต้อง 2) ต้องยอมรับฟังและเคารพความคิดของผู้อื่น 3) ต้องมีความเข้าใจในสภาพของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี 4) ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) ต้องสามารถนำความคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานของตน³⁷

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำออกเป็น 5 ลักษณะ คือ 1) ความเป็นผู้มีความสามารถ (capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบการตื่นตัว ทันต่อเหตุการณ์ การใช้เวลา และภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่ม และความเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาที่ดี 2) ความเป็นผู้มีความสำเร็จ (achievement) ประกอบด้วย ความสำเร็จทางด้านวิชาการและการแสวงหาความรู้ 3) ความเป็นผู้มี ความรับผิดชอบ (responsibility) ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ มีความสม่ำเสมอ มั่นคง อดทน

³⁶Charter I. Barnard, **Organization and Management** (Cambridge: Harvard University Press, 1969), 93 – 100.

³⁷Benjamin M. Sachs, **Education Administration : A Behavioral Approach** (Boston : Houghton Mifflin Company, 1966), 3-4

กล้าพูดกล้าทำ เชื่อมั่นในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน 4) ความเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (participation) ในด้านกิจกรรมด้านสังคมให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัว และมีอารมณ์ขัน และ 5) ความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (status) มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป³⁸

เครทตัน (Kreitton) ได้เสนอว่าลักษณะผู้นำที่ดี ต้องประกอบด้วย 21 ประการ คือ 1) ต้องมีความรู้ดี 2) มีลักษณะจูงใจผู้พบเห็น 3) มีใจเยือกเย็นเมื่อประสบปัญหา 4) นอบน้อม 5) ตัดสินปัญหาทันที่ 6) เป็นกลางโดยไม่เอนเอียง 7) เปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ 8) มีความกล้าหาญ 9) เป็นผู้รำแรมองโลกในแง่ดี 10) เตรียมใจที่จะรับงานหนัก 11) มีอารมณ์มั่นคง 12) มีเมตตาจิต 13) เป็นผู้มี ความกระตือรือร้น 14) เสมอต้นเสมอปลาย 15) สามารถคุมการประชุมและแนะนำความคิด 16) รักงานที่ทำ 17) ไม่หมกมุ่นใจง่าย ๆ 18) มีความสามารถทำงานได้ดีมากกว่าหนึ่งสิ่ง 19) มีพลังแห่งความคิดคำนึง 20) ซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา และ 21) ต้องมีศีลธรรม³⁹

เดวิสและเดวิส (Davies and Davies) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำควร ประกอบด้วยคุณสมบัติ 2 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการจัดการ 2) ด้านคุณลักษณะเฉพาะ มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสามารถในการจัดการ ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์การ มีความสามารถในการมองไปในอนาคต เข้าใจในบริบทขององค์การในปัจจุบัน กำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และรูปแบบการดำเนินงานในภาวะปัจจุบัน

1.2 ความสามารถในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

1.3 ความสามารถในการปรับสมาชิกในองค์การให้เข้ากับองค์การ สร้างค่านิยมในองค์การที่สนับสนุนให้สมาชิกเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ปรับปรุงพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายขององค์การ

1.4 ความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ สามารถสร้าง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมีการตัดสินใจที่ถูกต้องทันต่อเวลาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2. ด้านคุณลักษณะเฉพาะ ประกอบด้วย

2.1 เป็นผู้ที่ไม่พึงพอใจกับสิ่งที่มีอยู่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน คือ มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ปรับปรุง พัฒนางค์การอยู่ตลอดเวลา

³⁸Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration: Theory, Research and Practice**, 9th ed (Singapore : McGraw-Hill, 2013), 386 – 391.

³⁹Burton W. Kreitton, **Leadership for Action in Rural Communities** (Illinois: Interstate, 1960), 81.

2.2 มีความสามารถในการดูดซับความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำความรู้มาวิเคราะห์ ประยุกต์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ต่อองค์กร มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

2.3 มีความสามารถในการปรับตัว เป็นผู้ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่นสูง

2.4 มีภาวะผู้นำ ฉลาด และมีสติปัญญา มีการตัดสินใจที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม สามารถวิเคราะห์ตัดสินใจได้ว่าสิ่งไหนคือความคิดที่ดีหรือไม่ดี ทำให้ผู้อื่นยอมรับในคุณค่าและความคิดของตนเอง นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์⁴⁰

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ที่ได้เสนอยุทธวิธีและยุทธศาสตร์สำหรับผู้ที่มีคุณภาพ เป็นหลัก 10 ประการ ที่เรียกว่า The 10 – p Model of Quality Leadership โดยสรุปไว้ว่าผู้นำที่มีคุณภาพจะต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้คือ

1. ความจำเป็นพื้นฐาน (prerequisites) ได้แก่ มีทักษะที่จำเป็นของผู้นำที่จะพัฒนาและคงความสามารถของการเป็นผู้นำเบื้องต้นไว้ ซึ่งทักษะเหล่านี้มีกล่าวไว้ในทฤษฎีผู้นำมากมาย เช่น ทักษะในการแก้ข้อขัดแย้ง รูปแบบการตัดสินใจ การบริหารงานเป็นทีม และกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น
2. การมองการณ์ไกล (perspective) ได้แก่ ความสามารถของผู้นำที่สามารถจะมองเห็นความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์และยุทธวิธีและเข้าใจที่จะนำมาสัมพันธ์กันได้อย่างดี
3. มีหลักการ (principle) ได้แก่ ผู้นำจะต้องมีแนวความคิดหรือหลักการในการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ
4. หลักในการทำงาน (platform) ได้แก่ การที่จะนำเอาหลักการในข้อข้างต้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน และวางเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงาน หลังจากที่ได้ทำการตัดสินใจแล้ว
5. หลักการปกครอง (politics) ได้แก่ ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะของการเป็นนักปกครองคือมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคล กลุ่มได้ ช่วยทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย
6. ความมุ่งประสงค์ (purposing) ได้แก่ ผู้นำที่ดีเวลาปฏิบัติงานควรตั้งความมุ่งหมายในการทำงานเพราะความมุ่งหมายจะช่วยแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการทำงาน ความสำเร็จ และความผิดพลาด
7. การวางแผน (planning) ได้แก่ การวางแผนเป็นการเชื่อมโยงความมุ่งหมายและโครงการปฏิบัติงานระยะยาวให้เป็นเชิงประจักษ์
8. ความยืนหยัด (persisting) ได้แก่ ผู้นำที่ดีควรมีความยืนหยัดต่อหลักการที่สำคัญที่ได้กำหนดไว้เป็นเป้าประสงค์และผลผลิต ทั้งนี้หมายความว่าผู้นำจะต้องเข้าใจถึงคุณค่าที่พึงจะได้รับด้วย

⁴⁰ Babrara J. Davies and Brent Davies, “Strategic Leadership”. *School Leadership and Management*. 23 (1), (2004) : 29-38.

9. การบริหารคน (people) ได้แก่ ยอมรับว่าถ้าปราศจากความปรารถนาดีจากบุคคลอื่นในหน่วยงานแล้ว ความสำเร็จจากงานนั้นจะสำเร็จได้น้อยมาก

10. ความรักองค์กร (patriotism) ได้แก่ ลักษณะความรักองค์กรของหน่วยงานอาจจะดูได้จากวัตถุประสงค์ที่เป็นที่ยอมรับ มีการทำงานหลัก มีความตระหนักในสิ่งที่เขากำลังทำอยู่ และทำงานอย่างมีความหมาย⁴¹

สแตทและคณะ (Stadt and others) ได้ให้เสนอความคิดเห็นทางวิชาการไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี ควรมีดังนี้ 1) คำนิยามมาตรฐานในการทำงาน 2) เป็นที่พึ่งของคนอื่นหรือพึ่งพาอาศัยได้ 3) มีความกล้า กล้าที่จะคิด กล้าที่จะเสี่ยง 4) มีความรับผิดชอบ 5) มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ 6) มีวินัยในตนเอง 7) มีมโนภาพ 8) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 9) มีความสามารถในการสื่อความคิด 10) แข็งแรงและมีสุขภาพดี 11) มีสติปัญญา 12) มีความสามารถในการจัดรูปงาน 13) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล⁴²

แมกนุสัน (Magnuson) ได้ศึกษาวิจัยลักษณะของผู้บริหารพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้นต้องประกอบด้วย คุณลักษณะทั้งในด้านส่วนตัว และลักษณะทางด้านวิชาชีพ ดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความรู้ มีอารมณ์มั่นคง เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความมั่นคง คือ คงเส้นคงวา และมีความเห็นใจผู้อื่น 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักที่จะมอบหมายงาน มีการวางแผน และจัดหน่วยงานได้ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และรู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม⁴³ นอกจากนี้ เบนนิส (Bennis) เสนอว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้น จะต้องมีความรู้คุณลักษณะบุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่วไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางที่ดี สง่างาม เลื่อมใส มีความยุติธรรม⁴⁴

ดูบิน (DuBrin) ได้คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ดังนี้คือ 1) คุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ประกอบด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจ ลักษณะเด่น เป็นคนกล้าแสดงออก การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม ความมั่นคงทาง

⁴¹Thomas J. Sergiovanni, *The Principalsip : A Reflective practice perspective*, 4th ed. (Boston: Allyn and Bacon, 2001), 69.

⁴²Ronald W. Stadt and others, *Managing Career Education Programs*. (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hill Inc., 1973), 49-53.

⁴³W.G. Magnuson, *The Characteristics of Successful School Business Managers* (Los Angeles : University of Southern California, 1991), 78-91.

⁴⁴Warren G. Bennis, *Managing the dream : Reflections on Leadership and Change* (Cambridge, Mass : Perseus, 2000), 23.

อารมณ์ ความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน ความเป็นคนคอบอุ้มและมีความเอื้ออาทร มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด การรับรู้ตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจอารมณ์และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สภาพการควบคุมภายในตนเอง ความกล้าหาญ การสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิม ความสามารถในการยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว⁴⁵

สตอกดิลล์ (Stogdill) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางกาย (physical characteristics) เป็นผู้แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า 2) พื้นฐานทางสังคม (social background) เป็นผู้มีการศึกษาและมีสถานะทางสังคมดี 3)สติปัญญาและความสามารถ (intelligence) เป็นผู้ที่มีสติปัญญา เฉลียวฉลาด มีการตัดสินใจดี 4) บุคลิกภาพ (personality) เป็นผู้มีความกระตือรือร้น ตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (task-related characteristics) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และ 6) ลักษณะทางสังคม (social characteristics) เป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและคนอื่นๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะทางกาย (physical characteristics) ผู้บริหารเป็นผู้มีสุขภาพดี มีวัยที่เหมาะสม มีลักษณะท่าทางที่ดี สุขอนามัยดี สุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ กระฉับกระเฉง สุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีรูปร่างลักษณะทางกายดี สง่าผ่าเผย และแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

2. พื้นฐานทางสังคม (social background) เป็นผู้บริหารที่มีการศึกษา มีสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจดี เป็นผู้มาจากครอบครัวที่ดี เป็นผู้ที่คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นคนดี สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทุกระดับได้เป็นอย่างดี สามารถเรียนรู้ปัญหาสังคมรอบตัวได้อย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัวเข้ากับความเครียดในทุกสภาวะ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้และรู้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต

3. สติปัญญาและความสามารถ (intelligence) เป็นผู้บริหารที่มีมีสติปัญญาดีมีความรู้ มีดุลยพินิจและการตัดสินใจที่ดี และมีทักษะในการเจรจาอย่างคล่องแคล่ว มีคุณวุฒิทางการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะงาน มีความรอบรู้และเข้าใจหน่วยงานทางการศึกษา มีปฏิภาณไหวพริบ และความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความรู้เกี่ยวกับนโยบาย กฎหมายทางการบริหารงานของสถานศึกษา มีวิธีจูงใจบุคลากรให้มีความร่วมมือในการบริหารงาน เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจ

⁴⁵ Andrew J. DuBrin, *Leadership : Research Finding, Practice and Skills*, 4th ed. (New York : Houghton Mifflin Company, 2004), 21.

4. บุคลิกภาพ (personality) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวและการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้คงที่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม มีความสามารถในการกำจัดความเครียด มีความกระตือรือร้นในการศึกษา เป็นผู้ใฝ่ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ พฤติกรรมเหมาะสม รู้กาลเทศะ มีความสุขุม เยือกเย็น รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม

5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (task-related characteristics) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการกำจัดอุปสรรค มีความสามารถในการสอนงาน มีความปรารถนาที่จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน สามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นผู้มีความมุ่งมั่น มานะ อดทน แก้ไขปัญหาจนสำเร็จ มีความเสียสละและอุทิศตนในการทำงานเต็มตามศักยภาพ

6. ลักษณะทางสังคม (social characteristics) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการขอความร่วมมือและประสานงาน มีความสามารถในการบริหาร มีเสน่ห์ที่มีความใส่ใจผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของสมาชิก สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการปรับตัวเข้ากับกระบวนการกลุ่มได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นกันเอง มีความยืดหยุ่น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกได้ดี มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับศรัทธาของบุคคลทั่วไป⁴⁶

โดยสรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดี หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะ บุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่ว ๆ ไป ได้แก่ เป็นผู้ที่มีร่างกายสง่าผ่าเผย มีการศึกษาและสถานะทางสังคมดี สติปัญญาความรู้ความสามารถ ผู้นำเป็นผู้มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจที่ดี และมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง รับผิดชอบงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เป็นที่ยอมรับต่อสมาชิกและคนอื่น ๆ มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม จากคุณลักษณะของผู้บริหารที่กล่าวมาแล้วย่อมชี้ให้เห็นว่าคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารซึ่งจะเป็นส่วนสนับสนุนให้หน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานใดมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของผู้บริหารอย่างครบถ้วน หน่วยงานนั้นจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

⁴⁶ Ralph M. Stogdill, *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research, Revised and Expanded* (New York: The Free Press, 1982), 17-23.

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์

การปฏิรูปการศึกษา มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งนโยบายและการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการงานด้านการศึกษาต่าง ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างศักยภาพของตนเองให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามความคาดหวังของสังคม⁴⁷

เนื่องจากความสลับซับซ้อนของภารกิจและการเปลี่ยนแนวทางการบริหารตามการปฏิรูปใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำเป็นต้องมีผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ หรือคุณลักษณะเฉพาะหลายประการ กล่าวคือ นอกจากต้องมีคุณสมบัติได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาตามเกณฑ์ที่จะกำหนดและตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านกระบวนการและด้านปัจจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาแล้วจำเป็นต้องมีลักษณะหรือคุณสมบัติดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ต้องตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติตามได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์⁴⁸

⁴⁷ สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี, ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา, เข้าถึงเมื่อ 30 มิถุนายน 2559, เข้าถึงจาก <http://www.suphannapoom.com/boss-Article.html>

⁴⁸ ศุภสุภา, เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศุภสุภา, 2540),

สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี ได้เสนอไว้ในบทความเรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารยุคปฏิรูป” ว่า คุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารยุคใหม่ควรศึกษาและนำไปปฏิบัติมีดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ รักความก้าวหน้า หมั่นศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เปิดกว้างสำหรับทุกคน ทั้งนี้เพื่อให้ทรงภูมิรู้ มีความคิดที่ก้าวไกล สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายปลายทางได้อย่างเป็นระบบ และรวดเร็ว โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด แต่เกิดประโยชน์สูงสุด

2. เก่งและมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้บริหารที่มีความรอบรู้คือ รู้จริง รู้กว้าง รู้ลึก ของทุกเรื่องในระบบการบริหารงานของโรงเรียนที่รับผิดชอบ สามารถมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตขององค์กรดังนั้นผู้บริหารยุคใหม่จะต้องมีความเก่งทั้ง 3 ประการดังนี้คือ เก่งตน เก่งคน และเก่งคิด เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนพึงมี บุคคลที่บริหารงานสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติในการครองตน รู้จักธรรมชาติ จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน และรู้จักการวางแผนงานที่รัดกุมชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้มองเห็นแนวทางในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเป็นระบบและประสบผลสำเร็จในอนาคตได้

3. เป็นยอดนักจัดการ ความสามารถในด้านบริหารจัดการที่ผู้บริหารพึงมีคือ การมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการทั้งคนและงานซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารตัดสินใจบริหารจัดการในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการและวางแผนงานทุกด้านในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ มีความสามารถวัดและประเมินผลงานได้อย่างครอบคลุม และมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งรายงานหน่วยงานต้นสังกัดได้ทันตามกำหนดเวลา มีระบบงานสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและทันสมัย สามารถสืบค้นข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจสั่งการได้ทันเหตุการณ์ ทั้งนี้การบริหารจัดการงานทุกอย่างล้วนมีเป้าหมายสูงสุดที่การยึดประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เป็นผู้ประสานที่ดี ในโรงเรียนหนึ่งแห่งจะมีคน 10 คนหรือ 100 คนก็เหมือนกันคือผู้บริหารจะต้องทำงานกับคน แต่ที่ไม่เหมือนกันคือผู้บริหารคนใดจะสามารถประสานให้คนเหล่านั้นเข้ากันได้มากที่สุดเท่านั้น ถ้าผู้บริหารมีเทคนิค มีความสามารถในการครองใจคนโดยใช้หลักการ “ประสานใจสู่การประสานคน” ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว สิ่งที่จะได้ตามมาคือความสามัคคีในหมู่คณะที่จะรวมพลังกันขับเคลื่อนการพัฒนางานด้านการศึกษาสู่ ความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

5. เทคโนโลยีนำใช้ ยุคนี้เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ เราสามารถย่อโลกกว้างใหญ่มาไว้ตรงหน้าเราได้ ผู้บริหารจึงไม่ควรละเลยหรือมองข้ามคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ควรนำมาปรับเปลี่ยนหรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งใน

รูปแบบของการคิดค้น จัดทำ ผลิตภัณฑ์ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย โดยเลือกใช้ให้เหมาะสมผู้เรียนและองค์กร

6. ฉับไวแก้ไขสถานการณ์ ความเคลื่อนไหวของสถานการณ์รอบด้านภายใต้กระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองและเปิดใจยอมรับในความสำคัญของข้อมูลสารสนเทศและนำมาใช้เพื่อการตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์หรือวิกฤตต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น การตัดสินใจที่ผิดพลาดย่อมนำมาซึ่งการสูญเสียผลประโยชน์ เสียทรัพยากร เสียโอกาส การคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดกับผู้เรียนและส่วนรวมก่อนการตัดสินใจ การเลือกสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่างฉับไวทันต่อสถานการณ์และอยู่ในเวลาที่กำหนดจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารพึงมี

7. พัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ การคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงศักยภาพพื้นฐานของโรงเรียน และความเป็นไปได้ที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นในระดับที่คาดหวัง ทั้งนี้จะต้องเกิดจากการร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างแท้จริง ตระหนักในปัญหาและความจำเป็นของโรงเรียนที่จะต้องพัฒนา วางแผนร่วมกัน ความสำเร็จอยู่ที่ผู้บริหารสามารถพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความทุ่มเท เสียสละและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

8. ยึดมั่นประโยชน์ผู้เรียน งานทุกงานในโรงเรียนล้วนเป็นฟันเฟืองที่ทำงานเกี่ยวพันและต่อเนื่องกันเพื่อประโยชน์สูงสุดคือ พัฒนาผู้เรียน หากงานนั้นทำให้ “ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง” ได้นั้นคือสิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำเป็นลำดับแรก โรงเรียนที่มีชื่อเสียง ได้รับความศรัทธาและการยอมรับจากผู้ปกครองจนต้องมีการสอบแข่งขัน คัดเลือกเข้าเรียน หรือใช้ระบบเส้นสายกันจนเป็นข่าวทางหน้าหนังสือพิมพ์บ่อย ๆ ล้วนมาจากศักยภาพของผู้เรียนทั้งสิ้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักในเรื่องดังกล่าว ปลุกจิตสำนึกของบุคลากรและเพื่อนร่วมงานให้เห็นคุณค่าของการพัฒนาผู้เรียนนำพาให้ทุกคนปฏิบัติงานทุกอย่างภายใต้อุดมการณ์นี้อย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดผลเชิงประจักษ์มากกว่าที่จะทุ่มงบประมาณพัฒนางานบางด้านที่เป็นเพียงองค์ประกอบภายนอกเป็นแบบ “ผักชีโรยหน้า” ปกปิดข้อบกพร่องทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน

9. ปรับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนา บางครั้งมุมมองใหม่ในสถานการณ์เดิมอาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ ผู้บริหารควรเป็นผู้ฉับไวในการสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาสหรือฉกฉวยโอกาสที่จะพัฒนาองค์กรได้ทุกสถานการณ์ การตระหนักในปัญหาและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมนอกด้าน การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนดำเนินกิจกรรมได้สอดคล้องกับสถานการณ์ในอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์

10. เก่งวิชาการ ในเมื่องานวิชาการคือหน้าที่หลักหรือเป็นหัวใจของโรงเรียน ผู้บริหารจะละเลยยกให้ครูทำหน้าที่กันไปตามมีตามเกิดย่อมไม่ถูกต้อง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านวิชาการในระดับที่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ ครูในโรงเรียนได้

11. ผู้ร่วมงานรักใคร่ การที่จะบริหารงานบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมีเทคนิคด้านการจูงใจเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องพูดจริง ทำจริง มีความจริงใจ สร้างความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมกันขององค์กร การบำรุงขวัญ ชีวิตและจิตใจ การมีน้ำใจ การเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่เยี่ยมยอด ความรักใคร่ของผู้ร่วมงานทุกคนที่มีต่อผู้บริหารเป็นการนำมาซึ่งพลังแห่งความร่วมมือเพื่อการสร้างสรรค์องค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า “ได้ใจ ได้คน ได้งาน”

12. ใช้วิจัยเป็นงานเด่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 30 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า “ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครูทำวิจัยและใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนางาน” ผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านการวิจัย สนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยด้านการศึกษาและนำข้อความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียนและองค์กร พร้อมทั้งสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยที่ทำอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่อนุชนกนวยงานทางการศึกษาต่อไป⁴⁹

เอกสิงห์ ปากแก้ว เสนอไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ งานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงซึ่งจำแนกเป็นหมวดหมู่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงาน ตามโครงสร้างของการจัดองค์กร ตามระบบการศึกษาและตามแนวคิดของนักบริหารสถานศึกษาแต่ละคน บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญต้องใช้ความเป็นภาวะผู้นำ เป็นหัวหน้าในการใช้อำนาจและตำแหน่งที่มี ในการบริหารจัดการให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ที่ผู้บริหารที่พึงประสงค์ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ

1. ประการแรก ภูมิรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้วิชาการบริหารศาสตร์ เข้าใจหลักการแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหาร มีทักษะที่จำเป็นในการบริหาร และมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีเทคนิควิธีการด้านประสานงาน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

2. ประการที่สอง ภูมิธรรม ผู้บริหารการศึกษาที่ดีย่อมมีภูมิธรรมในการบริหารมีความเลื่อมใสศรัทธาในศาสนาโดยเฉพาะต้องรู้จักการใช้หลักธรรมทางศาสนาเพื่อการบริหาร เช่น พรหมวิหาร 4 สัมปยุตธรรม 7 สังคหวัตถุ 4 อิทธิบาท 4

⁴⁹ สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี, ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา, เข้าถึงเมื่อ 30 มิถุนายน 2559, เข้าถึงจาก <http://www.suphannapoom.com/boss-Article.html>

3. ประการที่สาม ภูมิฐาน หมายถึงบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นผู้บริหาร ทั้งด้านการพูดและการแต่งกายบุคลิกภาพส่วนบุคคล⁵⁰

และนอกจากนี้ ชิตณรงค์ ขตัญญู ได้สรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับหัวข้อหลักสูตรก่อนเข้ารับการพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษา ในเอกสารประกอบการอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถนำการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโครงสร้างหลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามว 18 ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะผู้อำนวยการสถานศึกษา มี 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 อบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 หมวด หมวดที่ 1 คุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ หมวดที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมวดที่ 3 การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา ระยะที่ 2 การฝึกประสบการณ์ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการที่สถานศึกษาต้นแบบ จำนวน 2 โรงเรียนประชุมสรุปผลการนำเสนอผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต้นแบบ 2) ส่วนที่ 2 การจัดทำและเสนอผลงาน

สำหรับในหมวดที่ 1 คุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ มีรายละเอียดดังนี้การบริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีทั้งความรู้ในด้านหลักวิชาการการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังต้องมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะส่งเสริมให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามจุดหมายของการจัดการศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไว้หลายท่าน พอสรุปได้ดังนี้ กล่าวตัดสินใจ ไวต่อข้อมูล เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ ชื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน ประสานสัมพันธ์ คิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ จูงใจเพื่อนร่วมงาน ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาคุณใหม่ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพดี มีความรู้สู่สากล เป็นผู้มีความรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมี

⁵⁰ เอกสิงห์ ปากแก้ว, คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี เขต 4, เอกสารประกอบ การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2, วันที่ 18-19 มิถุนายน 2558 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. 242.

คุณภาพ ตลอดจนดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อ
ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน อันเป็นการพัฒนาการศึกษา⁵¹

สมหมาย อ่ำดอนกลอย กล่าวถึง โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา(Educational Leadership Model) ซึ่งเสนอไว้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโมเดลที่กล่าวถึง เรื่องของ คุณภาพ (qualities) ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) ของผู้นำทางการศึกษา พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน
2. ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล
3. สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e - learning
4. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้
5. สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ และ
6. พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา ดังกล่าว ได้กำหนดให้ความสัมพันธ์ (relationship) เป็น ศูนย์กลาง มีกิจกรรมภาวะผู้นำและคุณภาพของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (qualities of effective leadership)⁵²

โดยสรุป ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดการหรือหัวหน้างาน ไม่ว่าจะหน่วยงานเล็กหรือ หน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือ ประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรม ในการนำที่ถูกต้องเหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้นควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้าน บุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และ คุณลักษณะด้าน ความสามารถในการบริหาร

⁵¹ ชิตณรงค์ ขตภูเขียว, เอกสารประกอบการอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา, ม.ป.ป.

⁵² สมหมาย อ่ำดอนกลอย, “ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21”, วารสาร บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 7, 1 (มกราคม – มิถุนายน 2556): 34

บทบาทของผู้บริหาร

ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เพราะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพเปรียบเสมือนประทีปของหน่วยงาน เป็นศูนย์รวมพลังของกลุ่มให้ดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงข้ามถ้าผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพ ไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองย่อมทำให้องค์กรเกิดความล้มเหลว ดังนั้นผู้บริหารจึงมีส่วนสัมพันธ์กับปริมาณงาน และคุณภาพขององค์กรทั้งนี้ผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร และต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง

ความหมายของบทบาท

เมื่อบุคคลเกิดมาในสังคม ไม่ว่าจะเป็นในสังคมขนาดเล็ก เช่น ครอบครัว ขนาดกลางเช่น ชุมชน สถานศึกษา สถานที่ทำงาน หรือสถานประกอบการ หรือสังคมขนาดใหญ่ เช่น ประเทศและโลก ต่างมีบทบาทและหน้าที่ที่ต้องทำ เช่น ในระดับครอบครัวก็ต้องเป็นลูกที่ดีของพ่อ-แม่เป็นน้อง เป็นพี่ที่ดี หรือเป็น พ่อแม่ปู่ย่าตายายที่ดีตามสถานภาพและบทบาทหน้าที่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้⁵³

คำว่าบทบาท ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Role ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2544 อธิบายว่า บทบาท หมายถึง การทำตามบท การร่ำตามบท โดยปริยาย หมายความว่า การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู⁵⁴

อาคม วัดไธสง ได้กล่าวว่า บทบาทหมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่ผู้ครองตำแหน่งควรประพฤติปฏิบัติ เช่น ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูอาจารย์ คณงาน ภารโรง ก็จะได้แสดงบทบาทไปตามที่ตำแหน่งดังกล่าวนั้นต้องกระทำ โดยทั่วไปบทบาทจะต้องมาพร้อมกับหน้าที่และตำแหน่ง⁵⁵

วินิจ เกตุขำ และคมเพชร ฉัตรศุภกุล กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในด้านที่เกี่ยวกับคำพูด ลักษณะท่าทาง การตอบสนองกริยาอาการต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นทราบว่าตนกำลังทำหน้าที่อะไร มีต่อเจ้าของตำแหน่งหรือฐานะทางสังคมอย่างไร จึงอาจกล่าวได้ว่า

⁵³ จอมพงศ์ มงคลวนิช, การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 183.

⁵⁴ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2544, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, 2544), 602.

⁵⁵ อาคม วัดไธสง, หน้าที่ผู้นำในการบริหารสถานศึกษา (สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547), 71.

“บทบาท” ก็คือการแสดงออกถึงฐานะตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคนในสังคมนั่นเอง⁵⁶

เลวีนสัน (Levingson) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาท หมายถึง ปทัสถาน ความคาดหวัง ข้อห้าม ความรับผิดชอบและอื่น ๆ ที่มีลักษณะในทำนองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้บทบาทตามความหมายนี้ คำนี้ถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปถึงการบ่งชี้หน้าที่อันควรกระทำ

2. บทบาท หมายถึง ความเป็นไปของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่คิดกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ แนวทางที่บุคคลพึงกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

นอกจากนี้ หากวิเคราะห์ถึงความหมายและลักษณะของบทบาท บทบาทอาจจำแนกตามที่มา ซึ่งสามารถแบ่งได้ 5 ลักษณะ ประกอบด้วย

1. บทบาทตามที่กำหนด หมายถึง บทบาทที่สังคม กลุ่ม หรือองค์การกำหนดไว้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม กลุ่ม หรือองค์การนั้น

2. บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวัง หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ

3. บทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง หมายถึง รูปแบบ ของพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่ง คิดและเชื่อว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บทบาทหมายถึง การแสดงออกหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สังคมกำหนด ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกจะผสมผสานระหว่างความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความต้องการของตน ร่วมกับความรู้ รับผิดชอบที่กำหนดให้ปฏิบัติจริงในตำแหน่ง⁵⁷

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

ผู้บริหารทุกคนซึ่งเป็นผู้นำขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารในหน่วยงานรัฐบาล สถาบันการศึกษา องค์กรธุรกิจต่าง ๆ สิ่งแรกที่เขาได้รับมอบหมายจากองค์กรก็คือ บทบาทในฐานะผู้บริหาร เพราะบทบาทดังกล่าวมีอิทธิพลต่อองค์กรโดยรวมยิ่งกว่าบทบาทใด ๆ จนอาจกล่าวได้ว่าความเจริญก้าวหน้าหรือความเสื่อมใสขององค์กรหรือหน่วยงานใดขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารนอกจากจะมีลักษณะเป็นผู้นำและประสานงานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว

⁵⁶ วินิจ เกตุขำ และคมเพชร ฉัตรสุกกุล, “สองทศวรรษหลักสูตรการศึกษาไทย,”

วารสารวิชาการ 3,5 (เมษายน, 2544) : 42 – 51.

⁵⁷ พศิน แดงจวง, บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิง, 2554), 63.

ยังต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอีกด้วย และต้องคอยแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

มินซ์เบิร์ก (Mintzberg) พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาทออกมา 10 บทบาทย่อย ซึ่งจัดกลุ่มได้ 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (interpersonal roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจ และสถานะตำแหน่งแบบเป็นทางการ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “ศูนย์รวมประสาท”(Nerve Center) ขององค์การ ประกอบด้วย

1.1 บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ (Symbolic or Figurehead) เป็นบทบาทที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหาร เป็นสัญลักษณ์ของหัวหน้าในการใช้หลักเกณฑ์เพื่อกำหนดสังคมขององค์กร แรงจูงใจ กฎหมาย และพิธีการในหน้าที่ต่าง ๆ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ประเพณี หรือพิธีการขององค์การ เช่น บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการมอบวุฒิบัตรแก่ผู้จบการศึกษา เป็นต้น รวมถึงการเลือกสรรพวกพ้องเพื่อการดำรงอยู่ของสถานศึกษาหรืออำนาจหน้าที่ของตน

1.2 บทบาทเป็นผู้นำองค์การ (leader) เป็นบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดสภาพต่างๆ เช่น กำหนดงานให้ทำ การกระตุ้น ชักถามในกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมและมีความรับผิดชอบ เพื่อการจ้างการฝึกงาน และการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องพยายามที่จะนำความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์การไปกำหนดเป็นข้อตกลงเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ผู้นำมีบทบาทในการเผยแพร่กิจกรรมที่มีคุณค่าทั้งของผู้บริหารเองและของผู้ใต้บังคับบัญชาอำนาจของผู้บริหารจะปรากฏชัดเจนที่สุดในบทบาทของผู้นำ

1.3 บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (liaison) ด้วยสถานภาพทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทการติดต่อกับผู้บริหารระดับเดียวกัน บุคคล หรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์การ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ผู้บริหารต้องพัฒนาเครือข่ายงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การของตน ด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ผู้บริหารต้องใช้เวลาส่วนมากกับการดำเนินงานตามบทบาทนี้เริ่มตั้งแต่การกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง และการดำเนินกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อการดำรงอยู่ของหน่วยงานนั้น ๆ

2. กลุ่มบทบาทเชิงสารสนเทศ (informational roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่งในองค์การของเขา การเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง จะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาข้อมูลพื้นที่จำเป็นของระบบข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์การอันจะส่งผลให้ผู้บริหารเป็นผู้ชำนาญการขององค์การที่มีคลังข้อมูลที่ดีที่สุดในที่สุด ประกอบด้วย

2.1 บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (monitor) บริหารต้องแสวงหาและรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อจะได้พัฒนาองค์การและสภาพแวดล้อมขององค์การ รับข้อมูลข่าวสารเข้ามาสู่องค์กรในรูปแบบการวิเคราะห์การดำเนินงานภายในองค์กร เหตุการณ์ภายนอก ความคิดเห็น และแนวโน้มต่าง ๆ ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อตรวจสอบความเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์สภาพปัญหาและโอกาส เพื่อความเข้าใจในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อการตัดสินใจอันจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์การที่มีคุณค่าพร้อมทั้งรายงานให้บุคคลภายนอกและผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้

2.2 บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (dissemination) ผู้บริหารต้องนำข้อมูลข่าวสารจากภายนอกเข้าสู่องค์กร และนำข้อมูลข่าวสารภายในจากผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งสู่คนอื่น ๆ ข้อมูลเหล่านี้อาจเป็นข้อเท็จจริงซึ่งผู้บริหารได้รับข้อมูลแบบนี้ได้ง่ายเนื่องจากมีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ ส่วนที่ดีของข้อมูลจะถูกส่งต่ออย่างรวดเร็วไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมหรือข้อมูลที่เป็นลักษณะของค่านิยมอื่น ๆ ซึ่งผู้บริหารจะถ่ายทอดค่านิยมสู่องค์กรเพื่อชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

2.3 บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (spokesperson) ผู้บริหารต้องถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสู่บุคคลภายนอกที่หลากหลาย ผู้บริหารต้องแสดงความสามารถในทางสัมพันธ์กับชุมชนประชาสัมพันธ์องค์การของตนเอง ดูแลรักษาผู้มีอิทธิพลชั้นนำด้านต่างๆ รายงานข่าวเกี่ยวกับการดำเนินงาน แผนงานและนโยบายขององค์การ และส่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. กลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ (Decisional Roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น“นักตัดสินใจ” (Decision Maker) อันสืบเนื่องจากบทบาทสองกลุ่มแรก ประกอบด้วย

3.1 บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและออกแบบควบคุมการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ผู้บริหารต้องทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาและโอกาสอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบสถานการณ์ที่ต้องปรับปรุง ผู้บริหารต้องกำหนดโครงการปรับปรุง โดยจัดลำดับความสำคัญตามการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงที่แท้จริง ผู้บริหารต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการปรับปรุงในระดับใดระดับหนึ่ง มอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ปฏิบัติงานแทน มอบหมายความรับผิดชอบในการออกแบบภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับหรืออาจให้คำปรึกษาในการออกแบบและงานใหญ่ ๆ บางอย่างของโครงการปรับปรุงอาจต้องขอคำปรึกษาจากผู้บริหารอาวุโส

3.2 บทบาทเป็นผู้ขจัดสิ่งรบกวน (disturbance handier) เป็นบทบาทของผู้บริหารที่ต้องแก้ปัญหา เมื่อองค์การเผชิญสิ่งรบกวนหรือความวุ่นวายแต่ไม่คาดหวังอย่างฉับไวแต่ได้ผล ซึ่งความวุ่นวายต่างๆ มักเกิดจากความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับ

องค์กรอื่น และการสูญเสียทรัพยากรหรือข้อจำกัดต่างๆ ผู้บริหารต้องจัดลำดับความสำคัญและทุ่มเทความพยายามที่จะขจัดสิ่งเหล่านี้

3.3 บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่างๆ ในองค์การตามจุดที่ต้องการ ผู้บริหารต้องควบคุมดูแลระบบโดยอาศัยการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรในแนวทางต่างๆ โดยการทำการวางแผนของตนเอง การกำหนดโปรแกรมการทำงาน การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกใหม่ และโดยการสร้างหรืออนุมัติงบประมาณ

3.4 บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (negotiator) ผู้บริหารรับผิดชอบในการเป็นผู้แทนขององค์การในฐานะผู้เจรจาที่สำคัญกับบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่น เพื่อให้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ผู้บริหารต้องกระตุ้นตนเองอยู่เสมอ เมื่อองค์การเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเจรจาต่อรองกับองค์กรอื่น ผู้บริหารต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในฐานะสัญลักษณ์หรือหัวโขน ผู้ประชาสัมพันธ์และผู้จัดสรรทรัพยากรขององค์การ⁵⁸

ยุกัล (Yukl) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจากพฤติกรรมกรรมการบริหารซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่และบทบาทที่สำคัญ 11 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทการสร้างความสัมพันธ์ (building relationship) ได้แก่
 - 1.1 การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (networking)
 - 1.2 การให้การสนับสนุน (supporting)
 - 1.3 การจัดการความขัดแย้งและสร้างทีมงาน (managing conflict and team building)
2. บทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูล (giving – seeking information) ได้แก่
 - 2.1 การติดตาม (monitoring)
 - 2.2 การให้ข่าวสารข้อมูล (informing)
 - 2.3 การสร้างความชัดเจน (clarifying)
3. บทบาทในการตัดสินใจ (making decision) ได้แก่
 - 3.1 การวางแผนและการจัดองค์การ (planning and organizing)
 - 3.2 การปรึกษาและการมอบหมายงาน (consulting and delegating)
 - 3.3 การแก้ปัญหา (problem solving)
4. บทบาทในการใช้อิทธิพล (influencing people) ได้แก่
 - 4.1 การสร้างแรงจูงใจ (motivating)

⁵⁸ Henry Mintzberg, *The Nature of Managerial Work* (New York: Harper and Row, 1973), 58–91.

4.2 การประกาศเกียรติคุณและให้รางวัล (recognizing and rewarding)⁵⁹

เซงเก (Senge) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำแบบใหม่ในฐานะผู้สร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ว่า คนที่จะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องมี 1) วิสัยทัศน์ส่วนตัว คือ มีจุดมุ่งหมาย มีความหวังที่จะไปเป็นอย่างไรอย่างหนึ่งในอนาคต 2) มีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี คือ เมื่อมีวิสัยทัศน์แล้วก็จะต้องมีแรงมุ่งมั่นที่จะลงมือทำกิจทั้งปวงให้บรรลุต่อผลสำเร็จ 3) มีความมุ่งมั่นหมั่นฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ และ 4) มีความคิดวิเคราะห์สิ่งใด ๆ ด้วยเหตุด้วยผล โดยได้บทบาทผู้นำดังนี้

1. บทบาทในการเป็นนักออกแบบ (designer) หมายถึง เป็นผู้พัฒนาวิสัยทัศน์ ค่านิยม และจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยผู้นำต้องทำกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้คนในสถานการณ์ ตัวผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถมองเห็นโอกาสที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาใด ๆ โดยการออกแบบวิธีการ ขั้นตอน และรูปแบบของกระบวนการภายในองค์การ ตลอดจนรูปแบบการผลิต

2. บทบาทในการเป็นผู้ให้บริการหรือผู้คอยช่วยเหลือ (steward) หมายถึง การเป็นผู้นำที่ต้องรับฟังวิสัยทัศน์ของผู้อื่นและปรับแต่งวิสัยทัศน์ของตนซึ่งถือว่าเป็นความรับผิดชอบในฐานะเจ้าหน้าที่ให้บริการที่จะต้องทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยผู้นำจำเป็นต้องเป็นที่พึ่งพิงแก่ผู้ตาม เป็นผู้คอยช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทีมงานจะรู้สึกมั่นใจในการมีที่เลี้ยง และมีผู้ให้ความช่วยเหลือ

3. บทบาทในการเป็นเป็นครูผู้สอน (teacher) หมายถึง การเป็นผู้นำที่ต้องส่งเสริมความรู้ พัฒนาความเข้าใจอย่างเป็นระบบ และทำให้ทุกคนสามารถเข้าใจความเป็นจริงในปัจจุบันทั้งหมดได้โดยกระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิดได้เข้าใจมากกว่ามุ่งให้ทำตาม⁶⁰

เดส และมิลเลอร์ (Dess and Miller) เสนอว่าบทบาทสำหรับความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 3 ประการ ดังนี้

1. บทบาทในการกำหนดทิศทางขององค์การ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ง่ายแก่การเข้าใจ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีความหมายต่อธุรกิจ เทคโนโลยีหรือวัฒนธรรมองค์การในแง่ที่ว่าสิ่งที่กล่าวมานี้จะมีรูปแบบอย่างไรต่อไปในอนาคต เป็นการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์นั่นเอง

2. บทบาทในการออกแบบองค์การเป็นกิจกรรมที่เน้นการประเมินองค์การที่จำเป็นต่อการก่อให้เกิดผลลัพธ์ และสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ

⁵⁹ Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, 5th ed. (New York : Courier Stoughton, 2006), 370-372.

⁶⁰ Peter M. Senge, *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization* (New York : Double day, 1990). 58.

3. บทบาทในการปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์การซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศและคุณธรรมขององค์การ บุคลากรทั่วทั้งองค์การต้องได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งเข้าใจถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความสามารถสูงสุดและพฤติกรรมที่มีคุณธรรมอย่างเต็มที่⁶¹

ฮิทท์ ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน (Hitt, Ireland and Hoskisson) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติและบทบาทของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. บทบาทการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (determining strategic direction) คือ มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. บทบาทการบริหารทรัพยากรในองค์การ (effectively managing the firm's resource portfolio) มีความสามารถใช้องค์การในการบริหารทรัพยากรในองค์การ ทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า คุ่มทุน เพื่อเกิดความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ

3. บทบาทการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล (sustaining an effective organizational culture) มีความสามารถในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

4. บทบาทการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (emphasizing ethical practices) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5. บทบาทการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (establishing balanced organizational controls) มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริการ ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับและผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน⁶²

⁶¹Gregory G. Dess and Alex Miller, **Strategic Management** (Singapore : McGraw - Hill, 1993), 320-321.

⁶²Michael A. Hitt, R. Duane Ireland and Robert E. Hoskisson, **Management of Strategy : Concepts and Cases** (China : Thomson South-Western, 2007), 372-383.

ฟาร์เรนและเคย์ (Farren and Kaye) กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะสามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนา งานอาชีพได้ด้วยการแสดงบทบาท 5 ประการ ได้แก่ ผู้อำนวยการความสะอาด ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้อำนวยการความสะอาด
 - 1.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรรู้คุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจ และทักษะที่เป็นจุดขายของตน
 - 1.2 ช่วยให้ผู้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคต ด้วยการเงินในระยะยาว
 - 1.3 สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากร
 - 1.4 ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความเข้าใจ และความสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานได้
2. ผู้ประเมิน
 - 2.1 แจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงาน และผลการปฏิบัติตัวของสมาชิกในองค์กร อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา
 - 2.2 แจ้งให้ผู้บุคลากรทราบความคาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน
 - 2.3 รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันและความมุ่งมั่นในการปรับปรุงการทำงานต่อไป
 - 2.4 ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน ผลการปฏิบัติตัว และเป้าหมายในงานอาชีพ
 - 2.5 เสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงาน และการปฏิบัติตัวของตนได้
3. ผู้คาดการณ์
 - 3.1 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร อาชีพและอุตสาหกรรม
 - 3.2 ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถให้ข้อมูล และเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้
 - 3.3 ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นและพัฒนาใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของบุคลากร
4. ผู้ให้คำปรึกษา
 - 4.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานที่ตนต้องการได้ ช่วยเหลือบุคลากรในการคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง
 - 4.2 เชื่อมโยงเป้าหมายในด้านการงาน ที่มีประสิทธิภาพให้เข้ากับความต้องการทางธุรกิจ และตามเป้าหมายขององค์กร

4.3 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุน รวมทั้งอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. ผู้ส่งเสริมสนับสนุน

5.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรแต่ละคน สามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5.2 ช่วยให้ผู้บุคลากรประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานกับบุคคลในสาขาอาชีพอื่นในองค์กร หรืออุตสาหกรรม

5.3 อภิปรายถึงความสามารถและเป้าหมายในหน้าที่การงานของผู้บุคลากรกับผู้บุคลากรที่สามารถหยิบยื่นโอกาสดีๆ ให้กับบุคลากรเหล่านั้นได้

5.4 สนับสนุนให้ผู้บุคลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้⁶³

บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาในประเทศไทย

สำหรับบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาประเทศไทยนั้น ได้มีการศึกษาและกล่าวถึงเช่นเดียวกัน ดังที่สุรศักดิ์ ปาเฮ เสนอว่าบทบาทของผู้บริหารควรประกอบด้วยบทบาท 5 ประการ ดังนี้

1. บทบาทตามที่กำหนด หมายถึง บทบาทสังคม กลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ เช่น ข้อกำหนดที่ว่าพ่อแม่ต้องอบรมเลี้ยงดูลูกข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งงานโดยชอบ เป็นต้น

2. บทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวัง หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่คนอื่น (ผู้เกี่ยวข้อง) คาดหวังว่าอยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังนี้มักจะสอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด แต่ในบางครั้งบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังอาจจะไม่ตรงกับบทบาทที่กำหนดไว้ เพราะคนบางคนอาจมีการคาดหวังมากหรือน้อยกว่าข้อกำหนดที่ตนได้รับทราบ

3. บทบาทตามอุดมคติของผู้อยู่ในตำแหน่ง หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งคิด และเชื่อว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ เช่น ผู้บังคับบัญชาคิดว่าตนมีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ไม่ต้องไปใส่ใจกับปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา

⁶³Caela Farren and Beverly L. Kaye, "New skills for New Leadership Roles," in *The Leader of Foundation*, 3rd ed. (New York : The Drucker Foundation, 1996), 175-187.

ดังนั้นบทบาทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด และก็อาจจะตรงหรือไม่ตรงกับบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวัง

4. บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็นซึ่งมักจะเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทตามความคิดของเจ้าตัวผู้อยู่ในตำแหน่ง แต่อาจมีกรณีที่บุคคลแสดงพฤติกรรมตามการคาดหวังของผู้อื่นทั้ง ๆ ที่บทบาทนั้นไม่ตรงกับบทบาทตามความคิดของตนก็ได้

5. บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่งซึ่งโดยธรรมชาติการรับรู้ของคนเราจะมีการเลือกรับรู้ และมีการรับรู้ที่ผิดพลาดไปจากความเป็นจริงได้ด้วยอิทธิพลจากประสบการณ์และสถานการณ์หลายอย่าง ดังนั้น เมื่อผู้อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติบทบาทโดยแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ผู้ที่ได้พบเห็นอาจรับรู้พฤติกรรมหรือบทบาทนั้นในทางที่แตกต่างกันไป และอาจแตกต่างไปจากบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่งด้วย⁶⁴

อุษณีย์ โปธิสุข ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้คุมบังเหียนแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจถึงหัวใจของการเรียนรู้ของเด็ก โดยอาจมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. วางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด
2. วางแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้
3. สร้างกลไกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ครบวงจร อาทิเช่น วิธีการจัดการเรียน การสอนของครู แนวทางการจัดหลักสูตรใหม่ ระบบการวัดและประเมินผล การจัดสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน
4. วางระบบมาตรฐานการจัดการศึกษา ทักษะพื้นฐานสำคัญที่นักเรียนต้องเรียนรู้ให้ได้ มาตรฐานในระดับที่เป็นที่ยอมรับของระบบการศึกษา
5. วางระบบการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งสิ่งที่เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญและสิ่งที่เป็นความต้องการทางการศึกษาของนักเรียน ทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษา⁶⁵

⁶⁴ สุรศักดิ์ ปาเฮ, “การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน”, วารสารวิชาการ 4, 8 (มกราคม, 2545) : 25 – 31.

⁶⁵ อุษณีย์ โปธิสุข, กลยุทธ์ทางการศึกษาผู้เรียนสำคัญที่สุด ในการร่วมคิดร่วมเขียนปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด, สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2543), 42.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายใน โรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจน การให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และฐานการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอก โรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากร บุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนา โรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การศึกษา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อ สามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้ง ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่น ในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ ให้ความสำคัญในความ พยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงาน และการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินผลภายนอกมีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้⁶⁶

สมพิศ ไห้งาม กำหนดบทบาทของผู้บริหารไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. ให้คำแนะนำ (directive) ผู้บริหารในลักษณะเช่นนี้จะเป็นผู้บอกหรือผู้สั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ต้องการ ไม่ได้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจ

2. ให้การสนับสนุน (supportive) ผู้บริหารในกรณีนี้จะแสดงความเป็นกันเองให้ความสนใจ เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย

3. เปิดโอกาสให้ความร่วมมือ (participative) ผู้บริหารลักษณะนี้จะแสวงหาข้อคิดข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจ

4. มุ่งงาน (achievement oriented) ผู้บริหารลักษณะนี้จะมุ่งสู่ความสำเร็จของงานด้วยการกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย⁶⁷

เต็มศิริ เฉลาพักตร์ ได้อธิบายว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทตามภารกิจและพฤติกรรมกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 9 ประการ คือ

1. กำหนดเป้าหมาย (setting goal) ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายของการศึกษา โดยทั่วไป และเป้าหมายของโรงเรียนแต่ละโรงเรียน

2. กำหนดนโยบาย (marketing) ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการศึกษาโรงเรียนอย่างกว้างขวาง

3. กำหนดบทบาท (determining roles) ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานให้ชัดเจน

⁶⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, การปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), 32.

⁶⁷ สมพิศ ไห้งาม, การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา (กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ, 2553), 117-119.

4. ประสานงาน (coordinating administrative function and structure) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการประสานการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์เดียวกัน

5. ประเมินประสิทธิภาพ (appraising effectiveness) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการประเมินผลงานของหน่วยงาน

6. ทำงานกับผู้นำชุมชนเพื่อการปรับปรุงส่งเสริมการศึกษา (working with community leadership to promote improvements in education)

7. ใช้ทรัพยากรทางการศึกษาของชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (using the educational resources the community)

8. การให้ประชาชนมีส่วนร่วม (involving people) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายและประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษารวมทั้งติดตามประเมินผล

9. การติดต่อสื่อสาร (communicating) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน⁶⁸

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้แต่ละสถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. บริหารกิจการสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ

2. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุสถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ

4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

⁶⁸ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, โครงการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาครูผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและวิทยฐานะ (ม.ป.ท. : 2552), 116-117.

6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงเลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในเชิงองค์รวม (holistic) หรือมองอย่างครบวงจร เพราะจะทำให้เห็นสภาพของการบริหารในลักษณะที่เป็นการเชื่อมโยง ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสรุปได้ดังนี้

1. งานตามหน้าที่ ได้แก่ งานในฐานะบังคับบัญชา
2. งานหลัก ได้แก่ งานวิชาการ
3. งานสนับสนุน ได้แก่ 3.1) งานบุคลากร 3.2) งานด้านงบประมาณ และ 3.3) งานบริหารทั่วไป ได้แก่ งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์กับ ชุมชน งานธุรการ งานอาคารสถานที่⁶⁹

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษา บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรนำนโยบายและความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ตลอดจนหลักสูตรและวิธีการสอนที่หลากหลาย สื่อนวัตกรรมที่ทันสมัยต่างๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารเปรียบเสมือนเป็นผู้กุมบังเหียน องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ โดยอาศัยหลักการและทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ มีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานอย่างสูงสุด

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

ความเป็นมา

เนื่องในวโรกาสแห่งศุภมงคลวาระที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ เสด็จเถลิงถวัลยราชสมบัติครบ 50 ปี ในวันที่ 9 มิถุนายน 2539 กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ระลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของพระองค์ท่านที่มีต่อพสกนิกรชาวไทยอย่างล้นพ้น และทรงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาในการที่จะพัฒนาบุคคลและประเทศชาติให้เจริญอย่างมีประสิทธิภาพได้ จากพระราชกรณียกิจของพระองค์สะท้อนให้เห็นแนวพระราชดำริที่ทรงมุ่งมั่น พระราชหฤทัยที่จะส่งเสริมทำนุบำรุงการศึกษาให้แก่นักเรียนและเยาวชนของชาติซึ่งเป็นพสกนิกรของพระองค์ที่เจริญเติบโตให้เป็นพลเมืองของประเทศชาติที่ดีในภายภาคหน้า ประกอบกับ

⁶⁹ เมตต์ เมตต์การุณจิต, การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ, พิมพ์ครั้งที่ 3 (นนทบุรี: บুদ্ধพ้อยท์วิชาการ, 2553), 189-192.

รัฐบาลในสมัยนั้นมีการเร่งรัดการขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึงในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะมีนโยบายที่จะกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคให้มากขึ้น

ด้วยสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระองค์ กรมสามัญศึกษาได้เล็งเห็นว่าโรงเรียน ภปร.ราชวิทยาลัยซึ่งเป็นโรงเรียนในพระบรมราชูปถัมภ์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ รับนักเรียนประจำชายได้โอนมาอยู่ในความดูแลของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อปี พ.ศ. 2517 โดยคณะกรรมการราชวิทยาลัยมูลนิธิเพื่อการศึกษา ได้เรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในสมัยนั้นคือนายอภัย จันทวิมล ขอให้พิจารณาและได้รับความเห็นชอบในหลักการที่จะให้โรงเรียน ภปร.ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นโรงเรียนตัวอย่างของโรงเรียนประจำที่อาจจะตั้งเพิ่มขึ้นในกาลต่อไป และจากการดำเนินงานปรากฏว่านักเรียนของโรงเรียน ภปร.ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นนักเรียนที่มีระเบียบวินัย มีจรรยาบรรณเรียบร้อย มีความเป็นผู้นำ เป็นสุภาพบุรุษ มีร่างกายแข็งแรง มีความรู้ความสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้

โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

เนื่องในโอกาสอันเป็นมหามงคลนี้ กรมสามัญศึกษาจึงเห็นสมควรจัดทำโครงการจัดตั้งโรงเรียนลักษณะโรงเรียน ภปร.ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ขึ้นในเขตการศึกษาต่าง ๆ เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ เนื่องในวโรกาสที่เสด็จเถลิงถวัลยราชสมบัติครบ 50 ปี ในวันที่ 9 มิถุนายน 2539 โดยเป็นโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาจำนวน 9 โรงเรียน ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามโครงการพิเศษของ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเพื่อเป็นโรงเรียนในโครงการเฉลิมพระเกียรติ โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานนามโรงเรียนว่า กาญจนาภิเษกวิทยาลัย และต่อท้ายด้วยชื่อจังหวัดที่เป็นสถานที่ตั้งของโรงเรียน พร้อมทั้งพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญอักษรพระปรมาภิไธยย่อ ภปร. และพระมหาพิชัยมงกุฎเป็นเครื่องหมายของกลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยทั้ง 9 โรงเรียนนี้ด้วย และจัดตั้งขึ้นใน 9 จังหวัดของประเทศไทย โดยประกอบไปด้วยจังหวัดนครปฐม จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดกระบี่ จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) จัดตั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี จัดตั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

3. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กระบี่ จัดตั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13
4. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุพรรณบุรี จัดตั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
5. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย อุทัยธานี จัดตั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอหนองขาหย่าง จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42
6. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ จัดตั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40
7. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กาฬสินธุ์ จัดตั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอเขาวัง จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
8. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ชัยภูมิ จัดตั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
9. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา จัดตั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอนวมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6⁷⁰

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุภาวดี คำเกลี้ยง ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารทั้ง 6 ด้าน คือ ลักษณะทางกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และลักษณะทางสังคม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลเมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านตัวงานอยู่ในระดับมาก บุคลากรทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลไม่แตกต่างกัน⁷¹

⁷⁰โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย, เข้าถึงเมื่อ 20 มิถุนายน 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/websm/2011/feb/056.html>

⁷¹สุภาวดี คำเกลี้ยง, “คุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 84.

ชัชฎาภรณ์ โขคสงวนทรัพย์ ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ประเมินและรายงาน ส่งเสริมสนับสนุน และนิเทศติดตาม 2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยจำแนกตามคุณวุฒิพบว่าโดยภาพรวมและแยกพิจารณาเป็นรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน⁷²

สุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์ ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้ให้คำปรึกษา ผู้อำนวยการสวดก ผู้คาดการณ์ ผู้ประเมิน และผู้ส่งเสริมสนับสนุน⁷³

ภาวิณี สุกุณา ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานของชาติ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากกว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานของชาติโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานของชาติ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁴

วรรณมา หมายแห่ง ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้ให้คำปรึกษา ผู้อำนวยการสวดก ผู้ประเมิน ผู้ส่งเสริมสนับสนุนผู้คาดการณ์ และผู้ให้คำปรึกษา การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจาก

⁷²ชัชฎาภรณ์ โขคสงวนทรัพย์, “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), ง.

⁷³สุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์, “บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 72.

⁷⁴ภาวิณี สุกุณา, “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานของชาติ” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), 79.

มากไปน้อย ดังนี้ ชั้นเตรียมความพร้อม ชั้นการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และชั้นการประเมินผล การจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และบทบาทของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 3 ในภาพรวม⁷⁵

ประสิทธิ์ วิชโย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตาม ทัศนคติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนคติของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านคุณจริยธรรม⁷⁶

อาทิตยา ศกุนะสิงห์ ได้ศึกษา บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด เทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของ สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁷

ปรารภ หลงสมบุญ ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของ ชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับ มาก ทั้งโดยภาพรวม และแยกพิจารณาในแต่ละด้าน 2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับดีมาก ทั้งโดยภาพรวม และแยกพิจารณาใน แต่ละด้าน 3. คุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อความร่วมมือของชุมชนในสถานศึกษา

⁷⁵ วรรณภา หมาดเท่ง, “บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), 106 - 107.

⁷⁶ ประสิทธิ์ วิชโย, “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนคติของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา , 2552), 150.

⁷⁷ อาทิตยา ศกุนะสิงห์, “บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), ง.

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารโดยภาพรวม คุณลักษณะทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷⁸

ทรงสวัสดิ์ แสงมณี ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูที่ปฏิบัติการสอนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน ทั้งในภาพรวม และครูที่มีเพศต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน แสดงระดับความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน แสดงให้เห็นว่าทั้งในภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีเพศต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน ต้องการผู้บริหารที่มีคุณธรรมมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง “ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน” 2) เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ที่น่าสังเกตคือ ครูที่มีเพศต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน แสดงระดับความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทุกด้านและทุกข้อเหมือนกัน ยกเว้นจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในด้านภาวะผู้นำข้อที่เขียนว่า “มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติในสิ่งดีงามและถูกต้อง” แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าครูที่มีประสบการณ์มาก ได้รับประสบการณ์การบริหารงานจากผู้บริหารหลายท่าน จึงต้องการผู้บริหารที่ใช้หลักจิตวิทยาที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม แตกต่างกับครูซึ่งมีประสบการณ์น้อยที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างไม่มีเงื่อนไขใดๆ⁷⁹

เสาวนีย์ ยิ้มถนอม ได้ศึกษาทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตทวีวัฒนา โดยผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตทวีวัฒนา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากลงมาหา น้อย ได้แก่ มีภูมิหลังทางสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ลึกและรอบรู้ มีความสามารถความชำนาญ มีการศึกษาและมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ⁸⁰

⁷⁸ปรารภ หลงสมบุญ, “คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 92-94.

⁷⁹ทรงสวัสดิ์ แสงมณี, “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้จันบุรี, 2553), 101

⁸⁰เสาวนีย์ ยิ้มถนอม, “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตทวีวัฒนา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2553), 144-145.

บุญธรรม ไวยมิตรา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านการอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ และด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง⁸¹

รัชพร สระสม ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะทางกาย ด้านสติปัญญา และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะทางสังคม⁸²

ณัฐยากรณ์ เล็กสิงโต ได้จัดทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม ด้านความเป็น

⁸¹บุญธรรม ไวยมิตรา, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2553), 114-117.

⁸²รัชพร สระสม, “การวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 116.

ผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านเทคนิคการประชุม ส่วนด้านบุคลิกภาพโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ มีความอ่อนโยนกิจกรรมารยาทสุภาพนุ่มนวลเรียบร้อย อันดับสองมีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส อันดับสามแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ และอันดับสุดท้ายได้แก่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง⁸³

บังอร จงสมจิตต์ ได้วิจัย เรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะทางสังคม คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ความรู้และสติปัญญา ด้านคุณลักษณะภูมิหลังทางสังคม⁸⁴

ณัชชชราณีย์ ศรีปานาค ได้ศึกษา บทบาทผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ผู้อำนวยการ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ผู้ให้คำปรึกษา ผู้ประเมิน และผู้คาดการณ์ 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และอยู่ในระดับมากจำนวน 7 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านรักความเป็นไทย ด้านซื่อสัตย์สุจริต ด้านมีจิตสาธารณะ ด้านมีวินัย ด้านอยู่อย่างพอเพียง ด้านมุ่งมั่นในการทำงานและด้านใฝ่เรียนรู้ 3) บทบาทผู้บริหารโรงเรียนและ

⁸³ ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต, “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยอง เขต 1” (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554), 67-68.

⁸⁴ บังอร จงสมจิตต์, “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), 81.

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน⁸⁵

วีระ ใจแสน ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารด้านงานวิชาการเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่สัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารด้านงานวิชาการเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) การจัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3) บทบาทของผู้บริหารด้านงานวิชาการเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01⁸⁶

มณีรัตน์ เสโนฤทธิ ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ของบุคลากรโรงเรียนวัดใหญ่ศรีสุพรรณ สำนักงานเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานอยู่ในระดับมาก รองมาคือ คุณลักษณะทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และคุณลักษณะส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการกำหนดนโยบายและแผน และมีความยุติธรรมและคุณธรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำความสะอาดในการทำงาน สามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีเทคนิควิธีการทำงาน มีความสามารถในการตัดสินใจ และมีความสามารถในการบริหารงานขององค์กร และขาดความผูกพันกับองค์กรในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด⁸⁷

⁸⁵ ณิชชัชพรานีย์ ศรีปานนาค, “บทบาทผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554),บทคัดย่อ.

⁸⁶ วีระ ใจแสน, “บทบาทของผู้บริหารด้านงานวิชาการเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่สัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548),บทคัดย่อ.

⁸⁷ มณีรัตน์ เสโนฤทธิ, “คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ของบุคลากรโรงเรียนวัดใหญ่ศรีสุพรรณ สำนักงานเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2553), 101.

งานวิจัยต่างประเทศ

ชัตต์ และคนอื่น ๆ (Stadt and others) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยสรุปได้ว่า ลักษณะของผู้บริหารที่ดี คือผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานในการทำงานเป็นที่พึงของคนอื่นได้ มีความกล้าที่คิดจะเสี่ยง และกล้าที่จะทำ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ มีวินัยในตนเอง มีมโนภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อความคิด แข็งแรงและมีสุขภาพดี มีสติปัญญา มีความสามารถในการจัดรูปงาน และมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล⁸⁸

แมกนุสัน (Magnuson) ได้ทำการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้นประกอบด้วยคุณลักษณะทั้งด้านส่วนตัวและวิชาชีพดังนี้ คือ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความรอบรู้ มีอารมณ์มั่นคง เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความมั่นคงคือ คงเส้นคงวา มีความเห็นใจผู้อื่น 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักมอบหมายงาน มีการวางแผนและจัดหน่วยงานดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสามารถตัดสินใจดี มีความสามารถในการติดต่อผู้อื่นได้ รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม⁸⁹

พอลเตอร์ (Porter) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารการศึกษา เช่น ครูใหญ่ ศึกษาธิการเขต และผู้บริหารการศึกษาเฉพาะทางในรัฐเวอร์จิเนียตะวันตก ในเรื่องการจัดการบวนการสู่กิจกรรมทางการบริหารเพื่อหาข้อยุติของระบบการบริหารงานในโรงเรียน โดยสุ่มตัวอย่างผู้บริหารจำนวน 55 คน พบว่า 1) 9 ใน 14 ของผู้บริหารสามกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2) ภาระงานของผู้บริหารสามกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 3) สามารถจัดอันดับสำคัญได้ คือ ศึกษาธิการเขตกับครูใหญ่ และผู้บริหารเฉพาะทางกับครูใหญ่⁹⁰

กรีนเบิร์ก - วอลท์ และโรเบิร์ตสัน (Greenberg-Walt and Robertson) ได้ศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “The evolving role of executive leadership” วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ บทบาทสำคัญของผู้บริหารระดับสูงในอนาคต ผลการวิจัย พบว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารระดับสูงในอนาคตประกอบด้วย 14 ประการ ได้แก่ 1) มีความคิดกว้างไกล 2) สามารถคาดการณ์บริบทและสภาพแวดล้อมที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า 3) สามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันคิดค้นแนวทางปฏิบัติที่ทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ 4) สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจ 5) เข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ 6) มีทักษะการสร้างทีมและ

⁸⁸ Stadt W. Ronald and others., *Managing Career Education Programs*. (New Jersey : Prentice – Hill, Inc., 1973), 49 - 53

⁸⁹ Magnuson G. Walter, *The Characteristics of Successful School Business Managers*. (Los Angeles: University of Southern California, 1991), 133 – A.

⁹⁰ Katherine. Leary Porter, *The role of the special education administrator as perceived by principals Superintendent, and special education administrator in West Virginia* (Online), accessed 2 February 2004.

สร้างเครือข่าย 7) มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ 8) สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สนใจคิดค้นนวัตกรรม 9) สามารถสร้างความประทับใจแก่ผู้ใช้บริการ 10) สามารถพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพในการแข่งขัน 11) มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีความรอบรู้ 12) ใจกว้าง รับประทานอาหารเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา 13) ให้เกียรติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา 14) มีความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง⁹¹

แอกทีน (Agthe) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร และครูในวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะ 2) ผู้บริหารทำหน้าที่บริหารงานอื่นๆ มากเกินไป ควรให้ความสำคัญในการนิเทศการศึกษาให้มากขึ้น 3) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าโครงการสอนของอำเภอมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตรของโรงเรียน 4) นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหารจากผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงาน มีการทำงานเป็นคณะมากขึ้น⁹²

เมย์ตัน (Mayton) ได้ศึกษาพฤติกรรมและหลักการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารในรัฐอะลาบามา (Alabama) ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งเป็นแบบที่สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปคุณลักษณะและคุณสมบัติทางวิชาชีพส่วนที่สองเป็นแบบสอบถามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนต่อบุคลากรโรงเรียนระเบียบข้อบังคับกิจกรรมนักเรียนบทบาททางการศึกษาและการติดต่อสื่อสารพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1-2 ปีและหลักการบริหารงานที่จำเป็นได้แก่ประสบการณ์ในตำแหน่งด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรและชุมชนที่ดีอันมีผลให้การดำเนินงานทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็วและรัดกุมเมื่อพิจารณาคุณลักษณะและคุณสมบัติทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียนพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมและการปฏิบัติเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁹³

⁹¹C.L. Greenberg – Walt and A.G. Robertson, *The Future of Leadership*. (San Francisco : Jossey - Bass, 2001), 12.

⁹²Robert R. Agthe, *The Elementary Principals Perception of Their own and Teachers Role in Curriculum Decision Making*, Accessed 12 April 2013. Available from <http://www.lipumi.com/dissertation/fullcit/309793>

⁹³Joseph Mayton, "Behavior and Property of Public School in State of Alabama", *Dissertation Abstracts International* 10,8 (August, 1991) : 2965-A.

สรุป

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหาร และบทบาทของผู้บริหารจะเห็นได้ว่าการศึกษาในปัจจุบันมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ โดยมีข้อค้นพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จะปฏิบัติงานบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องมีลักษณะในตัวเอง ใช้ทักษะและกระบวนการทางการบริหาร ในการกระตุ้นส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจังในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารและบทบาทของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารควรจะต้องมีคุณลักษณะ ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะทางกาย พื้นฐานทางสังคม สติปัญญา ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ลักษณะทางสังคม ที่โดดเด่น รวมทั้งบทบาทของผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องยึดหลักในการบริหารงานให้มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องแสดงด้วยความเต็มใจและตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรมีบทบาทในการบริหารดังนี้ เป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน



บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย 2) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลของโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ประชากรที่ศึกษา คือ โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติการสอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดของสตอกดิลล์ (Stogdill) และบทบาทของผู้บริหารตามแนวคิดของฟาร์เรนและเคย์ (Farren and Kaye) เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ ทฤษฎี ข้อมูล ตำราเรียน วารสาร เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง รายงานการวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาจัดทำโครงร่างงานวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอโครงร่างงานวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาดำเนินการพัฒนาเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูล ทดลอง ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเขียนเป็นรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาสรุป เขียนร่างรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วจัดทำเป็นรายงานการวิจัย ฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษาตามหลักสูตร

ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับ ระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวม ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย การเสนองานวิจัย โดยรายละเอียดดังต่อไปนี้

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีแผนแบบการวิจัย แบบกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ตรวจสอบสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study design) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- เมื่อ
- R หมายถึง ตัวอย่างที่สุ่มมาศึกษา
 - X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 - O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในกลุ่มกาญจนานิเชกวิทยาลัย จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่

- 1 โรงเรียนกาญจนานิเชกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม)
- 2 โรงเรียนกาญจนานิเชกวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี
- 3 โรงเรียนกาญจนานิเชกวิทยาลัย กระบี่
- 4 โรงเรียนกาญจนานิเชกวิทยาลัย สุพรรณบุรี
- 5 โรงเรียนกาญจนานิเชกวิทยาลัย อุทัยธานี
- 6 โรงเรียนกาญจนานิเชกวิทยาลัย เพชรบูรณ์
- 7 โรงเรียนกาญจนานิเชกวิทยาลัย กาฬสินธุ์
- 8 โรงเรียนกาญจนานิเชกวิทยาลัย ชัยภูมิ
- 9 โรงเรียนกาญจนานิเชกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในกลุ่มกาญจนานิเชกวิทยาลัย ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)⁹⁴ ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในกลุ่มกาญจนานิเชกวิทยาลัย จำนวน 9 โรงเรียน แล้วเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียนจำนวน 6 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร โรงเรียนละ 2 คน ฝ่ายปฏิบัติการสอน โรงเรียนละ 2 คน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 54 คน ซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 1

⁹⁴Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal for Educational and Psychological Management* (November, 1970), 608.

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล		
			ฝ่าย บริหาร	ฝ่ายปฏิบัติ การสอน	คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนในกลุ่ม กาญจนนาภิเษก วิทยาลัย	9	9	18	18	18
รวม	9	9	54		

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน
2. **ตัวแปรต้น (X_{tot})** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดของ สตอกดิลล์ (Stogdill) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 **ลักษณะทางกาย (X_1)** หมายถึง ผู้นำเป็นผู้มีสุขภาพดี มีวัยที่เหมาะสม มีลักษณะท่าทางที่ดี สุขอนามัยดี สุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ กระฉับกระเฉง สุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีรูปร่างลักษณะทางกายดี สง่าผ่าเผยและแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

2.2 **พื้นฐานทางสังคม (X_2)** หมายถึง ผู้นำเป็นผู้ที่มีการศึกษา มีสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจดี เป็นผู้มาจากครอบครัวที่ดี เป็นผู้ที่คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นคนดี สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทุกระดับได้เป็นอย่างดี สามารถเรียนรู้ปัญหาสังคมรอบตัวได้อย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัวเข้ากับความเครียดในทุกสภาวะ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้และรู้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต

2.3 **สติปัญญาความรู้ความสามารถ (X_3)** หมายถึง ผู้นำเป็นผู้ที่มีสติปัญญาที่มีความรู้ มีดุลยพินิจและการตัดสินใจที่ดี และมีทักษะในการเจรจาอย่างคล่องแคล่ว มีคุณวุฒิทางการศึกษา เหมาะสมกับลักษณะงาน มีความรอบรู้และเข้าใจหน่วยงานทางการศึกษา มีปฏิภาณไหวพริบ และความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความรู้เกี่ยวกับนโยบาย กฎหมายทางการบริหารงาน ของสถานศึกษา มีวิธึจูงใจบุคลากรให้มีความร่วมมือในการบริหารงาน เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจ

2.4 **บุคลิกภาพ (X_4)** หมายถึง ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวและการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้คงที่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม มีความสามารถในการกำจัดความเครียด มีความกระตือรือร้นในการศึกษา เป็นผู้ใฝ่ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ พฤติกรรมเหมาะสม รู้กาลเทศะ มีความสุขุม เยือกเย็น รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม

2.5 **ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (X_5)** หมายถึง ผู้นำเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการกำจัดอุปสรรค มีความสามารถในการสอนงาน มีความปรารถนาที่จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน สามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นผู้มีความมุ่งมั่น มานะอดทน แก้ไขปัญหาจนสำเร็จ มีความเสียสละและอุทิศตนในการทำงานเต็มตามศักยภาพ

2.6 **ลักษณะทางสังคม (X_6)** หมายถึง ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถในการขอความร่วมมือและประสานงาน มีความสามารถในการบริหาร มีเสน่ห์มีความใส่ใจผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของสมาชิก สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการปรับตัวเข้ากับกระบวนการกลุ่มได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นกันเอง มีความยืดหยุ่น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกได้ดี มีเกียรติและเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของบุคคลทั่วไป

3. **ตัวแปรตาม (Y_{tot})** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารตามแนวคิดของฟาร์เริน และเคย์ (Farren and Kaye) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 **ผู้อำนวยความสะดวก (Y_1)** หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่มีลักษณะช่วยให้บุคลากรรู้คุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจ และทักษะที่เป็นจุดขายของตน ช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคตด้านกรงานในระยะยาว สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนแสดงความสนใจเกี่ยวกับอนาคตด้านกรงานของตนได้ ช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านกรงานได้

3.2 **ผู้ประเมิน (Y₂)** หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่มีลักษณะแจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงาน และผลการปฏิบัติตัวของสมาชิกในองค์กร อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา แจ้งให้บุคลากรทราบความคาดหวัง และมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน และความมุ่งหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป ซึ่งชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน ผลการปฏิบัติตัวและเป้าหมายในงานอาชีพ เสนอแนะกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากร สามารถปรับปรุงการทำงาน และการปฏิบัติตัวของตนได้

3.3 **ผู้คาดการณ์ (Y₃)** หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่มีลักษณะให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถให้ข้อมูลและเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ ซึ่งชี้ให้เห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นและการพัฒนาใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของบุคลากร

3.4 **ผู้ให้คำปรึกษา (Y₄)** หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่มีลักษณะช่วยให้บุคลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานที่ตนต้องการได้ ช่วยเหลือบุคลากรในการคัดเลือกเป้าหมายในด้านการงานที่มีประสิทธิภาพให้เข้ากับความต้องการทางธุรกิจและตามเป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุน รวมทั้งอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน

3.5 **ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Y₅)** หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่มีลักษณะช่วยให้บุคลากรแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานกับบุคคลในสาขาอาชีพอื่นๆ ในองค์กรอภิปรายถึงความสามารถและเป้าหมายในหน้าที่การงานของบุคลากรกับบุคคลที่สามารถหยิบยื่นโอกาสดีๆ ให้กับบุคลากรเหล่านั้นได้ สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบคำถามในเรื่องเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดของสตอกดิลล์ (Stogdill)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารตามแนวคิดของฟาร์เรนและเคย์ (Farren and Kaye)

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิคเคิร์ท (Likert's five rating scale)⁹⁵ มีความหมายและค่าน้ำหนักดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารกับบทบาทของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารกับบทบาทของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารกับบทบาทของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารกับบทบาทของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารกับบทบาทของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามนิยามตัวแปรที่ศึกษาของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. นำผลการศึกษามาสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
2. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามตัวแปรของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00
3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 36 คน
4. นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามกลับมาหาค่าความเที่ยง (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)⁹⁶ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) = 0.891

⁹⁵Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York : McGraw – Hill Book Compeny, 1992), 74.

⁹⁶Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York : Harper and Row Publisher, 1974), 161.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนที่วางไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ผ่านภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยทำการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม กรณีที่ได้รับแบบสอบถามไม่ครบหรือแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ติดต่อเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม ทั้งนี้ให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้ให้ข้อมูลของโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกฉบับ
2. จัดระเบียบข้อมูล รวบรวมคะแนน
3. ลงรหัสข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป นำไปคำนวณค่าทางสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล
4. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) (f) และหาร้อยละ (percentage) (%)

2. วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารและบทบาทของผู้บริหาร โดยหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (S.D.) แล้วพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) มีรายละเอียดดังนี้

1.00 – 1.49 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารกับบทบาทของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50 – 2.49 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารกับบทบาทของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

2.50 – 3.49 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารกับบทบาทของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

3.50 – 4.49 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารกับบทบาทของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

4.50 – 5.00 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารกับบทบาทของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) แล้วพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามรายละเอียดดังนี้

ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวแปรคู่นี้มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

.30 – .69 แสดงว่า ตัวแปรคู่นี้มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า .30 ลงไป แสดงว่า ตัวแปรคู่นี้มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สรุป

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย 2) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดของสตอกดิลล์ (Stogdill) และบทบาทของผู้บริหารตามแนวคิดของฟาร์เรนและเคย์ (Farren and Kaye) โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลของโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ประชากรที่ศึกษา คือ โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย จำนวน 9 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร 2 คน ฝ่ายปฏิบัติการสอน 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 คน รวมทั้งสิ้น 54 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) (f) ค่าร้อยละ (percentage) (%) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย 2) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลของโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ประชากรที่ศึกษา คือ โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย จำนวน 9 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร 2 คน ฝ่ายปฏิบัติการสอน 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 คน รวมทั้งสิ้น 54 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 54 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร 2 คน ฝ่ายปฏิบัติการสอน 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 คน จำนวน 9 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 54 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน
ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	25	46.30
หญิง	29	53.70
รวม	54	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	1	1.85
30 - 40 ปี	15	27.78
41-50 ปี	21	38.89
51-60 ปี	17	31.48
รวม	54	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	3	5.56
5-10 ปี	5	9.26
11-20 ปี	18	33.33
มากกว่า 20 ปี	28	51.85
รวม	54	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาตรี	22	40.74
ปริญญาโท	30	55.56
ปริญญาเอก	2	3.70
รวม	54	100.00
5. ตำแหน่งในปัจจุบัน		
ฝ่ายบริหาร	18	33.33
ฝ่ายปฏิบัติการสอน	18	33.33
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	18	33.33
รวม	54	100.00

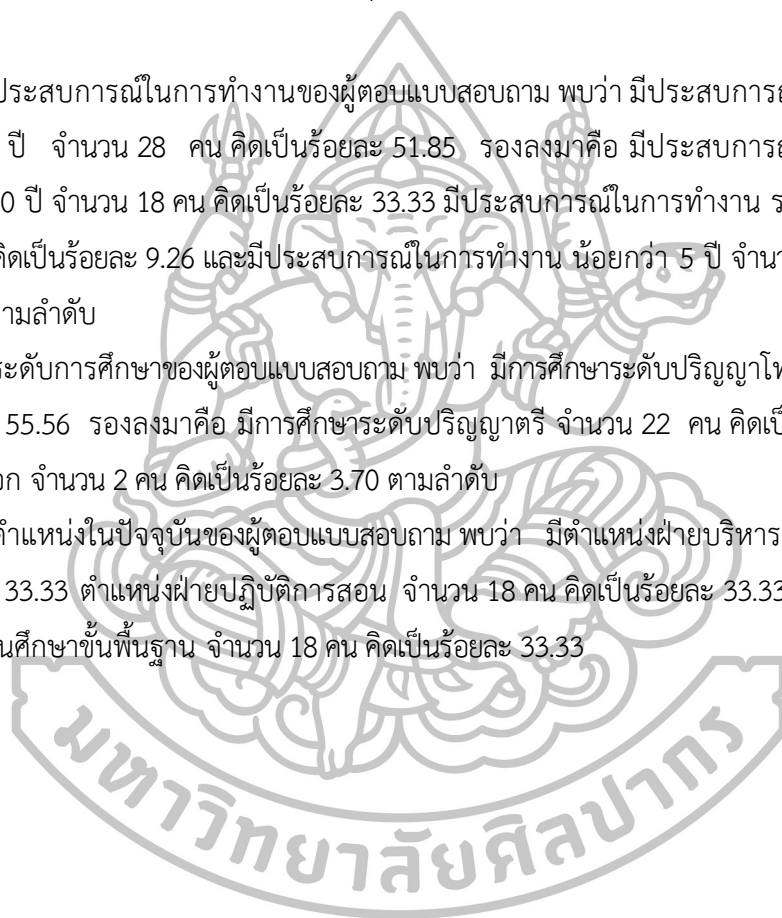
จากตารางที่ 2 พบว่า จากจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 54 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคือ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 ส่วนเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 ตามลำดับ

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.85 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 51.85 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.26 และมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 40.74 และปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

ตำแหน่งในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีตำแหน่งฝ่ายบริหาร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการสอน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และมีตำแหน่งกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยอาศัยแนวคิดของสตอกดิลล์ (Stogdill) ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะทางกาย 2) ภูมิหลังทางสังคม 3) สติปัญญาและความสามารถ 4) บุคลิกภาพ 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และ 6) ลักษณะทางสังคม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 54 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียด ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=54)

ด้าน	คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	คุณลักษณะทางกาย (X_1)	4.44	0.69	มาก
2	พื้นฐานทางสังคม (X_2)	4.40	0.60	มาก
3	สติปัญญาและความสามารถ (X_3)	4.37	0.62	มาก
4	บุคลิกภาพ (X_4)	4.41	0.65	มาก
5	ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (X_5)	4.42	0.63	มาก
6	ลักษณะทางสังคม (X_6)	4.36	0.69	มาก
	รวม (X_{tot})	4.40	0.61	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ระหว่าง 4.36 – 4.44 โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านคุณลักษณะทางกาย ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.69) ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.63) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.65) ด้านพื้นฐานทางสังคม ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.60) ด้านสติปัญญาและความสามารถ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.62) และด้านลักษณะทางสังคม ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.69) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.60-0.69 มีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

สำหรับการศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยอาศัยแนวคิดของสตอกดิลล์ (Stogdill) ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะทางกาย 2) พื้นฐานทางสังคม 3) สติปัญญาและความสามารถ 4) บุคลิกภาพ 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และ 6) ลักษณะทางสังคม ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดในตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านคุณลักษณะทางกาย (X_1)

(n=54)

ข้อ	คุณลักษณะทางกาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีสุขอนามัยดี	4.44	0.77	มาก
2	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์กระฉับกระเฉง	4.39	0.79	มาก
3	มีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.43	0.79	มาก
4	มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส	4.43	0.77	มาก
5	มีรูปร่างลักษณะทางกายดี และสง่าผ่าเผย	4.35	0.78	มาก
6	มีการแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.57	0.66	มากที่สุด
รวม		4.44	0.69	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านคุณลักษณะทางกาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุดไปถึงมาก โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ มีการแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.66) และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ คือ มีสุขอนามัยดี ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.77) มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.77) มีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.79) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์กระฉับกระเฉง ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.79) และมีรูปร่างลักษณะทางกายดี และสง่าผ่าเผย ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.78) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.66-0.79 มีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านพื้นฐานทางสังคม (X_2)

(n=54)

ข้อ	พื้นฐานทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	เป็นผู้มาจากครอบครัวที่ดี	4.46	0.64	มาก
2	เป็นผู้ที่คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นคนดี	4.52	0.61	มากที่สุด
3	สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทุกระดับได้เป็นอย่างดี	4.49	0.69	มาก
4	สามารถเรียนรู้ปัญหาสังคมรอบตัวได้อย่างรวดเร็ว	4.39	0.71	มาก
5	สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม	4.19	0.70	มาก
6	เป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ และทันต่อสถานการณ์ต่างๆ	4.43	0.72	มาก
7	เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.35	0.76	มาก
รวม		4.40	0.60	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านพื้นฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุดไปถึงมาก โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ เป็นผู้ที่คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นคนดี ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.61) และอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ คือ สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทุกระดับได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.69) เป็นผู้มาจากครอบครัวที่ดี ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.64) เป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ และทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.72) สามารถเรียนรู้ปัญหาสังคมรอบตัวได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.71) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.76) และสามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.70) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.61-0.76 มีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ (X_3)

(n=54)

ข้อ	สติปัญญาความรู้ความสามารถ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีคุณวุฒิทางการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะงาน	4.44	0.66	มาก
2	มีความรอบรู้ และเข้าใจ หน่วยงานทางการศึกษา	4.46	0.66	มาก
3	มีปฏิภาณไหวพริบ และความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	4.37	0.73	มาก
4	มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายการบริหารสถานศึกษา และกฎหมายด้านการศึกษา	4.35	0.62	มาก
5	มีวิธีการจูงใจบุคลากรให้มีความร่วมมือในการบริหารงาน	4.28	0.74	มาก
6	เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจ	4.30	0.79	มาก
	รวม	4.37	0.62	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีความรอบรู้ และเข้าใจ หน่วยงานทางการศึกษา ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.66) มีคุณวุฒิทางการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะงาน ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.66) มีปฏิภาณไหวพริบ และความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.73) มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายการบริหารสถานศึกษา และกฎหมายด้านการศึกษา ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.62) เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจ ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.79) และมีวิธีการจูงใจบุคลากรให้มีความร่วมมือในการบริหารงาน ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.74) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.62-0.79 มีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านบุคลิกภาพ (X_d)

(n=54)

ข้อ	บุคลิกภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.39	0.71	มาก
2	เป็นผู้ใฝ่ศึกษา คำนคว้า หาความรู้อยู่เสมอ	4.43	0.69	มาก
3	มีความสุข เยือกเย็น รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.44	0.66	มาก
4	มีพฤติกรรมเหมาะสม รู้กาลเทศะ	4.37	0.81	มาก
5	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.37	0.73	มาก
6	มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	4.50	0.72	มากที่สุด
7	แสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม	4.37	0.73	มาก
	รวม	4.41	0.65	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุดไปถึงมาก โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.72) และอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ คือ มีความสุขุม เยือกเย็น รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.66) เป็นผู้ใฝ่ศึกษา คำนคว้า หาความรู้อยู่เสมอ ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.69) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.71) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.73) แสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.73) และมีพฤติกรรมเหมาะสม รู้กาลเทศะ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.81) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสวนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.66-0.81 มีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (X₅)

(n=54)

ข้อ	ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีความปรารถนาจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	4.41	0.74	มาก
2	มีทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงาน	4.44	0.69	มาก
3	สามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมายตามที่ กำหนด	4.40	0.66	มาก
4	มีความรับผิดชอบในการทำงาน	4.40	0.66	มาก
5	เป็นผู้มีความมุ่งมั่น มานะอดทน แก้ไขปัญหาจน สำเร็จ	4.37	0.73	มาก
6	มีความเสียสละ และอุทิศตนในการทำงานเต็ม ตามศักยภาพ	4.46	0.69	มาก
รวม		4.41	0.63	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มีความเสียสละ และอุทิศตนในการทำงานเต็มตามศักยภาพ ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.69) มีทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.69) มีความปรารถนาจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.74) สามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.66) มีความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.66) และเป็นผู้มีความมุ่งมั่น มานะอดทน แก้ไขปัญหาจนสำเร็จ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.73) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.66-0.74 มีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านลักษณะทางสังคม (X_6)

(n=54)

ข้อ	ลักษณะทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.37	0.76	มาก
2	มีการปรับตัวเข้ากับกระบวนการกลุ่มได้ดี	4.31	0.72	มาก
3	มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นกันเอง	4.37	0.76	มาก
4	มีความยืดหยุ่น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	4.28	0.88	มาก
5	มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงาน ภายในและภายนอกได้ดี	4.48	0.67	มาก
6	มีเกียรติและเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของบุคคล ทั่วไป	4.37	0.76	มาก
รวม		4.36	0.69	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านลักษณะทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกได้ ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.67) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.76) มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นกันเอง ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.76) มีเกียรติและเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของบุคคลทั่วไป ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.76) มีการปรับตัวเข้ากับกระบวนการกลุ่มได้ดี ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.72) และมีความยืดหยุ่น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.88) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.67-0.88 มีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัยโดยอาศัยแนวคิดของฟาร์เรนและเคย์ (Farren and Kaye) ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการ 2) ผู้ประเมิน 3) ผู้คาดการณ์ 4) ผู้ให้คำปรึกษา และ 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 54 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียด ในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=54)

ด้าน	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้อำนวยการ (Y ₁)	4.39	0.64	มาก
2	ผู้ประเมิน (Y ₂)	4.37	0.63	มาก
3	ผู้คาดการณ์ (Y ₃)	4.37	0.57	มาก
4	ผู้ให้คำปรึกษา (Y ₄)	4.37	0.65	มาก
5	ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Y ₅)	4.47	0.62	มาก
	รวม (Y _{tot})	4.40	0.60	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ระหว่าง 4.37 – 4.47 โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.62) ด้านผู้อำนวยการ ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.64) ด้านผู้คาดการณ์ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.57) ด้านผู้ประเมิน ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.63) และด้านผู้ให้คำปรึกษา ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.65) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.57-0.65 มีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

สำหรับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัยโดยอาศัยแนวคิดของฟาร์เรนและเคย์ (Farren and Kaye) ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการ 2) ผู้ประเมิน 3) ผู้คาดการณ์ 4) ผู้ให้คำปรึกษา และ 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน ดังรายละเอียดในตารางที่ 11-15

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้อำนวยการ (Y₁)

(n=54)

ข้อ	ผู้อำนวยการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจและเน้นทักษะที่เป็นจุดเด่นของแต่ละบุคคล	4.46	0.66	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนการทำงานในระยะยาว	4.41	0.69	มาก
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	4.39	0.74	มาก
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจความต้องการในการทำงานของตนเอง	4.31	0.77	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจและสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงาน	4.38	0.71	มาก
	รวม	4.39	0.64	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้อำนวยการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจและเน้นทักษะที่เป็นจุดเด่นของแต่ละบุคคล ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.66) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนการทำงานในระยะยาว ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.69) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.74) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจและ

สามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงาน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.71) และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจความต้องการในการทำงานของตนเอง ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.77) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.66-0.77 มีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้ประเมิน (Y₂)

(n=54)

ข้อ	ผู้ประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินการทำงานและการปฏิบัติตนแก่บุคลากรอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	4.48	0.64	มาก
2	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน	4.35	0.70	มาก
3	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.37	0.76	มาก
4	ผู้บริหารชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายของหน่วยงาน	4.28	0.71	มาก
5	ผู้บริหารเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง	4.35	0.70	มาก
รวม		4.37	0.63	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้ประเมิน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.37$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินการทำงานและการปฏิบัติตนแก่บุคลากรอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.64) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.76) ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวัง

และมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.70) ผู้บริหารเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.70) และผู้บริหารชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.71) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.64-0.76 มีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้คาดการณ์ (Y_3)

(n=54)

ข้อ	ผู้คาดการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรอาชีพที่เป็นปัจจุบันเพื่อประกอบการตัดสินใจและการบริหารงาน	4.39	0.68	มาก
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสดงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.30	0.66	มาก
3	ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงแหล่งข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.39	0.63	มาก
4	ผู้บริหารชี้ให้เห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าตาที่	4.33	0.64	มาก
5	ผู้บริหารชี้ให้เห็นพัฒนาการใหม่ๆที่เกิดขึ้นในองค์กรอาชีพ	4.46	0.64	มาก
รวม		4.37	0.57	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้คาดการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารชี้ให้เห็น

พัฒนาการใหม่ๆที่เกิดขึ้นในองค์กรอาชีพ ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.64) ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงแหล่งข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.63) ผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรอาชีพที่เป็นปัจจุบันเพื่อประกอบการตัดสินใจและการบริหารงาน ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.68) ผู้บริหารชี้ให้เห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงาน ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.64) และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสดงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.66) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.63-0.68 มีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้ให้คำปรึกษา (Y_4)

(n=54)

ข้อ	ผู้ให้คำปรึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ต้องการได้	4.39	0.76	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคัดเลือกเป้าหมายของตนเองเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.39	0.66	มาก
3	ผู้บริหารสามารถนำเป้าหมายของบุคลากรปรับให้ตรงกับความต้องการและเป้าหมายของหน่วยงาน	4.39	0.74	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.31	0.72	มาก
5	ผู้บริหารแสดงให้บุคลากรเห็นถึงอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.37	0.76	มาก
รวม		4.37	0.65	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้ให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคัดเลือกเป้าหมายของตนเองเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.66) ผู้บริหารสามารถนำเป้าหมายของบุคลากรปรับให้ตรงกับความต้องการและเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.74) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ต้องการได้ ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.76) ผู้บริหารแสดงให้บุคลากรเห็นถึงอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.76) และผู้บริหารสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.72) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.66-0.76 มีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

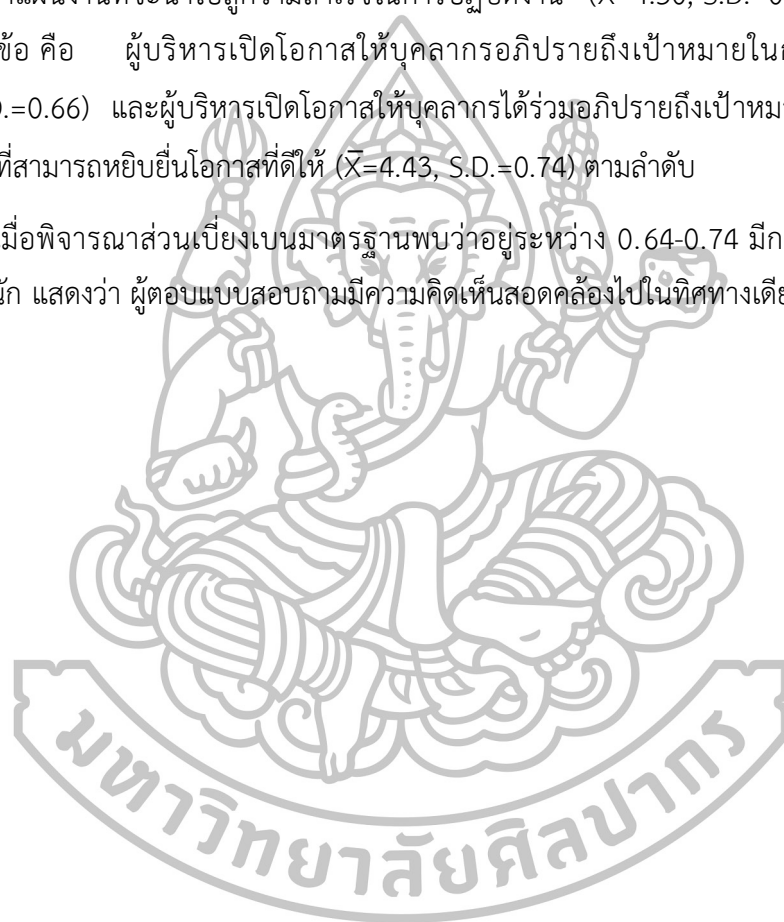
ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Y_5)

(n=54)

ข้อ	ผู้ส่งเสริมสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาแผนงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.50	0.67	มากที่สุด
2	ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรประสานงานกับบุคคลในหน่วยงานอื่นๆ หรือหน่วยงานภายนอกจนประสบผลสำเร็จ	4.50	0.64	มากที่สุด
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรอภิปรายถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	4.44	0.66	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมอภิปรายถึงเป้าหมายในหน้าที่การงานกับบุคคลที่สามารถหยิบยื่นโอกาสที่ดีให้	4.43	0.74	มาก
รวม		4.47	0.62	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนภิเษกวิทยาลัย ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุดไปถึงมาก โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรประสานงานกับบุคคลในหน่วยงานอื่นๆ หรือหน่วยงานภายนอกจนประสบผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.64) ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาแผนงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.67) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรอภิปรายถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.66) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมอภิปรายถึงเป้าหมายในหน้าที่การงานกับบุคคลที่สามารถหยิบยื่นโอกาสที่ดีให้ ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.74) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.64-0.74 มีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาฏจนานิกษวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาฏจนานิกษวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาฏจนานิกษวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=54)

ตัวแปร	ผู้อำนวยการ (Y ₁)	ผู้ประเมิน (Y ₂)	ผู้คาการณ์ (Y ₃)	ผู้ให้คาปรึกษา (Y ₄)	ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Y ₅)	ภาพรวม (Y _{tot})
ลักษณะทางกาย (X ₁)	0.803**	0.783**	0.786**	0.778**	0.792**	0.824**
ภูมิหลังทางสังคม (X ₂)	0.892**	0.897**	0.882**	0.829**	0.813**	0.901**
สติปัญญาความรู้ความสามารถ (X ₃)	0.871**	0.875**	0.904**	0.801**	0.829**	0.894**
บุคลิกภาพ (X ₄)	0.899**	0.888**	0.891**	0.814**	0.854**	0.908**
ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (X ₅)	0.937**	0.908**	0.925**	0.887**	0.871**	0.947**
ลักษณะทางสังคม (X ₆)	0.913**	0.923**	0.870**	0.864**	0.880**	0.931**
ภาพรวม (X _{tot})	0.930**	0.922**	0.919**	0.870**	0.882**	0.945**

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 16 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร (X_{tot}) กับบทบาทของผู้บริหาร (Y_{tot}) โรงเรียนในกลุ่มกาฏจนานิกษวิทยาลัย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy}=0.945$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ในภาพรวม (X_{tot}) กับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ในแต่ละด้าน (Y_{1-5}) พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ในภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหาร ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้ดังนี้ บทบาทของผู้บริหาร ด้านผู้อำนวยการความสะอาด (Y_1) ($r_{xy}=0.930$) ผู้ประเมิน (Y_2) ($r_{xy}=0.922$) ผู้คาดการณ์ (Y_3) ($r_{xy}=0.919$) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Y_5) ($r_{xy}=0.882$) และผู้ให้คำปรึกษา (Y_4) ($r_{xy}=0.870$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ในแต่ละด้าน (X_{1-6}) กับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ในแต่ละด้าน (Y_{1-5}) พบว่า

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านลักษณะทางกาย (X_1) กับบทบาทของผู้บริหาร โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.842$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านลักษณะทางกาย พบว่ามีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหาร ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ได้ดังนี้ ผู้อำนวยการความสะอาด (Y_1) ($r_{xy}=0.803$) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Y_5) ($r_{xy}=0.792$) ผู้คาดการณ์ (Y_3) ($r_{xy}=0.786$) ผู้ประเมิน (Y_2) ($r_{xy}=0.783$) และผู้ให้คำปรึกษา (Y_4) ($r_{xy}=0.778$)

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านภูมิหลังทางสังคม (X_2) กับบทบาทของผู้บริหาร โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.901$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านภูมิหลังทางสังคม พบว่ามีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหาร ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ได้ดังนี้ ผู้ประเมิน (Y_2) ($r_{xy}=0.897$) ผู้อำนวยการความสะอาด (Y_1) ($r_{xy}=0.892$) ผู้คาดการณ์ (Y_3) ($r_{xy}=0.882$) ผู้ให้คำปรึกษา (Y_4) ($r_{xy}=0.829$) และผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Y_5) ($r_{xy}=0.813$)

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ (X_3) กับบทบาทของผู้บริหาร โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.894$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ พบว่ามีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหาร ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ได้ดังนี้ ผู้คาดการณ์ (Y_3) ($r_{xy}=0.904$) ผู้ประเมิน (Y_2) ($r_{xy}=0.875$) ผู้อำนวยการความสะอาด (Y_1) ($r_{xy}=0.871$) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Y_5) ($r_{xy}=0.829$) และผู้ให้คำปรึกษา (Y_4) ($r_{xy}=0.801$)

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพ (X_4) กับบทบาทของผู้บริหาร โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.908$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพ พบว่ามีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหาร ในระดับสูงทุก

ด้าน โดยเรียงลำดับ ได้ดังนี้ ผู้อำนวยการ (Y₁) ($r_{xy}=0.899$) ผู้คาดการณ์ (Y₃) ($r_{xy}=0.891$) ผู้ประเมิน (Y₂) ($r_{xy}=0.888$) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Y₅) ($r_{xy}=0.854$) และผู้ให้คำปรึกษา (Y₄) ($r_{xy}=0.814$)

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (X₅) กับบทบาทของผู้บริหาร โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy}=0.947$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาคคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหาร ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ได้ดังนี้ ผู้อำนวยการ (Y₁) ($r_{xy}=0.937$) ผู้คาดการณ์ (Y₃) ($r_{xy}=0.925$) ผู้ประเมิน (Y₂) ($r_{xy}=0.908$) ผู้ให้คำปรึกษา (Y₄) ($r_{xy}=0.887$) และผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Y₅) ($r_{xy}=0.871$)

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านลักษณะทางสังคม (X₆) กับบทบาทของผู้บริหาร โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy}=0.931$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาคคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านลักษณะทางสังคม พบว่ามีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหาร ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ได้ดังนี้ ผู้ประเมิน (Y₂) ($r_{xy}=0.923$) ผู้อำนวยการ (Y₁) ($r_{xy}=0.913$) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Y₅) ($r_{xy}=0.880$) ผู้คาดการณ์ (Y₃) ($r_{xy}=0.870$) และผู้ให้คำปรึกษา (Y₄) ($r_{xy}=0.864$)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย 2) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย จำนวน 9 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร 2 คน ฝ่ายปฏิบัติการสอน 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 คน รวมทั้งสิ้น 54 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของสตอกดิลล์ (Stogdill) และเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของฟาร์เรนและเคย์ (Farren and Kaye) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) (f) ค่าร้อยละ (percentage) (%) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (S.D.) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านคุณลักษณะทางกาย ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านพื้นฐานทางสังคม ด้านสติปัญญาและความสามารถ และด้านลักษณะทางสังคม ตามลำดับ

2. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบทบาทของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้คาดการณ์ และด้านผู้ให้คำปรึกษา ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy}=0.945$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน และเมื่อพิจารณาคคุณลักษณะของผู้บริหาร พบว่ามีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารในระดับสูงทุกด้าน

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น มีข้อค้นพบหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา ผู้วิจัยจึงนำข้อค้นพบมาอภิปรายผลเพื่อความชัดเจน ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งเอาไว้ที่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกมีความสำคัญในการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทและความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งสามารถสังเกตได้จากสถานศึกษาต่างๆ ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือก การทำผลงาน และการอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้องค์ความรู้ต่างๆ มาประกอบการบริหารงานตลอดจนใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ตามกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นการแสดงถึงการมีภาวะผู้นำ นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถใช้เทคนิควิธีการจูงใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบ แต่ละช่องทางมีความเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในองค์กร ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดสตอกดิลล์ (Stogdill) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารประกอบด้วยคุณลักษณะทางกาย พื้นฐานทางสังคม สติปัญญาและความสามารถ บุคลิกภาพ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และลักษณะทางสังคม เช่นเดียวกับสแตทและคณะ (Stadt and others) ได้เสนอความคิดเห็นทางวิชาการไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี คือ คำนึงถึงมาตรฐานในการทำงาน เป็นที่พึ่งของคนอื่นหรือพึ่งพาอาศัยได้ มีความกล้า กล้าที่จะคิด กล้าที่จะเสี่ยง มีความรับผิดชอบ มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ มีวินัยในตนเอง มีมโนภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อความคิด แข็งแรงและมีสุขภาพดี มีสติปัญญา มีความสามารถในการจัดรูปร่าง มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี คำเกลี้ยง ที่ได้ศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารทั้ง 6 ด้าน คือ ลักษณะทางกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และลักษณะทางสังคม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดลเมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร จงสมจิตต์ ที่ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน คุณลักษณะทางสังคม คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ความรู้และสติปัญญา ด้านคุณลักษณะภูมิหลังทางสังคม

อย่างไรก็ดีเมื่อพิจารณาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัยเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านคุณลักษณะทางกาย ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตคือ 4.44 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัยส่วนใหญ่มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารงานทั้งงานภายนอกและภายในโรงเรียนรวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ควรมีลักษณะเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี มีวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม มีลักษณะท่าทางที่ดี สุขอนามัยดี สุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ว่องไว กระฉับกระเฉง สุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีรูปร่างลักษณะทางกายดี สง่าผ่าเผยและแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะดีได้รับคำชมเชยจากบุคคลรอบข้าง มีความกระตือรือร้นและพร้อมเสมอในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรารภ หลงสมบุญ ที่ได้ทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านคุณลักษณะทางกาย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร จงสมจิตต์ ที่ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน คุณลักษณะทางสังคม คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ความรู้และสติปัญญา ด้านคุณลักษณะภูมิหลังทางสังคม

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิต คือ 4.42 ย่อมหมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการกำจัดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน มีความมุ่งมั่น มานะ อดทนและรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีความสามารถในการสอนงาน กำกับ และติดตามผลการดำเนินงาน มีความปรารถนาที่จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน มีทักษะและเทคนิคในการแก้ไขปัญหาจนสำเร็จ มีความเสียสละและอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมณีรัตน์ เสนอฤทธิ์ ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ของบุคลากรโรงเรียนวัดใหญ่ศรีสุพรรณ สำนักงานเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพร สระสม ที่ได้ทำวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะทางสังคม

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านบุคลิกภาพ ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิต คือ 4.41 ย่อมหมายถึงผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวตามวัฒนธรรมองค์กรและสามารถปรับเปลี่ยนให้ทันยุคสมัย มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้คงที่ได้อย่างดีเยี่ยม มีความคิดสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการกำจัดความเครียด มีความกระตือรือร้นในการศึกษา เป็นผู้ใฝ่ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ เป็นผู้มีความประพฤติที่เหมาะสม รู้กาลเทศะ มีความสุขุม เยือกเย็น รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้มีความตั้งใจเข้มแข็งไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ เป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกและแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์ ยิ้มถนอม ที่ได้ศึกษาทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตทวีวัฒนา โดยผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตทวีวัฒนา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากลงมาหาน้อย ได้แก่ ภูมิหลังทางสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้สึกและรอบรู้ มีความสามารถความชำนาญ มีการศึกษาและมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รัชพร สระสม ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

คุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะทางสังคม

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านพื้นฐานทางสังคม ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตคือ 4.40 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัยเป็นผู้บริหารที่มีการศึกษาในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีการศึกษา มีสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจดี เป็นผู้มาจากครอบครัวที่ดี เป็นผู้ที่คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นคนดี สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทุกระดับได้เป็นอย่างดี เพื่อร่วมสายงานบริหาร และผู้ได้บังคับบัญชาได้ทุกระดับ สามารถเรียนรู้ปัญหาสังคมรอบตัวได้อย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัวเข้ากับความคิดในทุกสภาวะ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ และรู้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และยังเป็นแบบอย่างที่ดีไม่เคยทำเรื่องเสื่อมเสีย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญธรรม ไวยมิตรา ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของปรารภ หลงสมบุญ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านพื้นฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านสติปัญญาและความสามารถ ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตคือ 4.37 ย่อมหมายถึงผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี มีความรอบรู้ มีดุลยพินิจและการตัดสินใจที่ดี และมีทักษะในการเจรจาอย่างคล่องแคล่ว มีคุณวุฒิทางการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะงาน มีความรอบรู้และเข้าใจหน่วยงานทางการศึกษา มีปฏิภาณไหวพริบ และความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายกฎหมายทางการบริหารงานของสถานศึกษา มีวิสัยจูงใจบุคลากรให้มีความร่วมมือในการบริหารงาน เป็นผู้ที่มีความสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้เป็นอย่างดีและตรงประเด็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี คำเกลี้ยง ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารทั้ง 6 ด้าน คือ

ลักษณะทางกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และลักษณะทางสังคม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านลักษณะทางสังคม ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิต คือ 4.36 ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีความสามารถในการขอความร่วมมือและประสานงานได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการบริหาร มีเสน่ห์มีความใส่ใจผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทั้งภายนอกและภายในองค์กร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีการปรับตัวเข้ากับกระบวนการกลุ่มได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นกันเอง มีความยืดหยุ่น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกได้ดี มีเกียรติและเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของบุคคลทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรารภ หลงสมบุญ ที่ได้ทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านลักษณะทางสังคม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพร สระสม ที่ได้ทำวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะทางสังคม

2. จากผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งเอาไว้ที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันหรือยุคของการปฏิรูปการศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีบทบาทในการเป็นผู้นำที่ถูกต้องและเหมาะสม จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทของตนเป็นอย่างมากที่จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ และในฐานะที่ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษา และข้อตกลงร่วมกันของโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ให้ก้าวไปอย่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานทุกด้านของโรงเรียน มีศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถนำเอาศาสตร์และศิลป์มาปฏิบัติร่วมกันได้อย่างสมดุลในเชิงบูรณาการบริหารงานสามารถก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ภายใต้การบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน สอดคล้องกับ

แนวคิดฟาร์เรนและเคย์ (Farren and Kaye) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะสามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนางานอาชีพได้ด้วยการแสดงบทบาท 5 ประการ ได้แก่ ผู้อำนวยการความสะดว ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน เช่นเดียวกับเซงเก (Senge) ได้เสนอแนวคิดว่าบทบาทของผู้นำแบบใหม่ในฐานะผู้สร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ว่าคนที่ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องมี 1) วิสัยทัศน์ส่วนตัว คือ มีจุดมุ่งหมาย มีความหวังที่จะไปเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต 2) มีแรงมุ่งมั่น ใฝ่ดี คือ เมื่อมีวิสัยทัศน์แล้วก็จะต้องมีแรงมุ่งมั่นที่จะลงมือทำกิจทั้งปวงให้บรรลุต่อผลสำเร็จ 3) มีความมุ่งมั่นหมั่นฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ และ 4) มีความคิดวิเคราะห์สิ่งใด ๆ ด้วยเหตุด้วยผล โดยได้กำหนดบทบาทผู้นำคือบทบาทในการเป็นนักออกแบบ (designer) บทบาทในการเป็นผู้ให้บริการ หรือผู้คอยช่วยเหลือ (steward) และบทบาทในการเป็นเป็นครูผู้สอน (teacher) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของซัชฎาภรณ์ โชคสงวนทรัพย์ ที่ได้ศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในอำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี สุกญา ที่ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการปฏิบัติตามมาตรฐานของชาติ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ดีเมื่อพิจารณาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนานิกะวิทยาลัย เป็นรายด้าน เรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนานิกะวิทยาลัย ด้านการเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตคือ 4.47 ย่อมหมายถึงผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนานิกะวิทยาลัย เป็นผู้ส่งเสริมความก้าวหน้าโดยมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้า เช่นการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อ ผู้บริหารมีบทบาทช่วยให้บุคลากรแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่งเสริมให้บุคลากรประสบความสำเร็จ สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัชชฎาภรณ์ ศรีปานาค ที่ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่าบทบาทผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านผู้อำนวยการความสะดว และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ผู้ให้คำปรึกษา ผู้ประเมิน และผู้คาดการณ์

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านบทบาทผู้อำนวยการความสะดวก ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตคือ 4.39 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากร เช่น การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การประสานงาน ให้กับบุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยให้บุคลากรรู้คุณค่าในงานที่ทำ และทักษะที่เป็นจุดเด่นของตนเอง ช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคตด้านการงานในระยะยาว สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนแสดงความสนใจเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานของตนได้ ช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอาทิตย์ยา ศกุนะสิงห์ ที่ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์ ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้ให้คำปรึกษา ผู้อำนวยการสะดวก ผู้คาดการณ์ ผู้ประเมิน และผู้ส่งเสริมสนับสนุน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านบทบาทผู้คาดการณ์ ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตคือ 4.37 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารนำผลการสำรวจ หรือผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจ และแนวโน้มความก้าวหน้าสอดคล้องกับการประกันคุณภาพและการวางแผนงานในปัจจุบัน ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มของจำนวนนักเรียน และสามารถคาดการณ์ได้ว่าในอนาคตสถานศึกษาต้องเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์ ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้ให้คำปรึกษา ผู้อำนวยการสะดวก ผู้คาดการณ์ ผู้ประเมิน และผู้ส่งเสริมสนับสนุน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชัชฎาภรณ์ โชคสงวนทรัพย์ ที่ได้ศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในอำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านบทบาทผู้ประเมิน ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตคือ 4.37 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพในการประเมินบุคลากร เพราะผู้บริหารมีการแจ้งบุคลากรที่ได้รับการประเมินทราบล่วงหน้าก่อนการประเมินทุกครั้ง และมีการแจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงาน และผลการปฏิบัติตัวของบุคลากรในองค์กร อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา แจ้งให้บุคลากรทราบความคาดหวัง และการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน และความมุ่งหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป ซึ่งให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน ผลการปฏิบัติตัวและเป้าหมายในงานอาชีพ เสนอแนะกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากร สามารถปรับปรุงการทำงาน และการปฏิบัติตัวของตนได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณ หมายาท่ง ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้ให้คำปรึกษา ผู้อำนวยการสะดวก ผู้ประเมิน ผู้ส่งเสริม สนับสนุนผู้คาดการณ์ และผู้ให้คำปรึกษา

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ด้านบทบาทผู้ให้คำปรึกษา ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตคือ 4.37 ย่อมหมายถึงผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เปิดโอกาสให้บุคลากรปรึกษางาน แสดงความคิดเห็น และเสนอทางเลือกในการประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ตลอดเวลา ช่วยให้ผู้บุคลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตในการทำงานที่ต้องการได้ และพร้อมที่จะช่วยเหลือบุคลากรในการคัดเลือกเป้าหมายในด้านการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้ตรงกับความต้องการ และตามเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณ หมายาท่ง ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 3 โดยด้านบทบาทผู้ให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอาทิตยา ศกุนะสิงห์ ที่ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันลักษณะที่คล้ายตามกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่ได้ตั้งไว้ว่าคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารกับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันทุกคู่ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัยมีคุณลักษณะที่ดี ทั้ง 6 ด้าน อันประกอบด้วยลักษณะทางกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และลักษณะทางสังคม ทำให้ผู้บริหารของโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย แสดงบทบาทผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน อันประกอบด้วย การเป็นผู้อำนวยการ ควบคุม ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน ได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดการ บริหารงานที่บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามไปด้วยเช่นกัน ดังนั้นถ้าคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง การแสดงบทบาทของผู้บริหารก็จะสูงอยู่ในระดับที่ สอดคล้องกัน และหากคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ การแสดงบทบาทของผู้บริหารก็ จะอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน คุณลักษณะของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องคล้อยกับงานวิจัยของกรีนเบิร์ก - วอลท์ และโรเบิร์ตสัน (Greenberg-Walt and Robertson) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “The evolving role of executive leadership” วัตถุประสงค์ ของการวิจัยคือ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ บทบาทสำคัญของผู้บริหารระดับสูงใน อนาคต ผลการวิจัย พบว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารระดับสูงในอนาคตประกอบด้วย 14 ประการ ได้แก่ 1) มีความคิดกว้างไกล 2) สามารถคาดการณ์บริบทและสภาพแวดล้อมที่ทำให้ องค์การมีความเจริญก้าวหน้า 3) สามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันคิดค้น แนวทางปฏิบัติที่ทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ 4) สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจ 5) เข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละ ประเทศ 6) มีทักษะการสร้างทีมและสร้างเครือข่าย 7) มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่ 8) สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สนใจคิดค้นนวัตกรรม 9) สามารถสร้างความ ประทับใจแก่ผู้ใช้บริการ 10) สามารถพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพในการแข่งขัน 11) มีความมุ่งมั่นใน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีความรอบรู้ 12) ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา 13) ให้เกียรติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา 14) มีความสามารถบริหารการ เปลี่ยนแปลง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเมย์ตัน (Mayton) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมและหลักการ บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารในรัฐอะลาบามา (Alabama) ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยแบ่ง แบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วนคือส่วนที่หนึ่งเป็นแบบที่สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปคุณลักษณะและ คุณสมบัติทางวิชาชีพส่วนที่สองเป็นแบบสอบถามทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนต่อบุคลากรโรงเรียน

ระเบียบข้อบังคับกิจกรรมนักเรียนบทบาททางการศึกษาและการติดต่อสื่อสารพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1-2 ปีและหลักการบริหารงานที่จำเป็นได้แก่ประสบการณ์ในตำแหน่งด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรและชุมชนที่ดีอันมีผลให้การดำเนินงานทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็วและรัดกุม

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลของการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลของการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงแสดงให้เห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารจึงควรรักษาคุณลักษณะต่างๆของตนให้เป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธา มีความน่าเชื่อถือต่อบุคคลทั่วไป ผู้บริหารจำเป็นต้องรอบรู้และเป็นที่ปรึกษาได้ทุกกรณีทั้งยังควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้เกิดความสามัคคีเกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านคุณลักษณะทางกาย ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านพื้นฐานทางสังคม ด้านสติปัญญาและความสามารถ และด้านลักษณะทางสังคม แสดงให้เห็นว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องเป็นผู้ใฝ่ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอและพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร กล่าวคือมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบในการทำงาน มีความสุขุม เยือกเย็น รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน สามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีความเสียสละและอุทิศตนในการทำงานเต็มตามศักยภาพ และควรมีความรู้เกี่ยวกับนโยบาย กฎหมายทางการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ทั้งนี้ควรจัดให้มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวในกลุ่มผู้บริหาร โดยการสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ของเป้าหมายการปฏิบัติงานและการพัฒนาสมรรถนะของ

ผู้บริหารเป็นประจําอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะทำได้หลายวิธีอาทิเช่น การฝึกอบรม การสัมมนา และ การศึกษาดูงาน นอกจากนี้ควรมีนโยบายสนับสนุนให้ผู้ที่มาดำรงตำแหน่งทางการบริหารต้องผ่านการ ฝึกอบรมหรือพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำทั้งทางด้านกายและสังคม บุคลิกภาพ และคุณลักษณะเชิง ทักษะ รวมทั้งความสามารถและทักษะในกระบวนการบริหารจัดการมาอย่างเพียงพอ โดยผู้บริหาร ควรให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นผู้นําองค์กร มีบทบาทสําคัญต่อการบริหารจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนองค์กร เป็นแหล่งรวมใจ เชื่อมั่นและศรัทธาเพื่อให้เกิดเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

2. จากผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึงความสําคัญของบทบาทของผู้บริหาร คือเป็นผู้นําความ สะดวกในการช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงความสําคัญของการวางแผนอนาคตด้านการงานในระยะยาว สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานของตนได้รวมทั้งการสนับสนุนให้คำปรึกษา และ ประเมินผลการทํางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเมื่อเรียงลำดับตามคํ่าขมิ้มเลขคณิตจากมาก ไปน้อย คือ ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้นําความสะดวก ด้านผู้คาดการณ์ ด้านผู้ประเมิน และ ด้านผู้ให้คำปรึกษา โดยด้านที่มีคํ่าขมิ้มเลขคณิตน้อยที่สุดคือ ด้านผู้ให้คำปรึกษา ดังนั้นผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ควรแสดงบทบาทของตนเองในฐานะผู้ให้คำปรึกษา อย่างเต็มใจและเต็มที่ เพราะการให้คำปรึกษาจะทำให้ผู้บริหารทราบปัญหาของบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรด้วยว่าตัวเองไม่ได้ถูกทอดทิ้งให้ปฏิบัติงาน แต่เพียงผู้เดียว โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรปรึกษางาน แสดงความคิดเห็น และเสนอทางเลือกในการ ประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ตลอดเวลา และพร้อมที่ จะช่วยเหลือบุคลากรในการคัดเลือกเป้าหมายในด้านกรงานที่มีประสิทธิภาพให้ตรงกับความต้องการ และตามเป้าหมายขององค์กรได้

3. จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนใน กลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ กันในระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน แสดง ให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดีจะทำให้ผู้บริหารแสดงบทบาทได้ดีมากขึ้นด้วย ดังนั้นควรจะ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมด้านบุคลิกภาพ ทักษะและ เทคนิคการบริหาร กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เป็นต้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และเพิ่ม ประสบการณ์ในการทำงานแก่ผู้บริหาร และควรจัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคแต่ ละด้านตามความต้องการของผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการ บริหารงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังที่กล่าวไว้ข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลของผู้บริหารและบุคคลทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยให้มีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (In-depth interview) การจัดกลุ่มสนทนา (Focus group discussion) ซึ่งจะได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. **การปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. 2545.
- กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. 2551.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561)**. 2552.
- ครู โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม). สัมภาษณ์, 27 มิถุนายน 2559.
- คุรุสภา. **เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา. 2540.
- คุณลักษณะผู้นำ. เข้าถึงเมื่อ 30 มิถุนายน 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Trait-Theories-of-Leadership.htm>.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2555.
- ชัชฎาภรณ์ โขศสวรรณทรัพย์. “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.
- ชิตนรงค์ ขตภูเขียว. เอกสารประกอบ การอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. ม.ป.ป.
- ณัชชชราณีย์ ศรีปานนาค. “บทบาทผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1” งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.

ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2553.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. “ทฤษฎีระบบ” ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษาหน่วยที่ 3. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. 2540.

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร. เข้าถึงเมื่อ 20 มิถุนายน 2559.

บังอร จงสมจิตต์, “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2”.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

บุญธรรม ไวยมตรา. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2”.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2553.

ประสิทธิ์ วิชโย. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนคติของคณะกรรมการสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2”.วิทยานิพนธ์ปริญญา โทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา, 2552.

ปรารภ หลงสมบุญ. “คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม). สัมภาษณ์, 27 มิถุนายน 2559.

พศิน แดงจวง. บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพัลลภ. 2554.

ภาวิณี สุกุณา. “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานของชาติ”.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

มณีนรัตน์ เสนอฤทธิ์, “คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ของบุคลากรโรงเรียนวัดใหญ่ศรีสุพรรณ สำนักงานเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2553.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. โครงการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาครูผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและวิทยฐานะ. 2553.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครองส่วน**

ท้องถิ่น และราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บุ๊คพ้อยท์วิชาการ. 2553.

รัชพร สระสม. “การวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124. ตอนที่ 47 ก
(24 สิงหาคม 2550): 15.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2544.** พิมพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์. 2544.

รายงานสรุปในโครงการยกระดับ กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยก้าวสู่โรงเรียนส่งเสริมความ
เป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์. เข้าถึงเมื่อ 20 มิถุนายน 2559. เข้าถึง
ได้จาก <https://vichakankjn.files.wordpress.com/2016/01/4.pdf>

โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย, เข้าถึงเมื่อ 20 มิถุนายน 2559, เข้าถึงได้จาก

<http://www.moe.go.th/websm/2011/feb/056.html>

วรรณมา หมาดแห่ง. “บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของ
โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2551.

วารกรณ์ สามโกเศศ และคณะ. **รายงานข้อเสนอทางเลือกระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาวะ
คนไทย.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์. 2553.

วันทนา เมืองจันทร์. **บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติ**

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, เข้าถึงเมื่อ 20 พฤษภาคม 2558. เข้าถึงได้จาก

<http://www.moe.go.th/wijai/role.htm>.

วินิจ เกตุขาและคมเพชร ฉัตรศุภกุล. “สองทศวรรษหลักสูตรการศึกษาไทย”.วารสารวิชาการ 3, 5

(เมษายน, 2544) : 42 – 51.

วีระ ใจแสน, “บทบาทของผู้บริหารด้านงานวิชาการเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่สัมพันธ์
กับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ในโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดเพชรบุรี วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548

สกุรัตน์ กมฺุฑมาศ. **หลักการบริหารโรงเรียน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ. 2550.

สมพิศ ไห้งาม. **การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ. 2553.

สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี. **ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา**, เข้าถึงเมื่อ 30 มิถุนายน 2559.

เข้าถึงจาก <http://www.suphannapoom.com/boss-Article.html>.

สมหมาย อ่าดอนกลอย. “ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21”, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 7, 1 (มกราคม – มิถุนายน 2556): 34

เสาวนีย์ ยิ้มถนอม. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครูสังกัด

กรุงเทพมหานคร เขตทวีวัฒนา”.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2553.

สุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์. “บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน”.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

สุภาวดี คำเกลี้ยง. “คุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหิดล”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. “การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน”.วารสารวิชาการ 4, 8 (มกราคม, 2545): 25 – 31.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. 2549.

อาคม วัดไธสง. **หน้าที่ผู้นำในการบริหารสถานศึกษา**. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ. 2547.

อาทิตยา ศกุนะสิงห์. “บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1”.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

อุษณีย์ โพธิสุข. **กลยุทธ์ทางการศึกษาผู้เรียนสำคัญที่สุด ในการร่วมคิดร่วมเขียนปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค. 2543.

เอกสิงห์ ปากแก้ว. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4. เอกสารประกอบ การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2. วันที่ 18-19 มิถุนายน 2558 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.

ภาษาอังกฤษ

- Agthe, Robert R. The Elementary Principals Perception of Their own and Teachers Role in Curriculum Decision Making, Accessed 12 April 2013. Available from <http://www.lipumi.com/dissertation/fullcit/309793>
- Barnard, Charter I. **Organization and Management**. Cambridge : Harvard University Press. 1969.
- Bennis, Warren G. **Managing the dream : Reflections on Leadership and Change**. Cambridge, Mass: Perseus. 2000.
- Best, John W. **Research in Education**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc. 1970.
- Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper and Row Publisher.1974.
- Davies, Babrara J. and Brent Davies. “Strategic Leadership”. **School Leadership and Management**. 23 (1), (2004) : 29-38.
- Dess, Gregory G. and Alex Miller. **Strategic Management**. Singapore : McGraw –Hill. 1993.
- Dubrin, Andrew J. **Leadership : Research Finding, Practice and Skills**. 4th ed. New York: Houghton Mifflin Company. 2004.
- Farren, Caela and Beverly L. Kaye. “New skills for New Leadership Roles. “in **The Leader of Foundation**. 3rd ed. New York: The Drucker Foundation. 1996.
- Greenberg, C.L.– Walt and A.G. Robertson. The Future of Leadership. San Francisco : Jossey – Bass. 2001.
- Hitt, Michael A. Duane R. Ireland and Robert E. Hoskisson. **Management of Strategy : Concepts and Cases**. China : Thomson South-Western. 2007.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. **Educational Administration: Theory, Research and Practice**. 9th ed. Singapore: McGraw-Hill. 2013.
- Katz, Daniel and Robert L. Kahn. **The Social Psychology of Organization**. 2nd ed. New York : John Wiley and Son, 1978.
- Kreitton, Burton W. **Leadership for Action in Rural Communities**. Illinois: Interstate. 1960.

- Krejcie, Ronald Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," **Journal for Educational and Psychological**
- Likert, Rensis. **New Pattern of Management**. New York : McGraw – Hill Book Company. 1992.
- Magnuson, W.G. **The Characteristics of Successful School Business Managers**. Los Angeles: University of Southern California. 1991.
- Management**. (November, 1970).
- Mayton, Joseph "Behavior and Property of Public School in State of Alabama". Dissertation Abstracts International 10, 8 (August, 1991) : 2965-A.
- Mintzberg, Henry **Simply Managing: What Managers Do and Can Do Better**. New York: Harper and Row. 2013.
- Mintzberg, Henry **The Nature of Managerial Work**. New York: Harper and Row. 1973.
- Pellegrino, J.W. and C.K. Varnhagan. "Abilities and Aptitudes" in **The International Encyclopediation: Research and Studies**. Vol 1. P.1. Oxford : Pergamon Press. 1985.
- Porter, Katherine. Leary. The role of the special education administrator as perceived by principals Superintendent, a nd special education administrator in West Virginia (Online). accessed 2 February 2004.
- Quible, Zane K. **The Administrative Office Management Function**, 2nd ed. Westport Connecticut: Greenwood. 1980.
- Ronald, Stadt W. and others., **Managing Career Education Programs**. New Jersey : Prentice – Hill, Inc., 1973.
- Sach, Benjamin M. **Educational Administration: A Behavioral Approach**. Boston : Houghton Mifflin Company. 1966 .
- Senge, Peter M. **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Double day. 1990.
- Sergiovanni, Thomas J. **The Principalsip : A Reflective practice perspective**. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon. 2001.
- Stadt, W. and others. **Managing Career Education Programs**. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice – Hill Inc. 1973.

Stogdill, Ralph M. **Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research, Revised and Expanded.** New York: The Free Press. 1982.

Walter, Magnuson G. **The Characteristics of Successful School Business Managers.** Los Angeles: University of Southern California. 1991.

Yukl, Gary **Leadership in Organization.** 5th ed. New Jersey: Courier Stoughton. 2006.





ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ และ
สรุปค่าความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อการวิจัย (IOC)





ที่ ศธ 0520.203.2 / 916

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

1 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ไพพรรณ ไชยสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางพัชรินทร์ สายขุน รหัสนักศึกษา 56252324 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนภิเษกวิทยาลัย” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content validity) จำนวน 5 คน ดังนี้

1. ชื่อ-นามสกุล ดร.ไพโรพรรณ ไชยสุวรรณ
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบูรณาวาส
2. ชื่อ-นามสกุล ผู้อำนวยการ นพดล เด่นดวง
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม
(พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม)
3. ชื่อ-นามสกุล ดร.สุรีย์พร สุนทรสารทูล
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่ง อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม
(พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม)
4. ชื่อ-นามสกุล อาจารย์ถวัลย์ พึ่งเงิน
วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาภาษาไทย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศศาลายา
ในพระสังฆราชูปถัมภ์
5. ชื่อ-นามสกุล อาจารย์จีรวรรณ วรยศ
วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาสถิติประยุกต์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศศาลายา
ในพระสังฆราชูปถัมภ์

สรุปค่าความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
 2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
 - ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
 3. โปรดพิจารณาข้อความหรือข้อความของเครื่องมือวิจัย แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุลงในช่องข้อความแก้ไข และข้อเสนอแนะ โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อความกับตัวแปรที่ศึกษา ตามเกณฑ์ดังนี้
 - 1 หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ศึกษา
 - 0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ศึกษา
 - 1 หมายความว่า สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ศึกษา
- ขอขอบพระคุณในความกรุณาอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือในการวิจัย

นางพัชรินทร์ สายขุน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อ ที่	คำถาม	คณะกรรมการตรวจเครื่องมือ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1	1	1
2	อายุ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี	1	1	1	1	1	1
3	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี	1	1	1	1	1	1
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	1	1	1	1	1	1
5	ตำแหน่งในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> ครูผู้ปฏิบัติการสอน <input type="checkbox"/> กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	1	1	1	1	1

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

ผลการพิจารณาข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย โดยพิจารณาความสอดคล้อง ตามเกณฑ์ดังนี้

- 1 หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ศึกษา
- 0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ศึกษา
- 1 หมายความว่า สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ศึกษา

ข้อ ที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ลักษณะทางกาย (physical characteristics)							
1	มีสุขอนามัยดี	1	1	1	1	1	1
2	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ กระฉับกระเฉง	1	1	1	1	1	1
3	มีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1
4	มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส	1	1	1	1	1	1
5	มีรูปร่างลักษณะทางกายดี และสง่าผ่าเผย	1	1	1	1	1	1
6	มีการแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	1	1	1	1	1	1
ภูมิหลังทางสังคม (social background)							
1	เป็นผู้มาจากครอบครัวที่ดี	1	1	1	1	1	1
2	เป็นผู้ที่คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นคนดี	1	1	1	1	1	1
3	สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทุกระดับได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1
4	สามารถเรียนรู้ปัญหาสังคมรอบตัวได้อย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	1	1
5	สามารถปรับตัวเข้ากับความเครียดในทุกสภาวะ	1	1	-1	1	1	0.6
6	เป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ และทันต่อสถานการณ์ต่างๆ	1	1	1	1	1	1
7	เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต	1	1	1	1	1	1

ข้อ ที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
สติปัญญาความรู้ความสามารถ (interlligence)							
1	มีคุณวุฒิทางการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะงาน	1	1	1	1	1	1
2	มีความรอบรู้ และเข้าใจ หน่วยงานทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1
3	มีปฏิภาณไหวพริบ และความเฉลียวฉลาดในการ แก้ปัญหาเฉพาะหน้า	1	1	1	1	1	1
4	มีความรู้เกี่ยวกับนโยบาย กฎหมายทางการบริหารงาน ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
5	มีวิธีการจูงใจบุคลากรให้มีความร่วมมือในการ บริหารงาน	1	1	1	1	1	1
6	เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ให้ผู้อื่นเข้าใจ	1	1	1	1	1	1
บุคลิกภาพ (personality)							
1	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
2	เป็นผู้ใฝ่ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1
3	มีความสุข เยือกเย็น รอบคอบ สามารถควบคุม อารมณ์ได้ดี	1	1	1	1	1	1
4	มีพฤติกรรมเหมาะสม รู้กาลเทศะ	1	1	1	1	1	1
5	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1
6	มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	1	1	1	1	1	1
7	แสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1

ข้อ ที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (task-related characteristics)							
1	มีความปรารถนาจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	1	1	1	1	1	1
2	มีทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงาน	1	1	1	1	1	1
3	สามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	1	1	1	1	1	1
4	มีความรับผิดชอบในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
5	เป็นผู้มีความมุ่งมั่น มานะอดทน แก้ไขปัญหาจน สำเร็จ	1	1	1	1	1	1
6	มีความเสียสละ และอุทิศตนในการทำงานเต็มตาม ศักยภาพ	1	1	1	1	1	1
ลักษณะทางสังคม (social characteristics)							
1	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	1	1	1	1	1	1
2	มีการปรับตัวเข้ากับกระบวนการกลุ่มได้ดี	1	1	1	1	1	1
3	มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นกันเอง	1	1	1	1	1	1
4	มีความยืดหยุ่น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	1	1	1	1	1	1
5	มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานกับ หน่วยงานภายในและภายนอกได้ดี	1	1	1	1	1	1
6	มีเกียรติและเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของบุคคลทั่วไป	1	1	1	1	1	1

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
ผลการพิจารณาข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย โดยพิจารณาความสอดคล้อง ตามเกณฑ์ดังนี้

- 1 หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ศึกษา
- 0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ศึกษา
- 1 หมายความว่า สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ศึกษา

ข้อ ที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ผู้อำนวยการความสะดวก							
1	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าใน งานอาชีพ ความสนใจและเน้นทักษะที่เป็นจุดเด่น ของแต่ละบุคคล	1	1	1	1	1	1
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของ การวางแผนการทำงานในระยะยาว	1	1	1	1	1	1
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	1	1	1	1	1	1
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจความต้องการใน การทำงานของตนเอง	1	1	-1	1	1	0.6
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงแผนการ ทำงานในอนาคต	1	1	-1	1	1	0.6
ผู้ประเมิน							
1	ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินการทำงานและการ ปฏิบัติตนแก่บุคลากรอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	1	1	1	1	1	1
2	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังและ มาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน	1	1	1	1	1	1
3	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่ง ที่มีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน เพื่อนำไป ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1
4	ผู้บริหารชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติตนและเป้าหมายของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	1
5	ผู้บริหารเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากร สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง	1	1	1	1	1	1

ข้อ ที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ผู้คัดการณ์							
1	ผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรอาชีพที่เป็นปัจจุบันเพื่อประกอบการตัดสินใจและการบริหารงาน	0	1	1	1	1	0.8
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสดงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1
3	ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงแหล่งข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
4	ผู้บริหารชี้ให้เห็นแนวโน้มของการพัฒนาใหม่ๆที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร	1	1	1	1	1	1
5	ผู้บริหารชี้ให้เห็นพัฒนาการใหม่ๆที่เกิดขึ้นในองค์กรอาชีพ	1	1	-1	1	1	0.6
ผู้ให้คำปรึกษา							
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ต้องการได้	1	1	1	1	1	1
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคัดเลือกเป้าหมายของตนเองเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1
3	ผู้บริหารสามารถนำเป้าหมายของบุคลากรปรับให้ตรงกับความต้องการและเป้าหมายของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	1
4	ผู้บริหารสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	0	1	1	0.8
5	ผู้บริหารแสดงให้บุคลากรเห็นถึงอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1

ข้อ ที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ผู้ส่งเสริมสนับสนุน							
1	ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนา แผนงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1
2	ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรประสานงานกับบุคคลใน หน่วยงานอื่นๆ หรือหน่วยงานภายนอกจนประสบ ผลสำเร็จ	1	1	-1	1	1	0.6
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรอภิปรายถึง เป้าหมายในการปฏิบัติงาน	1	1	0	1	1	0.8
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมอภิปรายถึง เป้าหมายในหน้าที่การงานกับบุคคลที่สามารถหยิบ ยื่นโอกาสที่ดีให้	1	1	1	1	1	1
5	ผู้บริหารชี้ให้เห็นพัฒนาการใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นใน องค์กรอาชีพ	1	1	-1	1	1	0.6





ภาคผนวก ข
หนังสือขอตกลงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
และรายชื่อโรงเรียนที่ตกลงเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2 /1๐๓๐

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 4 ฉบับ

ด้วย นางพัชรินทร์ สายขุน รหัสนักศึกษา 56252324 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย" ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ไคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองเครื่องมือ

โรงเรียนกลุ่มกาญจนานิกษेत्रวิทยาลัย จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนกาญจนานิกษेत्रวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม)
2. โรงเรียนกาญจนานิกษेत्रวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี
3. โรงเรียนกาญจนานิกษेत्रวิทยาลัย กระบี่
4. โรงเรียนกาญจนานิกษेत्रวิทยาลัย สุพรรณบุรี
5. โรงเรียนกาญจนานิกษेत्रวิทยาลัย อุทัยธานี
6. โรงเรียนกาญจนานิกษेत्रวิทยาลัย เพชรบูรณ์
7. โรงเรียนกาญจนานิกษेत्रวิทยาลัย กาฬสินธุ์
8. โรงเรียนกาญจนานิกษेत्रวิทยาลัย ชัยภูมิ
9. โรงเรียนกาญจนานิกษेत्रวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา





ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ³	0	.0
	Total	36	100.0

a. listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b2.1	222.78	145.263	.243	.891
b2.2	222.61	144.873	.314	.890
b2.3	222.61	144.187	.362	.889
b2.4	222.53	147.513	.154	.892
b2.5	222.58	146.536	.207	.891
b2.6	222.58	147.107	.150	.892
c2.7	224.22	148.235	.101	.892
c2.8	224.11	145.244	.318	.890
c2.9	224.22	145.263	.337	.890
c2.10	224.17	145.629	.296	.890
c2.11	224.14	144.923	.346	.889
c2.12	224.25	145.621	.316	.890
c2.13	224.19	147.875	.126	.892

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d2.14	224.56	148.883	.117	.891
d2.15	224.17	144.714	.367	.889
d2.16	224.17	145.971	.269	.890
d2.17	224.14	145.894	.272	.890
d2.18	224.17	144.600	.376	.889
d2.19	224.17	143.171	.488	.888
e2.20	224.14	144.866	.350	.889
e2.21	224.11	145.987	.262	.890
e2.22	224.14	147.380	.159	.892
e2.23	224.17	147.000	.190	.891
e2.24	224.14	143.952	.421	.889
e2.25	224.17	146.086	.261	.890
e2.26	224.08	146.479	.223	.891
f2.27	222.14	147.780	.148	.891
f2.28	222.17	142.029	.649	.886
f2.29	222.17	142.486	.608	.887
f2.30	222.11	140.959	.724	.885
f2.31	222.14	141.437	.690	.886
f2.32	221.94	142.225	.614	.887
g2.33	222.08	142.536	.583	.887
g2.34	222.17	143.400	.528	.888
g2.35	222.06	141.654	.655	.886
g2.36	222.03	141.571	.661	.886
g2.37	222.08	143.393	.510	.888
g2.38	222.00	142.000	.625	.886
a3.1	222.11	141.873	.644	.886
a3.2	222.00	139.600	.831	.884
a3.3	222.06	142.397	.591	.887
a3.4	222.06	142.854	.553	.887
a3.5	222.19	144.218	.466	.888
b3.6	222.11	144.502	.420	.889
b3.7	222.06	141.368	.679	.886

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b3.8	221.97	141.971	.631	.886
b3.9	222.08	141.679	.656	.886
b3.10	222.08	142.136	.617	.887
c3.11	222.06	143.883	.466	.888
c3.12	222.06	144.911	.380	.889
c3.13	222.03	143.399	.506	.888
c3.14	222.11	142.502	.590	.887
c3.15	222.61	150.244	-.054	.895
d3.16	222.61	150.130	-.047	.895
d3.17	222.64	153.152	-.243	.897
d3.18	222.67	149.943	-.038	.895
d3.19	222.56	148.940	.027	.894
d3.20	222.61	145.159	.175	.893
e3.21	222.42	150.364	-.069	.893
e3.22	222.39	149.730	-.014	.893
e3.23	222.28	152.835	-.297	.895
e3.24	222.06	153.883	-.317	.897





ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
และรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ที่ ศธ 0520.107(นฐ) ๖๖๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

30 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน กาญจนานิเทศวิทยาลัย สุพรรณบุรี

ด้วย นางพัชรินทร์ สายขุน รหัสประจำตัว 56252324 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " ความสัมพันธ์
ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มกาญจนานิเทศวิทยาลัย " มีความประสงค์ จะขอเก็บรวบรวม
ข้อมูลจาก ผู้บริหาร ฝ่ายปฏิบัติการสอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนของท่าน เพื่อ
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้ง ผู้บริหาร
ฝ่ายปฏิบัติการสอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้
แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ โพธิ์ทองธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

โรงเรียนในกลุ่มกาญจนานิกษะวิทยาลัย จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนกาญจนานิกษะวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม)
2. โรงเรียนกาญจนานิกษะวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี
3. โรงเรียนกาญจนานิกษะวิทยาลัย กระบี่
4. โรงเรียนกาญจนานิกษะวิทยาลัย สุพรรณบุรี
5. โรงเรียนกาญจนานิกษะวิทยาลัย อุทัยธานี
6. โรงเรียนกาญจนานิกษะวิทยาลัย เพชรบูรณ์
7. โรงเรียนกาญจนานิกษะวิทยาลัย กาฬสินธุ์
8. โรงเรียนกาญจนานิกษะวิทยาลัย ชัยภูมิ
9. โรงเรียนกาญจนานิกษะวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา





ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหาร
โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
 ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
3. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของกลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือหน่วยงานของท่านประการใด และคำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
4. ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะนำไปใช้ในการวิจัยได้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านที่กรุณา สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

นางพัชรินทร์ สายขุน
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 ภาควิชาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหาร
โรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- น้อยกว่า 30 ปี 30-40 ปี
 41-50 ปี 51-60 ปี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี
 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. ตำแหน่งในปัจจุบัน

- ฝ่ายบริหาร (ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน)
- ฝ่ายปฏิบัติการสอน (ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน)
- กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประกอบด้วย กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นบุคคลภายนอก)

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ลักษณะทางกาย (physical characteristics)							
1	มีสุขอนามัยดี						
2	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ กระฉับกระเฉง						
3	มีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน						
4	มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส						
5	มีรูปร่างลักษณะทางกายดี และสง่าผ่าเผย						
6	มีการแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ						
ภูมิหลังทางสังคม (social background)							
1	เป็นผู้มาจากครอบครัวที่ดี						
2	เป็นผู้ที่คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นคนดี						
3	สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทุกระดับได้เป็นอย่างดี						

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4	สามารถเรียนรู้ปัญหาสังคมรอบตัวได้อย่างรวดเร็ว						
5	สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม						
6	เป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ และทันต่อ สถานการณ์ต่างๆ						
7	เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต						
สติปัญญาความรู้ความสามารถ (interlligence)							
1	มีคุณวุฒิทางการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะงาน						
2	มีความรอบรู้ และเข้าใจ หน่วยงานทางการศึกษา						
3	มีปฏิภาณไหวพริบ และความเฉลียวฉลาดในการ แก้ปัญหาเฉพาะหน้า						
4	มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายการบริหารสถานศึกษา และกฎหมายด้านการศึกษา						
5	มีวิธีการจูงใจบุคลากรให้มีความร่วมมือในการ บริหารงาน						
6	เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ให้ผู้อื่น เข้าใจ						
บุคลิกภาพ (personality)							
1	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน						
2	เป็นผู้ใฝ่ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้อยู่เสมอ						
3	มีความสุข เยือกเย็น รอบคอบ สามารถควบคุม อารมณ์ได้ดี						
4	มีพฤติกรรมเหมาะสม รู้กาลเทศะ						
5	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
6	มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ						
7	แสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม						

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (task-related characteristics)							
1	มีความปรารถนาจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล						
2	มีทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงาน						
3	สามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด						
4	มีความรับผิดชอบในการทำงาน						
5	เป็นผู้มีความมุ่งมั่น มานะอดทน แก้ไขปัญหาจน สำเร็จ						
6	มีความเสียสละ และอุทิศตนในการทำงานเต็มตาม ศักยภาพ						
ลักษณะทางสังคม (social characteristics)							
1	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้						
2	มีการปรับตัวเข้ากับกระบวนการกลุ่มได้ดี						
3	มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นกันเอง						
4	มีความยืดหยุ่น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น						
5	มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงาน กับหน่วยงานภายในและภายนอกได้ดี						
6	มีเกียรติและเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของบุคคลทั่วไป						

ตอนที่ 3 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ผู้อำนวยการความสะดวก							
1	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่า ในงานอาชีพ ความสนใจและเน้นทักษะที่เป็น จุดเด่นของแต่ละบุคคล						
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ ของการวางแผนการทำงานในระยะยาว						
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร						
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจความต้องการใน การทำงานของตนเอง						
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจและสามารถ แสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านกา รงาน						

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ผู้ประเมิน							
1	ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินการทำงานและการปฏิบัติตนแก่บุคลากรอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา						
2	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน						
3	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น						
4	ผู้บริหารชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติตนและเป้าหมายของหน่วยงาน						
5	ผู้บริหารเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง						
ผู้คาดการณ์							
1	ผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรอาชีพที่เป็นปัจจุบันเพื่อประกอบการตัดสินใจและการบริหารงาน						
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสดงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน						
3	ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงแหล่งข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา						
4	ผู้บริหารชี้ให้เห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาใหม่ๆที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงาน						
5	ผู้บริหารชี้ให้เห็นพัฒนาการใหม่ๆที่เกิดขึ้นในองค์กรอาชีพ						
ผู้ให้คำปรึกษา							
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ต้องการได้						
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคัดเลือกเป้าหมายของตนเองเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ						

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
3	ผู้บริหารสามารถนำเป้าหมายของบุคลากรปรับให้ตรงกับความต้องการและเป้าหมายของหน่วยงาน						
4	ผู้บริหารสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
5	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
ผู้ส่งเสริมสนับสนุน							
1	ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาแผนงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
2	ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรประสานงานกับบุคคลในหน่วยงานอื่นๆ หรือหน่วยงานภายนอกจนประสบผลสำเร็จ						
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรอภิปรายถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงาน						
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมอภิปรายถึงเป้าหมายในหน้าที่การงานกับบุคคลที่สามารถหยิบยื่นโอกาสที่ดีให้						

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางพัชรินทร์ สายขุน
ที่อยู่	186/20 หมู่บ้านอากาศกร หมู่ 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
สถานที่ทำงาน	ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล 999 ถนนพุทธ มณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสิรินธรราช วิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2545	สำเร็จการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจ ระหว่างประเทศ จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ. 2556	ศึกษาต่อระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2545 - 2547	พนักงานจัดซื้อต่างประเทศ บริษัท นิเวแม็ก จำกัด
พ.ศ. 2547 - ปัจจุบัน	พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ สำนักงานผู้อำนวยการ ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล จังหวัดนครปฐม