


คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

หัตถยา ชนะสิทธิ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

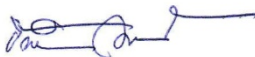
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ หัตยา ชนะสิทธิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

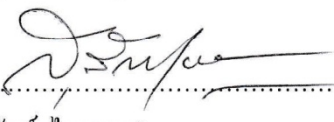

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ธนวิน ทองแพง)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.ธนวิน ทองแพง)


..... กรรมการ
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 24 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.สมุทพร ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี ดร.สมชาย อรุณชัยญา และ ดร.สุกิจ โพธิศิริกุล ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอนทุกโรงเรียนทุกท่านที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังใจให้กันและกัน และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี คือ เพื่อน ๆ ร่วมรุ่นทุกคน และที่ลืมเสียมิได้ คือ ครอบครัวอันเป็นที่รักของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจและความเข้าใจอันดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์จากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมนุชาแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ความดี ความมีน้ำใจของท่านทั้งหลาย ที่ทุกท่านได้กรุณาในครั้งนี้ จะจารีกอยู่ในความทรงจำของผู้วิจัยตลอดไป

หัตถยา ชนะสิทธิ์

58950144: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา/ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21/ กลุ่มเกาะแก้ว/

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

หัตยา ชนะสิทธิ์: คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

(THE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN 21ST CENTURY IN KHOKAW GROUP SCHOOLS UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ค., สมุทร ชำนาญ, กศ147 .ค. หน้า .ศ.ปี พ .2560.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-609) จำนวน 143 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .75-.76 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าสถิติที (t-test) และการทดสอบค่าสถิติเอฟ (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ครูที่มีวุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58950144: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: SCHOOL ADMINISTRATORS/ THE CHARACTERISTICS IN 21ST CENTURY/
KHOKAW GROUP SCHOOL/ RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

HATTAYA CHANASIT: THE CHARACTERISTICS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS IN 21ST CENTURY IN KHOKAW GROUP SCHOOLS UNDER
RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY
COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SAMOOT CHAMNAN, Ed.D. 147 P. 2017.

This research aimed to study and compare characteristics of school administrators in 21st century in Khokaw group school under Rayong Primary Educational Service Area Office 1 classified by gender, educational background, working experience and school size. The sample group consisted of 143 teachers in Khokaw group schools under Rayong Primary Educational Service Area Office 1. Stratified random sampling was used to identify samples in this study. The research instrument was a five-point-rating-scale questionnaire with the discrimination power of .75-.76 and reliability of .76. The data were analyzed using Mean (\bar{X}), Standard Deviation (*SD*), Independent samples (*t*-test), and One-way ANOVA

The results of the study were as follows:

1. The characteristics of school administrators in Khokaw group school under Rayong Primary Educational Service Area Office 1 overall and individual aspect, were at a high level.
2. The academic administration of the school administrators according to gender and work experience of the samples were not statistically significant in different.
3. Educational background and school size showed statistically significant difference at .05 level.

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ฉ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 4 |
| คำถามของการวิจัย..... | 4 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 4 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 4 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... | 5 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 7 |
| 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1..... | 10 |
| แนวคิด ทฤษฎี การบริหารการศึกษา..... | 13 |
| แนวคิด ทฤษฎี คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 26 |
| ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย..... | 52 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 54 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 60 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 60 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 61 |
| การสร้างและหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ..... | 61 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 63 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 63 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 64 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 65 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 65 |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 65 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 66 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 96 |
| สรุป..... | 96 |
| อภิปรายผล..... | 99 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 109 |
| บรรณานุกรม..... | 112 |
| ภาคผนวก..... | 124 |
| ภาคผนวก ก..... | 125 |
| ภาคผนวก ข..... | 129 |
| ภาคผนวก ค..... | 137 |
| ภาคผนวก ง..... | 145 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 147 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|---|
| 1 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1..... 60 |
| 2 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา..... 66 |
| 3 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน..... 68 |
| 4 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการเรียนการสอน..... 69 |
| 5 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม..... 70 |
| 6 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการตอบสนองความต้องการ ของบุคลากร..... 71 |
| 7 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความยุติธรรม..... 72 |
| 8 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการยึดผลงานเป็นหลัก..... 73 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 9 | 74 |
| <p>คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านความสามารถ เชิงการวางแผนองค์การ.....</p> | |
| 10 | 75 |
| <p>คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการสื่อสารด้วยวาจา.....</p> | |
| 11 | 76 |
| <p>คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการสื่อสารด้วยการเขียน.....</p> | |
| 12 | 77 |
| <p>คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงาน.....</p> | |
| 13 | 78 |
| <p>คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการทำความเข้าใจ เกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง.....</p> | |
| 14 | 79 |
| <p>คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....</p> | |
| 15 | 80 |
| <p>ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามเพศ.....</p> | |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 16 | 81 |
| <p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....</p> | |
| 17 | 82 |
| <p>ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....</p> | |
| 18 | 83 |
| <p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....</p> | |
| 19 | 85 |
| <p>ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....</p> | |
| 20 | 87 |
| <p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....</p> | |
| 21 | 88 |
| <p>ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา.....</p> | |
| 22 | 90 |
| <p>ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวม.....</p> | |
| 23 | 91 |
| <p>ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม.....</p> | |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 24 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการตอบสนอง ความต้องการของบุคลากร..... | 91 |
| 25 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความยุติธรรม | 92 |
| 26 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการยึดงานเป็นหลัก..... | 92 |
| 27 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสามารถ เชิงการวางแผนองค์การ..... | 93 |
| 28 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการสื่อสารด้วยวาจา..... | 93 |
| 29 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการสื่อสารด้วยการเขียน | 94 |
| 30 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงาน..... | 94 |
| 31 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามคุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1..... | 146 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| 2 ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21..... | 30 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัล ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นความรวดเร็วที่นักวิชาการเห็นตรงกันว่าเพิ่งจะเริ่มต้นเท่านั้น ในระยะถัดไปจะยิ่งทวีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ (สมหมาย อ๋าคอนกลอย, 2556) เพราะฉะนั้นการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศได้นั้น หลักสำคัญก็คือ การศึกษาเพราะการศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ เราจำเป็นต้องยกระดับประชากรของเราให้ได้มาตรฐานสากล สิ่งแรกที่รีบเร่งพัฒนาคนรุ่นใหม่ คือ ศักยภาพที่เป็นสากล (Global competency) รัฐบาลจึงต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาประเทศจากที่เคยมุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจมาเป็นการพัฒนาคนแทน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนเป็นพิเศษ โดยกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาประเทศ การพัฒนาคนหรือทุน มนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น วิธีการที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง การเปลี่ยนแปลงการบริหาร (Management change) คือ วิวัฒนาการของแนวคิดทางการบริหารตามสภาวะการณ์ต่าง ๆ อาทิ การบริหารแนววิทยาศาสตร์ การบริหารมนุษย์สัมพันธ์ การบริหารเชิงระบบและการบริหารตามสถานการณ์ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท (Context) ของสังคม ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ฯลฯ เป็นการเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องบริหารแบบรู้เท่าทันการณ์ มีวิสัยทัศน์ โดยใช้พื้นฐานความรู้เดิมเป็นตัวตั้ง แล้วนำมาวิเคราะห์เรียบเรียง เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจ และจัดการกำจัดจุดอ่อนและเพิ่มจุดแข็งให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย (ชูกิจ ผลทิพย์, 2556, หน้า 1-2) ทั้งนี้ การที่สถานศึกษาจะสามารถขับเคลื่อนไปได้ต้องมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยผู้บริหาร

ที่มีประสิทธิภาพเช่นกันผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอันจะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสำเร็จของการบริหารงานด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์มีคุณธรรมที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญคือ การสร้างศรัทธาตัวเองให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน

ดังแนวคิดของ Chung and Magginson (1981, p. 120 อ้างถึงใน พัชราภรณ์ เหมือนรุ่ง, 2555, หน้า 2) ที่เสนอว่า คุณลักษณะของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถทำให้การทำงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาการศึกษาต้องเดินหน้าสู่การสร้างการพัฒนาเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับสังคมโลก

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การในการปฏิรูประบบการศึกษาไทย ปีนุญแจสำคัญในการเปิดมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ซึ่งการบริหารจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับคณะครูและชุมชนมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญมากในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะผู้บริหารต้องเผชิญกับการต่อต้านของบุคลากรทางการศึกษาไม่มากนักน้อย ดังนั้น สิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องระลึกร่วมเสมอ คือ การใช้ความอดทนในการแก้ปัญหา และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการทำงาน (ชัยเสถฐพรหมศรี, 2550, หน้า 41-48) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะกำหนดแผนการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับคนในองค์กร รวมถึงการร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นแล้วผู้บริหารโรงเรียนยังต้องชี้แนะแนวทางการพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ และต้องร่วมแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติงานแก้ปัญหาชุมชน อย่างเต็มกำลังความสามารถ ยอมรับความคิดเห็นพร้อมทั้งเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลเกี่ยวกับสถานศึกษา สำหรับความรอบคอบในการตัดสินใจนั้น คือ การให้ความสำคัญเรื่องการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติหน้าที่ แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากรในองค์การ ความประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน (พรสวรรค์ สุรพรสถิตกุล, 2553, หน้า 2)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี

ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพา สถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัย เหมาะสมกับ การเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2555) จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้กระบวนการพัฒนาองค์กร และการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมีเป้าหมายหลัก เพื่อให้ผลผลิตซึ่งหมายถึงผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานที่กำหนดการบริหารงาน ของโรงเรียนจึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูคุณลักษณะและพฤติกรรม ของผู้บริหารและบรรยากาศในโรงเรียน (นิตยา ฤทธิอินทร์, 2551, หน้า 3)

โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนวัดตะเคียนทอง โรงเรียนตะพูนทอง โรงเรียนบ้านยายจั่น โรงเรียน บ้านสมานมิตร โรงเรียนบ้านเขายายชุม โรงเรียนบ้านไร่จันดี โรงเรียนวัดธงหงส์ โรงเรียน วัดธรรมสถิต โรงเรียนวัดเขาสำเภาทอง โรงเรียนวัดแกลงบน โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง โรงเรียนเกาะแก้วพิศดาร โรงเรียนวัดท่าเรือ โรงเรียนวัดเกษตรราษุขารมย์ โรงเรียนบ้านสำนักทอง และโรงเรียนวัดโน้ไร่ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการบริหารงานในสถานศึกษา เนื่องจากสาเหตุการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสังคมเมืองในปัจจุบัน เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการศึกษา เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน ผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติภารกิจให้สอดคล้องกับ นโยบายการจัดการศึกษาต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ และมีการนำมาปรับใช้ในโรงเรียน อย่างเหมาะสม เพื่อให้กิจกรรมและนโยบายต่าง ๆ นั้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 (2555) มุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคลากร ในสังกัดให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดนโยบาย ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดวิสัยทัศน์คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารการศึกษาระดับพื้นฐานได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศสู่ประชาคม อาเซียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจ ที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน กลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 การศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบ ความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทราบถึงความแตกต่างของความต้องการคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 และเพื่อจะได้นำไปปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงาน

ของตน ในส่วนที่ต้องพัฒนาหรือปรับเปลี่ยน เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษานั้น
รองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุค โลกาภิวัตน์และทันกับยุคการศึกษาในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน
กลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1
จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

คำถามของการวิจัย

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

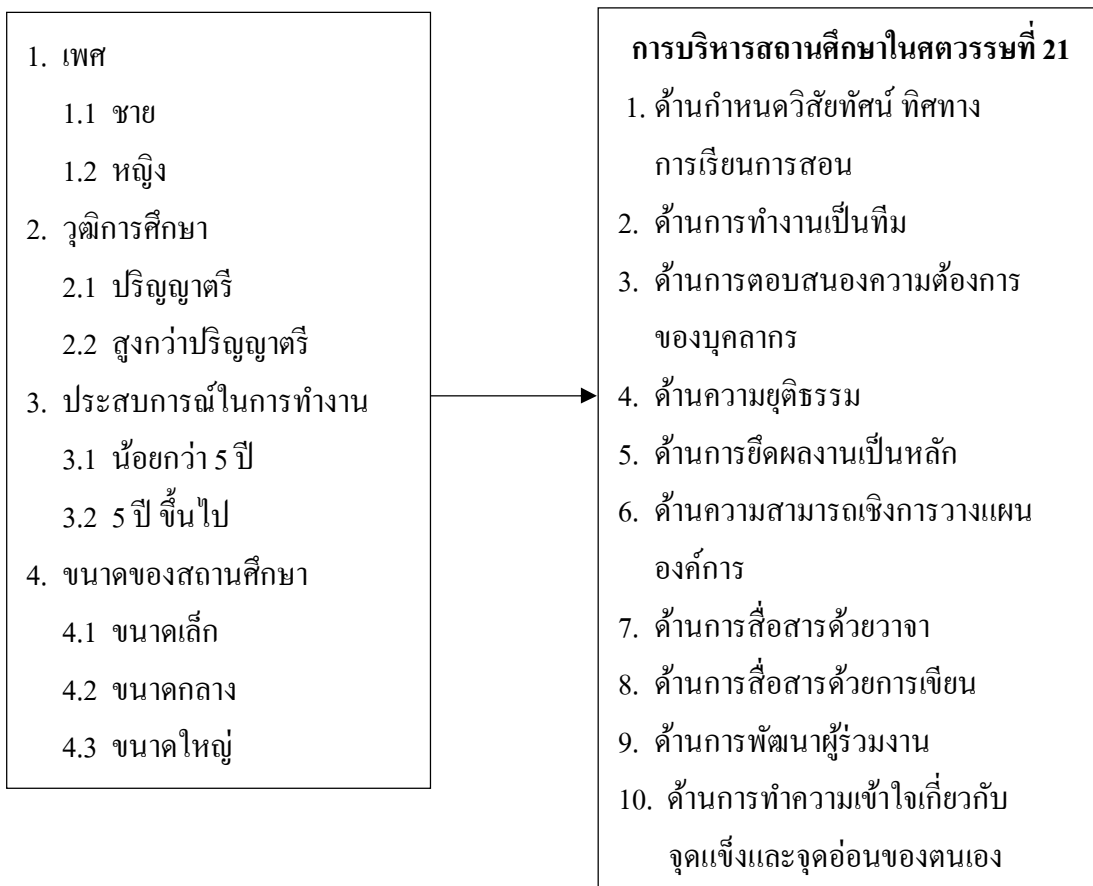
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์
ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน
กลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ผู้วิจัยยึดหลักการของ
National Association of Secondary School Principle (2013) มีคุณลักษณะ 10 ด้าน คือ กำหนด
วิสัยทัศน์ ทิศทางการเรียนการสอน การทำงานเป็นทีม การตอบสนองความต้องการของบุคลากร
ความยุติธรรม ความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ การสื่อสารด้วยวาจา การสื่อสารด้วยการเขียน
การพัฒนาผู้ร่วมงาน การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง โดยศึกษาและ
เปรียบเทียบตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
2. สามารถนำผลวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไปปรับปรุงและพัฒนาใช้ให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เป็นข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยครั้งนี้ยึดหลักการของ National association of secondary school principle (2014) ประกอบด้วยทั้งหมด 10 ด้าน คือ กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการเรียนการสอน การทำงานเป็นทีม การตอบสนองความต้องการของบุคลากร ความยุติธรรม การยึดผลงานเป็นหลัก ความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ และการกำหนดตารางเวลาของตัวเองและการทำงานของคนอื่น ๆ การสื่อสารด้วยวาจา การสื่อสารด้วยการเขียน การพัฒนาผู้ร่วมงานและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งหมด 224 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 143 คน ได้จากกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Satisfied random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5 ปี ขึ้นไป

3.1.4 ขนาดของสถานศึกษา

3.1.4.1 ขนาดเล็ก

3.1.4.2 ขนาดกลาง

3.1.4.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน
กลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แบ่งออกเป็น 10 ด้าน

3.2.1 ด้านกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการเรียนการสอน

3.2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม

3.2.3 ด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากร

3.2.4 ด้านความยุติธรรม

3.2.5 ด้านการยึดผลงานเป็นหลัก

3.2.6 ด้านความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ และการกำหนดตารางเวลา

ของตัวเองและการทำงานของคนอื่น ๆ

3.2.7 ด้านการสื่อสารด้วยวาจา

3.2.8 ด้านการสื่อสารด้วยการเขียน

3.2.9 ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงาน

3.2.10 ด้านการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออก
ในลักษณะต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่นับได้ว่าเป็นแบบอย่างที่ดีที่สามารถสังเกตได้ ประกอบด้วย
10 ด้าน คือ

1.1 ด้านกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการเรียนการสอน หมายถึง การใช้กลยุทธ์
ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร
ในการพัฒนาวิสัยทัศน์และสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน ให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จ
ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การผดุงความผูกพันในการทำงานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสวงหาและการส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ของสมาชิกในทีม การสร้างแบบจำลองและส่งเสริมพฤติกรรมที่นำไปสู่การทำงานที่สำเร็จ
และสนับสนุนความสำเร็จของคนในกลุ่ม

1.3 ด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากร หมายถึง การรับรู้ตอบสนอง
ความต้องการความกังวลของผู้อื่น การจัดการรู้จักพักผ่อนหย่อนใจร่วมกับผู้อื่น ในสถานการณ์
ที่มีความตึงเครียดทางอารมณ์หรือความขัดแย้ง รู้จักการสร้างสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งมี
ความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสมกับคนที่แตกต่างกันของชาติเผ่าพันธุ์ วัฒนธรรม และภูมิหลัง
ทางศาสนา

1.4 ด้านความยุติธรรม หมายถึง การจัดหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง และการแสดงผลการวิเคราะห์และการแปลความหมายที่ซับซ้อนของข้อมูล ตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผลด้วยข้อมูลสารสนเทศ และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้

1.5 ด้านการยึดผลงานเป็นหลักหมายถึง เข้าใจภาระและความรับผิดชอบ ตระหนักถึงการตัดสินใจที่ถูกต้อง แก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว และสามารถแก้ปัญหาในระยะสั้นให้สมดุลกับวัตถุประสงค์ในระยะยาว

1.6 ด้านความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ และการกำหนดตารางเวลาของตัวเอง และการทำงานของคนอื่น ๆ หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม จัดทำตารางเวลาการทำงาน แต่ละกิจกรรม สร้างขั้นตอนในการตรวจสอบ โครงการ เวลา รู้ภาระงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล ทั้งเรื่องการปฏิบัติและการจัดการ

1.7 ด้านการสื่อสารด้วยวาจา หมายถึง การสื่อสารอย่างชัดกับผู้ร่วมงาน และสื่อสารได้เหมาะสมแก่ผู้ฟังที่มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

1.8 ด้านการสื่อสารด้วยการเขียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเขียน แสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน มีความชำนาญในการใช้ภาษา สามารถเขียนสื่อความได้เหมาะสมกับผู้รับสารที่มีความแตกต่างกัน

1.9 ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงาน หมายถึง การนิเทศ แนะนำและช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ให้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการพัฒนาเป็นรายบุคคลได้

1.10 ด้านการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง หมายถึง ความเข้าใจในจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละคน มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมาพัฒนาบุคลากร และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ในโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

3. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

4. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

5. วุฒิกการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครู โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกได้ดังนี้
 - 5.1 ปริญญาตรี หมายถึง ครูที่มีวุฒิกการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - 5.2 ปริญญาตรีขึ้นไป หมายถึง ครูที่มีวุฒิกการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือ เอก
6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
 - 6.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน น้อยกว่า 5 ปี
 - 6.2 5 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
7. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่างกัน โดยจัดประเภท โรงเรียนตามขนาดแบ่งได้ 3 ขนาด ตามเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ดังนี้
 - 7.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 120 คน
 - 7.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 120-299 คน
 - 7.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่มีจำนวนนักเรียน 300 คน ขึ้นไป
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 หมายถึง หน่วยงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ควบคุม กำกับติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง และอำเภอนิคมพัฒนา

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
2. แนวคิด ทฤษฎี การบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิด ทฤษฎี คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 (2555, หน้า 22-23) เป็นหน่วยงานพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกระบี่เป็น 2 เขต ได้แก่ เขต 1 ประกอบด้วย สถานศึกษาในอำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง และอำเภอนิคมพัฒนา เขต 2 ประกอบด้วย สถานศึกษาในอำเภอแกลง อำเภอวังจันทร์ และอำเภอเขาชะเมา ซึ่งในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการ และพัฒนาการศึกษา ทั้งในด้านของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เป็นหน่วยงานที่ควบคุม กำกับ ติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง และอำเภอนิคมพัฒนา มีสถานศึกษาประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งหมด 118 สถานศึกษา โดยแบ่งเป็นกลุ่มทั้งหมด 8 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. กลุ่มศรีเมือง จำนวนโรงเรียน 12 แห่ง
2. กลุ่มตากสิน จำนวนโรงเรียน 14 แห่ง
3. กลุ่มค่ายพระเจ้าตาก จำนวนโรงเรียน 16 แห่ง
4. กลุ่มบ้านค่าย จำนวนโรงเรียน 14 แห่ง
5. กลุ่มปลวกแดงพัฒนา จำนวนโรงเรียน 20 แห่ง
6. กลุ่มบ้านฉางพัฒนา จำนวนโรงเรียน 14 แห่ง
7. กลุ่มนิคมพัฒนา จำนวนโรงเรียน 12 แห่ง
8. กลุ่มเกาะแก้ว จำนวนโรงเรียน 16 แห่ง

แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศสู่ประชาคมอาเซียน นิชามวิสัยทัศน์

1. องค์กรชั้นนำ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 มีการบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีเครือข่ายทางการศึกษา ใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ทันสมัย

2. บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 บริหารจัดการโดยยึดมาตรฐานประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 มาตรฐาน และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. บริการเป็นเลิศ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเต็มใจบริการงานในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เท่าเทียม และเป็นกัลยาณมิตร

4. สู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดจัดการเรียนรู้ที่เน้นบริบทของประเทศในประชาคมอาเซียน เช่น ภาษาสังคม ประเพณี วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ อาชีพ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เพื่อสร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยน การแข่งขันพร้อมสู่ประชาคมโลกต่อไป

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึงผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน เน้นการศึกษาสู่อาชีพและมีศักยภาพในการแข่งขันในประชาคมอาเซียน
2. จัดระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล

3. จัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
4. พัฒนาบุคลากรให้เกิดความตระหนักจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี

เป้าประสงค์หลัก

1. ประชากรวัยเรียนในเขตบริการทุกคนได้รับการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำ ในการบริหารจัดการให้ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล

3. สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการศึกษาคู่การปฏิบัติงาน และมีความพร้อมในการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา

การบริหารแผนสู่การปฏิบัติ

ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 (2555, หน้า 35) ได้คำนึงถึงบทบาท ภารกิจ และหน้าที่ตามกฎหมายที่ได้รับมอบไว้ ในการจัดการศึกษาจะบรรลุ และประสบความสำเร็จได้ มีเงื่อนไขในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารทุกระดับที่เกี่ยวข้องมีความจริงจังต่อการพัฒนาการศึกษาในความรับผิดชอบ อย่างทุ่มเทเต็มความสามารถของตนเอง

2. ทุกหน่วยงานในสังกัดต้องชี้แจงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการศึกษา

3. บริหารจัดการต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมและรับผิดชอบ การจัดการศึกษาร่วมกัน

4. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องปลดปล่อยนักการเมืองทุกระดับ ที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง

5. มีระบบกำกับ ติดตาม และประเมินอย่างต่อเนื่อง

6. มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานอย่างหลากหลายช่องทางการบริหารการศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว

กลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว มีโรงเรียนทั้งสิ้น 16 แห่ง มีผู้บริหาร จำนวน 20 คน และครูจำนวน 175 คน มีนักเรียนทั้งสิ้นจำนวน 4,261 คน ประกอบด้วย โรงเรียนวัดตะเคียนทอง โรงเรียนตะพูนทอง โรงเรียนบ้านยายจั่น โรงเรียนบ้านสมานมิตร โรงเรียนบ้านเขายายชุม โรงเรียนบ้านไร่จันดี โรงเรียนวัดชงหงส์ โรงเรียนวัดธรรมสถิต โรงเรียนวัดเขาสำเภาทอง โรงเรียนวัดแกลงบน โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง โรงเรียนเกาะแก้วพิสดาร โรงเรียนวัดท่าเรือ โรงเรียนวัดเกษตรราษฎร์ โรงเรียนบ้านสำนักทอง และโรงเรียนวัดในไร่ สามารถจำแนกโรงเรียนเป็น 3 ขนาด คือ

1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดชงหงส์ โรงเรียนบ้านสมานมิตร โรงเรียนวัดธรรมสถิต โรงเรียนเกาะแก้วพิสดาร โรงเรียนบ้านตะพูนทอง
2. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดแกลงบน โรงเรียนบ้านไร่จันดี โรงเรียนบ้านเขายายชุม โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง โรงเรียนวัดเขาสำเภาทอง โรงเรียนบ้านยายจั่น โรงเรียนวัดตะเคียนทอง
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดท่าเรือ โรงเรียนวัดเกษตรราษฎร์ โรงเรียนวัดในไร่ โรงเรียนบ้านสำนักทอง

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

Good (1989, p. 14 อ้างถึงใน นิตยา ทองไทย, 2556, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจสถานศึกษาและการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน โดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

Simon (1997, p. 1) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารนั้น เป็นศิลปะในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จ (Administration is the art of getting things done) ซึ่งจะเห็นว่าผู้บริหารนั้นไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานให้สำเร็จ ตรงกับจุดมุ่งหมายขององค์กร หรือจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารได้เลือกแล้ว ซึ่งการบริหารที่ดีจะต้องมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ของงานและประสิทธิผล (Effectiveness) ตามมา

บุญชม ศรีสะอาด และสุธีทอง ศรีสะอาด (2552, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากร และเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา การพัฒนาองค์การทางการศึกษาและสมาชิกของสังคม ให้ได้รับ การศึกษาที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และเป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

อรทัย แสงทอง (2552, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการ โดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นก็คือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึงพึงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลา และทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

นิตยา ทองไทย (2556, หน้า 12) ได้สรุปความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะบุคคลหลายฝ่ายที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษามาร่วมกันดำเนินการวางแผนและร่วมกันจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมทั้งในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคมสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งมีการดำเนินการบริหาร วางแผนและร่วมกันจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และเพื่อให้การจัดการบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

Gulick and Urwick (1936) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการบริหารงาน ซึ่งได้เสนอกระบวนการบริหารไว้หลายประการ เรียกว่า 7 “POSDCoRB” โดยมีการกระบวนการบริหารดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนแนวทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงาน ไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงาน
3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน
4. การอำนวยการ (Direction) หมายถึง การดำเนินการในการจัดสนใจ และการสั่งการ ในกิจการต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะทั่ว ๆ ไป และในลักษณะเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำและการควบคุมการปฏิบัติงาน
5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ให้ประสานและสอดคล้องกัน
6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าของกิจการ ในหน่วยงาน
7. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบ และรัดกุม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณ การทำบัญชี 3 มิติ

น.โรดม นรินทร์รัมย์ (2552, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากจะดำเนินการตามหลักการและแนวปฏิรูป การศึกษา แล้วยังต้องยึดหลักการดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งมีหลักสำคัญ 6 ประการ

1. หลักนิติธรรม ใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อนักเรียน และประชาชนเป็นสำคัญ
2. หลักคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพที่สุจริต
3. หลักความโปร่งใส ทำงานทุกชั้นต้องยึดหลักความโปร่งใส เพื่อสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน มีการปรับปรุงกลไกการทำงานร่วมกันให้สามารถตรวจสอบ มีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย สร้างโอกาสให้ประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก
4. หลักการมีส่วนร่วม มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามา และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญการบริหารและจัดการศึกษา

5. หลักความรับผิดชอบ มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนและผู้อื่น สำนึก และรับผิดชอบในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ใฝ่ใจ และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง เคารพในความคิดที่แตกต่าง และมีความกล้า ที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเองตามบทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. หลักความคุ้มค่า มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเยาวชนและประชาชนที่สถานศึกษา รับผิดชอบ

สมคิด มawangส์ (2554, หน้า 13) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการบริหารการศึกษา คือ แนวทาง เทคนิค หรือวิธีการ ประกอบไปด้วย กระบวนการหลัก ๆ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจ การจัดคนเข้าทำงาน การจัดสรร ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประเมินผล และการปรับปรุง รวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ ที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการปฏิบัติการกิจการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น หัวใจหลักของผู้บริหารจำเป็นต้องทราบกระบวนการทางการบริหาร และต้องมีทักษะ ในการใช้กระบวนการทางการบริหารทุกขั้นตอน อย่างมีแนวคิดและความเหมาะสม

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นเทคนิคหรือวิธีการในการบริหารงาน ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารบุคลากร และการบริหารทั่วไป ต้องมีวิธีการและกระบวนการในการบริหาร เพื่อที่จะทำให้สถานศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่คาดหมายไว้

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

Gorton (1983) ได้สรุป บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. บทบาทในฐานะที่เป็นผู้บริหาร
2. บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหารการสอนและด้านวิชาการ
3. บทบาทในฐานะเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย
4. บทบาทในฐานะผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์
5. บทบาทในฐานะผู้ประเมินผล
6. บทบาทในฐานะผู้แก้ปัญหาคความขัดแย้ง

Knezavich (1984, pp.17-18 อ้างถึงใน พรสวรรค์ สุรพรสถิตกุล, 2553, หน้า 18-19)

กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหาร โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่ บทบาทสำคัญ ของผู้บริหาร โรงเรียน Knezavich กำหนดไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้กำหนดทิศทาง คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ร่วมกำหนด วางแผนนโยบาย และทิศทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
2. เป็นผู้แนะแนวและตัวกระตุ้น คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและสถานศึกษา และเป็นผู้นำมั่นแน่วให้บุคลากรที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา มีแนวโน้มตามได้
3. เป็นนักวางแผน คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่รู้จักการวางแผนทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ซึ่งแล้วแต่กิจการด้านต่าง ๆ ว่าควรจะทำอย่างไร และต้องร่วมมือกับฝ่ายใด
4. เป็นผู้ตัดสินใจ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหาร และตัดสินใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา
5. เป็นนักจัดการองค์การ คือ ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดโครงการบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา
6. เป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ชนะ และรู้จักการเปลี่ยนแปลง ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานศึกษาให้ดีขึ้นและรู้จักโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรภายในสถานศึกษาได้
7. เป็นผู้ประสานงาน คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดีทั้งภายใน และภายนอกองค์การ
8. เป็นผู้สื่อสาร คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่บุคลากรทั้งหลายในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา สามารถติดต่อสื่อสารโดยไม่แบ่งระดับหรือชนชั้น
9. เป็นผู้แก้ความขัดแย้ง คือ ผู้บริหารจะต้องคอยเป็นผู้แก้ปัญหา เมื่อบุคลากร ในสถานศึกษามีความขัดแย้งกัน
10. เป็นผู้แก้ปัญหา คือ ผู้บริหารจะต้องคอยแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมชาติ เมื่อเกิดการขัดแย้งขึ้น ไม่ว่าทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
11. เป็นผู้จัดระบบงาน คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้จัดระบบงานในสถานศึกษา
12. เป็นผู้บริหารการเรียนการสอน คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ โดยเฉพาะการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตร หรือวิชาต่าง ๆ ที่จะทำการเรียนการสอน ที่ทางกระทรวงศึกษาธิการกำหนดขึ้นมาใหม่เป็นอย่างดี และจะต้องรู้จักการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา
13. เป็นผู้บริหารบุคคล คือ ผู้บริหารต้องรู้จักการเลือกสรรหาบุคลากร ให้เหมาะสมกับงาน รู้จักรักษาและพัฒนาบุคลากรในองค์การ
14. เป็นผู้บริหารทรัพยากร คือ ผู้บริหารต้องรู้จักการนำเอาทรัพยากร ทั้งทรัพย์สิน สิ่งของและบุคคลมาใช้เกิดประโยชน์และทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูง และรู้จักเทคนิควิธีการใช้ที่ดี

15. เป็นผู้ประเมินผล คือ ผู้บริหารต้องมีการประเมินผลของการดำเนินการต่าง ๆ ที่ได้กระทำไปแล้ว เพื่อจะได้รู้ว่าสิ่งที่ดำเนินการไปแล้วดีหรือไม่ ถ้าเกิดผลดีจะได้ดำเนินการต่อไป และเปลี่ยนแปลงวิธีการ

16. เป็นประธานในพิธี คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางด้านจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

17. เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำและมีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานนอก รู้จักการประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงานและรู้จักการให้บริหารวิชาการ แก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่ต้องการ

อนุชา กอนพ่วง (2550, หน้า 34-35) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ 12 ประการ ดังนี้ คือ

1. การเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา หรือการเสริมสร้างสถานศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพหรือเป็นสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ สิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ คือ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานวิชาการที่ดี จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เสริมสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาในทางบวก ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

2. การสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ด้วยว่ามีหน้าที่สร้างสรรค์กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารงบประมาณ และการนำเทคโนโลยีมาใช้

3. การเสริมสร้างความเป็นองค์กรวิชาชีพ 7 ประเภท คือ โครงสร้างองค์กรอย่างง่าย องค์กรราชการแบบเครื่องจักร องค์กรราชแบบวิชาชีพ องค์กรราชการอย่างง่าย องค์กรวิชาชีพ ราชการอย่างง่าย องค์กรราชการแบบกึ่งวิชาชีพ และองค์กรราชการแบบการเมือง ในบรรดา องค์กรประเภทต่าง ๆ เหล่านี้ องค์กรราชการแบบวิชาชีพคงจะเป็นองค์กรที่คาดหวังให้เกิดขึ้น มากกว่าองค์กรประเภทใด

4. การตัดสินใจและการมีส่วนร่วม กรณีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม เป็นการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจที่ให้โอกาสแก่ครูและผู้เกี่ยวข้องช่วยกันตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานของการเป็นประชาธิปไตย โดยการตัดสินใจร่วมจะช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจ หากใช้กลยุทธ์และสถานการณ์ที่ถูกต้อง โดยผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจอาจประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

5. การเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเอง ซึ่งถือได้ว่าผู้นำจะต้องพยายามกระตุ้น โดยการใช้ พฤติกรรมรูปแบบต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

6. การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารในองค์กรหนึ่ง สามารถทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กรนั้น ๆ ว่าต้องการเป็นแบบเปิดหรือแบบปิด

7. การเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่ให้ความใส่ใจ ต่อวิถีชีวิตองค์กรสถานศึกษา

8. การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ในการบริหารงานนั้น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง ทำการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อ ความมุ่งหมายขององค์กร

9. ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการ ต่าง ๆ

10. การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับสถานศึกษา หน้าที่พื้นฐานของสถานศึกษา คือ การให้บริการ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ นักเรียน ชุมชน และสังคม สถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญถึงการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ที่เกิดขึ้นด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ โครงสร้างทางสังคมใหม่ ๆ และค่านิยมใหม่ ๆ และทำการบริหาร เปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

11. การบริหารหลักสูตรและการสอนเพื่อให้เกิดกรอบแนวคิดในทางทฤษฎี ในการบริหาร

12. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นความพยายามที่จะเพิ่มขีดความสามารถ และการใช้ทรัพยากรที่ถือว่ามียุคค่ามากที่สุด

บรรจบ บุญจันทร์ (2554, หน้า 58-59) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหาร 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้นำกลุ่มคน
2. เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. เป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ต่อบุคคลอื่น
4. เป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันการทำงาน
5. เป็นผู้รับผิดชอบทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิภาพ

6. เป็นบุคคลที่วางแผน จัดระเบียบ ชักนำ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ
7. เป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจให้เกิดการพัฒนา

8. เป็นผู้ประสานงาน ประสานการปฏิบัติงานของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ
9. เป็นผู้ที่ทำให้งานสำเร็จลงตามเป้าหมายขององค์กรและไม่คำนึงถึงความสำเร็จนั้นสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถสรุปบทบาทที่สำคัญได้ดังนี้ 1) บทบาทเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารฝ่ายต่าง ๆ และกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 2) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ 3) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน และ 4) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรและนอกองค์กร

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองและปรัชญาการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยมีคุณภาพชีวิตอย่างที่รัฐบาลมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา และมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาวิจัยทิศทางการศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาไทยในอนาคตทั้งการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเคลื่อนย้ายคน เงิน เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และความรับรู้อย่างเสรี เป็นต้น จึงกำหนดหลักการและกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง บนฐานของหลักการและแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ดังนี้

1. หลักการและกรอบแนวคิด

เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ และเสนอกลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ไม่ใช่ส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบและพิจารณา ระบบการศึกษาและการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาประเทศ ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบอื่นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เกษตรกรรม สาธารณสุข การจ้างงาน เป็นต้น

2. ระบบการศึกษา

ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ ครูหลักสูตร สถานศึกษา และกระบวนการ การสร้างและถ่ายทอดความรู้ ประเด็นสำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบการศึกษานี้ คือ การพัฒนา คุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริม และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า ปัจจัยสำคัญอื่น ๆ คือ ระบบการบริหารจัดการ ที่มีธรรมาภิบาล มีการกระจายอำนาจและทรัพยากรสู่ท้องถิ่น การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งผลให้การศึกษามีสัมฤทธิ์ผลสำหรับผู้เรียน ทั้งประเทศ ทั้งในเมืองและชนบท ทั้งมีฐานดีและยากจน

3. ระบบการเรียนรู้

ระบบการเรียนรู้ คือ ระบบที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต มีวินัย ใฝ่รู้ มีความสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีคุณธรรมนำความรู้โดยอาจ อยู่ในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา และมีปัจจัยและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้ เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเต็มศักยภาพ ทั้งที่มาจากระบบการศึกษาปกติ และจากนอกระบบ เช่น สื่อการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ทุกแห่งทุกเวลา ประเด็นสำคัญในการปฏิรูประบบ การเรียนรู้ นับตั้งแต่ ครู ผู้ปกครอง ชุมชน บุคคลตัวอย่าง สื่อมวลชน รวมถึงสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยี เป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) กำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการปฏิรูปการศึกษา ครั้งนี้ได้ดังนี้

ปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา การเพิ่ม โอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพ ในทุกระดับประเภทการศึกษา

เป้าหมาย ภายในปี พ.ศ. 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก 3 ประการ

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย พัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อมหลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพ ที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่งดีและมีใจรักมาเป็นครู คณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2. โอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหาร และจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษาคด้วย

ประเด็นหลักทั้งสามประการนี้จะส่งผลให้คนไทยยุคใหม่

1. สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง รักการอ่าน และมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต
2. มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมสามารถทำงานเป็นกลุ่ม
4. มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและความภาคภูมิใจ

ในความเป็นไทย ยึดมั่นปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียดการทุจริต และต่อต้านการซื้อสิทธิขายเสียง และสามารถก้าวทันโลก

นอกจากนี้ ผู้เรียนทุกระดับ/ ประเภทการศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น กำลังแรงงานและผู้สูงอายุได้รับการศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น มีทักษะและมีความรู้พื้นฐาน ทั้งในการดำรงชีวิตและในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการพัฒนา และเตรียมความพร้อมให้สามารถเรียนรู้ และมีพัฒนาการตามวัย มีความพร้อมศึกษาเรียนรู้ในระดับสูงขึ้น ผู้ด้อยโอกาส ยากไร้ พิการ หรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม ได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เสมอภาค

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) มีการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ โดยศึกษาประเด็นปัญหาหลักในการศึกษาและการเรียนรู้ที่ยึดโยงกัน และ เน้นการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ มิใช่ที่เพียงจุดใดจุดหนึ่งแยกจากกันตั้งแต่การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคนไทยยุคใหม่ ปรับกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถ เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ โดยการสร้างครูยุคใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ มีใจรัก มีคุณธรรม จริยธรรม เข้ามาเป็นครูคณาจารย์ และประระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตลอดตัว เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นสำคัญ

ในการนี้จำเป็นต้องมีกลไกหรือหน่วยงานที่วิเคราะห์ปัญหาของระบบการศึกษา และเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย ฯลฯ ของประเทศ และเสนอแนวทาง

ปฏิรูประบบอย่างเป็นขั้นตอน โดยกำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและเรียนรู้ ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนได้ 4 ประการหลักด้วยกัน ดังนี้

1. พัฒนาคนไทยยุคใหม่ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึก และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริต และต่อต้านการซื้อเสียง ขยายเสียง สามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ แข็งแรง เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียมเสมอภาค จึงกำหนดแนวทางปฏิรูป ดังนี้

1.1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้

1.2 ผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะและความรู้ความสามารถ

2. พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้อำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็น ครู คณาจารย์ มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจ อยู่ได้อย่างยั่งยืน จึงกำหนดแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

2.1 การพัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

2.2 การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

2.3 การใช้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

3. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ทุกระดับ/ ประเภท ให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ สำหรับการศึกษาและเรียนรู้ทั้งระบบ นอกกระบวน และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น ห้องสมุด ประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ และอุทยาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และศูนย์การกีฬาและนันทนาการ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีคุณภาพ

1. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ที่มีมุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ (Demand Side) โดยให้ผู้เรียนเลือกรับบริการ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิรูป ดังนี้

1.1 กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

1.3 พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

1.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา และสนับสนุนการศึกษามากขึ้น จึงกำหนดแนวทางปฏิรูป ดังนี้

1.4.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษา และสนับสนุนการศึกษามากขึ้น

1.4.2 ส่งเสริมบทบาทบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ให้เข้าร่วมจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษามากขึ้น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษามากขึ้น ตามความเหมาะสม และความต้องการ ของท้องถิ่นในทุกระดับ ประเภทการศึกษามากขึ้น โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐาน และระบบการศึกษาของชาติ

1.4.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2557) ได้กำหนดปรัชญาพื้นฐานที่เป็นรากฐาน แห่งระบบการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 จะต้องเปลี่ยนไป ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ (Identity) คนไทย จากเดิมแต่ละคนมีสถานะเป็นแค่เพียง พลเมืองไทย (Thai-Thai) สู่ความเป็นคนไทยที่เป็นส่วนหนึ่งของพลเมืองโลก (Global-Thai) ซึ่งหมายถึง ความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพลวัตการเปลี่ยนแปลง ในประชาคมโลกเครือข่ายของประชาคมโลก รวมถึงการปลูกจิตสำนึกต่อโลก

2. ปรับเปลี่ยนจุดเน้น (Reorientation) จากการเน้นการสร้างคนเพื่อป้อนการเติบโตทางเศรษฐกิจ (People for growth) เพื่อตอบ โจทย์สังคมอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียวสู่การเน้นการสร้างการเติบโตเพื่อรองรับการสร้างและปลดปล่อยศักยภาพของผู้คนในสังคม (Growth for people) เพื่อตอบ โจทย์สังคมองค์ความรู้

3. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) จากความพยายามเอาชนะธรรมชาติ (Controlling nature) มาเป็นการอยู่ร่วมกับธรรมชาติ (Living with nature) พัฒนาอย่างยั่งยืน

4. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม (Transformation of culture) จากการเป็นสังคมที่คนมุ่งมันแข่งขัน ฟาดฟันต้องเอาชนะผู้อื่น (Competition-driven culture) มาเป็นการทำงานร่วมกับคนอื่น ในลักษณะเกื้อกูลแบ่งปัน (Collaborative culture) คนเก่งช่วยเหลือคนที่ด้อยกว่า เรียกว่าหาสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนเองและส่วนรวมไปพร้อม ๆ กัน ผู้คนมีความเมตตาดำเนินชีวิตในความเป็นมิตรไม่ตรีจิตต่อกันและกัน

5. ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ที่หนึ่ง (First world nation) จากที่มองแต่ละมุ่งไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว (Developed country) ซึ่งให้ความสำคัญแต่มิติเศรษฐกิจเป็นสำคัญ มาเป็นการคำนึงถึงประเด็นด้านสังคม วัฒนธรรม โดยเฉพาะการสร้างเกียรติภูมิในความเป็นชาติไทย (Dignity of nation) ให้คนไทยมีความเข้าใจในประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของชาติไทย มีจิตสำนึกและตระหนักในคุณค่าของความเป็นไทย ก่อเกิดเป็นความรักความภูมิใจ ห่มเกล้าร่างกาย กำลังใจเพื่อประโยชน์สุขของประเทศชาติ เป้าประสงค์ของการศึกษาของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 ที่พึงประสงค์ คือ “การศึกษาไทยช่วยบ่มเพาะคนไทยให้เป็นคนไทยที่มีศักยภาพ กล่อมเกล้า ให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุข ช่วยนำประเทศไปสู่ระดับการพัฒนาอย่างสมดุล และยั่งยืน พร้อมกับเป็นสังคมที่อยู่ดีมีสุข (Well-being society)”

สรุปได้ว่า การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของประเทศไทย มีผลต่อการจัดการศึกษาและระบบการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะมีการเปลี่ยนแปลงกับระบบการศึกษา ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการต่าง ๆ มากมาย เพื่อพัฒนาคนไทยยุคใหม่ให้ทันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยในยุคปัจจุบันนี้ นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับยุคสมัยในปัจจุบัน โดยการนำเอาปรัชญาการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิด ทฤษฎี คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 111-113) ได้สรุป คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยยึด ประเด็นตามการแบ่งคุณลักษณะของผู้บริหารตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง เป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานด้านวิชาการ
 - 1.1 มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ
 - 1.2 มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
 - 1.3 สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่
 - 1.4 มีวิสัยทัศน์
 - 1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.6 ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
 - 1.7 รอบรู้ทางด้านการศึกษา
 - 1.8 ความรับผิดชอบ
 - 1.9 แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
 - 1.10 รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
 - 1.11 ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
 - 1.12 กำเนียงถึงมาตรฐานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
 - 2.1 เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน
 - 2.2 มีความรู้ระบบงบประมาณ
 - 2.3 เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน
 - 2.4 มีความซื่อสัตย์ สุจริต
 - 2.5 มีความละเอียดรอบคอบ
 - 2.6 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
 - 2.7 หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
 - 2.8 รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3. ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 3.1 มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
 - 3.2 เป็นแบบอย่างที่ดี
 - 3.3 มีมนุษยสัมพันธ์
 - 3.4 มีอารมณ์ขัน
 - 3.5 เป็นนักประชาธิปไตย
 - 3.6 ประณีประนอม
 - 3.7 อุดม อุดมคณ
 - 3.8 เป็นนักพูดที่ดี
 - 3.9 มีความสามารถในการประสานงาน
 - 3.10 มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน
 - 3.11 กล้าตัดสินใจ
 - 3.12 มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร
4. ด้านการบริหารทั่วไป
 - 4.1 เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี
 - 4.2 เป็นผู้ตัดสินใจและสั่งการที่ดี
 - 4.3 มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
 - 4.4 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
 - 4.5 รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
 - 4.6 มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ
 - 4.7 มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
 - 4.8 กำกับ ติดตาม และประเมินผล

กนกกรานต์ คชชะ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมหรือสิ่งที่แสดงออกทางบุคลิกภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นหรือเป็นไปตามที่ต้องการ

สุรัตน์ ดวงชาต (2556) ให้ความเห็นว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน จึงปรารถนาที่จะให้มีหรือได้มาซึ่งนักบริหารมืออาชีพมาบริหารองค์กร ซึ่งนักบริหารมืออาชีพ คือ ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการบริหาร มีผลงานที่ประสบความสำเร็จ จนเป็นหลักประกันถึงความสามารถผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและมาตรฐาน

จนเป็นที่ยอมรับ ประสบความสำเร็จในการบริหารอย่างมืออาชีพจำนวนมาก พบว่า การที่ผู้บริหารเหล่านั้นจะมีคุณลักษณะที่โดดเด่นต่อไปนี้

1. มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้บริหารมืออาชีพต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี คือ คนที่มีมาดต้องตาต้องใจ คนที่มีจิตใจแจ่มใส ภายสง่า วาจาคี ภายในต้องเยี่ยม
2. มีความรู้ดี (Knowledge) นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี ผู้มีความรู้ดี จะเป็นผู้มีบามีเป็นที่ยอมรับ มีคำกล่าวที่ว่า "Knowledge is power" ความรู้ คือ อำนาจ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจะต้องเป็นผู้ที่รู้กว้าง และรู้ลึก คือ Know something in everything รู้งานในหน้าที่ต้องรู้ลึก รวมทั้งรู้อย่างถูกหลักวิชา สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้
3. มีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล วิสัยทัศน์ คือ ว่างที่อยากเห็น อยากมี อยากเป็นในอนาคตหรือภาพความสำเร็จในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ ทำทาย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้มาก คือ ได้อ่าน ได้ฟัง ได้เห็น ได้ทำมาก คนที่มีวิสัยทัศน์และมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (Vision with action) มักจะสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความวิสัยทัศน์แต่ไม่พยายามนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (Vision without action) ก็เท่ากับการเพ้อฝัน ดังนั้น ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จอยู่เสมอ
4. มีมนุษยสัมพันธ์ (Human relationship) มีคำกล่าวที่ว่า "นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นที่สูงไม่ได้" นักบริหารมืออาชีพต้อง "อ้อมน่อง ประกอบพี่ กอดคอเพื่อน ผู้ใหญ่คิง ผู้น้อยคั้น คนเสมอกันพุง" และ "จริงใจกับมิตร พิชิตใจมวลชน" นักการเมืองมืออาชีพจึงต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนทั้ง นาย ลูกน้อง เพื่อน และคนทั่วไป เพราะความสำเร็จในการบริหารไม่ได้เกิดจากการทำงานเพียงลำพังของผู้บริหาร แต่เกิดจากการที่ทุกฝ่ายให้การช่วยเหลือสนับสนุน ผู้บริหารที่สามารถนั่งในใจคนอื่นได้ คือ ผู้ที่สามารถพิชิตความสำเร็จได้อย่างน่าชื่นชน
5. มีภาวะผู้นำ (Leadership) มีคำกล่าวที่ว่า "ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำ" นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งอยู่เสมอ เพราะเมื่อใดสามารถนำทีมปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพ
6. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Chief change officer) ที่ใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่นั่น ไม่สามารถพัฒนา การเปลี่ยนแปลง คือ การพัฒนา (Changing is development) ผู้บริหารมืออาชีพ จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์กร โดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษา ยิ่งต้องมีความต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จไปได้ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ลึก และรู้รอบ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง”

7. มีคุณธรรมจริยธรรม (Moral & Ethics) คุณธรรมประคองค้ำโหดที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณผู้บริหารให้เป็นผู้ “คิดดี พูดดี และทำดี” ผู้ที่มีคุณธรรมประจำใจจะมีจริยธรรมที่งดงามเสมอ จึงทำให้สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างเหมาะสม

8. บริหารจัดการที่ดี (Administration & Management) นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ สามารถมองภาพงาน ได้ตลอดแนว (See through) คือ รู้จักจุดเริ่มต้นของงานและจุดสุดท้ายของงาน และรู้จักกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานสู่ความสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุดยอดของนักบริหาร คือ บริหารแล้วได้ทั้งงาน ได้ทั้งคน หมายความว่า “งานบรรลุผล คนก็เป็นสุข” นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้ รดทั้งศิลป์อย่างมีศิลปะ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ต้องมีศาสตร์ สามาดังนั้น จึงจำเป็นต้องแสวงหานวัตกรรม เทคโนโลยี หลักการ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการอยู่เสมอ

9. มีความสามารถพิเศษรอบด้าน (Talent) ความสำเร็จในการบริหารนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการแล้ว ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความรู้และทักษะที่สำคัญอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น กล้าตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักประสานสิบทิศ รู้จักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างทีมงานและพัฒนาทีมงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ ตลอดจนความสามารถในการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี

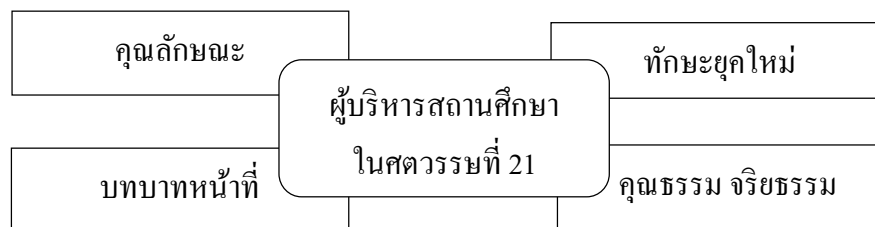
10. เป็นผู้นำวิชาชีพ (Professional leader) นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดีมีความสามารถในการประกอบวิชาชีพจนมีความชำนาญในวิชาชีพ มีผลงานที่เป็นประจักษ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่ประกอบวิชาชีพด้วยกัน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน เป็นผู้นำด้านวิชาการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร กล้าตัดสินใจ เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี นอกจากนี้ ผู้บริหารที่พึงประสงค์ควรจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนในองค์กรและนอกองค์กร และมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะ โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย

ของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ สามารถกำหนด ประเด็นศึกษาที่สำคัญหลัก 4 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะความเป็นผู้นำยุคใหม่ ทักษะยุคใหม่ บทบาทหน้าที่ และ คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

จากการสังเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของ Maxine (2015) Gerald Augus (2012) และ George Couros (2010) ได้เขียนบทความเรื่อง Top 10 Characteristics of Successful 21st Century School Leaders: 21st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities และ The 21st Century Principal ตามลำดับ สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. นักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน และจะต้องหาวิธีการจัดการอย่างต่อเนื่องเหมือน “ทฤษฎีน้ำไหล” (Flow theory)
2. นักการสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการ แบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็น ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด
3. นักคิดวิเคราะห์ (Critical thinker) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาวและจะได้รับประโยชน์ เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด
4. สร้างชุมชน (Builds community) ในที่นี้หมายถึง การประสานเชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ

ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้น มันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย

5. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน ไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถ แบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกัน ได้ด้วย

6. การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and connection) ผู้บริหาร ต้องแสวงหา แบ่งปันข้อมูล และความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติ อย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้าง การร่วมมือกับผู้อื่น

7. สร้างพลังเชิงบวก (Positive energy) ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุก และวิธีการ ดูแลเอาใจใส่ ต้องใช้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครู และผู้ปกครองรับรู้ และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนา ความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหาร ต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ

8. ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้บริหารต้องมีลักษณะความมั่นใจ (Confidence) เข้าถึงได้ง่าย (Approachable) มีความโดดเด่น (Be visible) ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้า ที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความ เชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

9. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and persistence) ผู้บริหาร ต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (Dedication) อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียน เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และอย่ายอมแพ้ (Never give up) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การพัฒนาที่กำหนดไว้

10. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to learn) ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่เป็นที่น่าตื่นเต้นและนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร และสังคม โรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a lifelong learner)

11. กิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and innovative) ต้องเป็นนักประกอบการ ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคม ในศตวรรษที่ 21 องค์การประกอบการต้องพัฒนาโรงเรียนเป็น ได้ด้วย

12. นักริเริ่มงาน (Intuitive) ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณของตนเอง ความสามารถในการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จอย่างไม่ว่าคิดค้นหรือจากการสังหรณ์ใจ (Intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นของความชาญฉลาดที่ดี

13. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to inspire) ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

14. การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be humble) ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียน ซึ่งงานผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้นแต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนในโรงเรียน นั่นคือต้องมีสัมมาคารวะ การรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครู และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

15. ตัวแบบที่ดี (Good model) หากคุณกำลังส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้ฝึกพวกเขาให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์ เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยีการเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ และประกอบกับนักสร้างพลังและ แรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ทักษะยุคใหม่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการให้ทัศนะด้านทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ดังนี้

Katz (1955 อ้างถึงใน แพรดาว สนองพันธ์, 2557, หน้า 27) ได้กล่าวถึง ทักษะการทำงานของผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานเขียนเรื่อง “Skills of an effective administrator” ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง สรุปได้ 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะทางเทคนิค (Technical skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานกิจกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และเทคนิคในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้านของศัลยแพทย์ นักดนตรี นักบัญชี วิศวกร ที่ต้องอาศัยความรู้ในการปฏิบัติ และการวิเคราะห์ปัญหา รู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น

2. ทักษะด้านมนุษย (Human skills) หมายถึง ความสามารถในการนำคน การทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับคนหลายประเภท ดังนั้น ทักษะด้านมนุษยจึงมีความสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการของบุคคลรวมถึงพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางร่างกาย ทางความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม ชื่อเสียง และเกียรติยศในสังคม เป็นต้น เพื่อจะได้ตอบสนอง ความต้องการให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ หน่วยงานของตนเองในภาพรวม โครงสร้างหน้าที่ของงานแต่ละงานว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ส่งผลกระทบต่อกันอย่างไร รวมทั้งนโยบาย การเมือง สังคม และเศรษฐกิจ มีผลอย่างไร ต่อหน่วยงาน

Hoyle, English and Steffy (2005) ได้เขียนหนังสือเรื่อง ทักษะที่ทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประสบความสำเร็จ (Skills for successful 21st Century School leaders) ประกอบด้วย 10 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Skills in visionary leadership)
2. ทักษะในการกำหนดนโยบายและการปกครอง (Skills in policy and governance)
3. ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Skills in communication and community relations)
4. ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (Skills in organizational management)
5. ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (Skills in curriculum planning and development)
6. ทักษะการจัดการเรียนรู้ (Skills in instructional management)
7. ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (Skills in staff evaluation and personnel management)
8. ทักษะในการบริหารจัดการบุคลากร (Skills in staff management)
9. ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน (Skills in educational research, Evaluation and planning)
10. ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (Values and ethics of leadership)

Baird (2006) โดย Harvard Business School กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะในการสื่อสารที่จะทำให้สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่อออกมาจริง ๆ
3. ทักษะในการคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้
4. ทักษะในการเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่าง ๆ ทำงานร่วมกันได้
5. ทักษะในการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้คนเชื่อถือ และพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Sasin institute for global affairs (2010 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 82-84) กลุ่มทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

1. ทักษะในเชิงกระบวนการคิดและสังเคราะห์ (Learning and thinking) เป็นทักษะที่เน้นในเรื่องของกระบวนการเรียนรู้ และการคิดสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับรู้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ เพราะความรู้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ดังนั้น ทักษะนี้จะเป็นสิ่งพื้นฐานเพื่อการต่อยอดที่ดีของความเป็นเลิศทางการเรียนรู้และคิดวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 กระบวนการคิดและการแก้ปัญหา (Critical thinking & Problem solving)

การใช้ทักษะการคิดอย่างมีเหตุผลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ต้องการกระบวนการคิดที่แตกต่างกัน รวมไปถึงการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อการผลิตองค์ความรู้ และการตัดสินใจที่ดี ควบคู่ไปกับการรับมือและแก้ปัญหาที่ดี

- 1.2 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity & Innovation) ต้องมีทักษะของการคิดริเริ่ม หรือเสนอแนวคิดใหม่ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การระดมสมอง ทั้งในระดับของบุคคล และการทำงานเป็นกลุ่ม ประเด็นสำคัญคือเรื่องของความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่ นอกกรอบในเชิงของความรู้และเชิงสังคม

2. ทักษะในเชิงของเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์เชิงข้อมูล (Technology and media for Information)

- 2.1 ความรู้เชิงการใช้ข้อมูล (Information literacy) เน้นในเรื่องความสามารถ และทักษะในการเข้าถึงข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการประมวลผล ในขณะเดียวกันก็ต้องรู้จักเอาข้อมูลที่ได้นั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดไม่ว่าจะเพื่อการแก้ปัญหา หรือการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภายใต้อกรอบจริยธรรมทางสังคม

- 2.2 ความรู้เชิงการใช้สื่อ (Media literacy) เป็นทักษะของการคิดวิเคราะห์และเข้าใจในสื่อที่มีอยู่ในสังคมทั้งตัวคุณค่าและบริบทของการใช้สื่อ นั้น ๆ นอกจากนี้ยังรู้จักการใช้สื่อให้เป็นประโยชน์เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิผล

2.3 ความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICY literacy) รู้จักการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ การจัดการ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จากคอมพิวเตอร์ ระบบ Global positioning system (GPS) และอื่น ๆ เพื่อการขับเคลื่อนที่ดีของเศรษฐกิจฐานความรู้ ภายใต้กรอบจริยธรรมในสังคม

3. ทักษะในเชิงของการทำงานและก้าวหน้าในอาชีพ (Career progressing) เป็นทักษะของการจัดการและรับผิดชอบงานในภายในสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง เพ่งความสนใจไปที่การพัฒนาทักษะที่เพียงพอต่อการพัฒนาในสายงานอาชีพ และการใช้ชีวิตในการทำงาน

3.1 การสร้างประสิทธิผลและความรับผิดชอบในหน้าที่การบ้าน (Productivity & accountability) ทักษะในการตั้งเป้าหมาย และการก้าวข้ามอุปสรรคในสภาวะกดดัน การจัดลำดับความสำคัญของหน้าที่การงาน และการจัดการตนเอง ตลอดจนกระทั่งการผลิตผลงานที่มีคุณภาพอย่างเป็นมืออาชีพ ภายใต้กรอบจริยธรรมหรือจรรยาบรรณอาชีพนั้น ๆ

3.2 ภาวะความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบต่อตนเอง (Leadership & Responsibility) ทักษะที่สามารถชี้นำ หรือแนะแนวแก่คนอื่น ๆ ได้ ให้ความช่วยเหลือคนอื่นเมื่อจำเป็น และการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

3.3 ความคิดริเริ่มและการกำหนดทิศทางให้แก่ตนเอง (Initiative & Self direction) ต้องสามารถกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายให้แก่ตนเองได้ หากความสมดุลในแง่ของการวางแผนระยะยาว และความต้องการในระยะสั้นและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถบังคับตนเองให้อยู่ในเส้นทางที่ถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมาย เรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตเพื่อให้เกิดเป็นบทเรียนของปัจจุบันและอนาคต

3.4 การสื่อสารและการร่วมมือ (Communication & Collaboration) ทักษะของการเรียบเรียงและสื่อความคิด ไม่ว่าจะเป็นการผ่านการใช้คำพูด การเขียน หรือการแสดงออกในขณะเดียวกันก็ต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ทั้งนี้จึงจะก่อให้เกิดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4. ทักษะในเชิงของการอยู่ร่วมกัน (Life & Socializing)

4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัวในสังคม (Flexibility & Adaptability) ทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เช่น ในเรื่องของความรับผิดชอบ บทบาทหน้าที่หรือตารางเวลา ในสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และทักษะในการรับรู้และปรับปรุงตามผลการตอบรับที่ได้จากผู้อื่น รวมถึงการเข้าใจและต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 การเข้าสังคมและการแลกเปลี่ยนข้ามวัฒนธรรม (Social & cross-cultural skills) รู้ถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม เมื่อไรควรพูดหรือควรรับฟัง เคารพในวัฒนธรรม ความคิด และค่านิยมที่แตกต่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการเปิดกว้างทางความคิด (Open-minded)

Crawford (n.d.อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) กล่าวถึง ทักษะเพื่อความสำเร็จของผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่า ในปี ค.ศ. 2010 ได้มีผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาว่า คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของสถานศึกษา และดังที่ Linda Darling-Hammond นักการศึกษาแห่ง Stanford University ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถได้ ได้มีมาแต่เกิดแต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ (High-performing principals are not just born, but can be made) ซึ่งต้องอาศัยการฝึกอบรม หรือการพัฒนาในทักษะที่สำคัญ ๆ เช่น

1. การคาดหวังสูง (High expectation) ผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะมุ่งความสำเร็จของนักเรียนทุกคนและจะใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุผลในความเชื่อนั้น นักเรียนจะถูกท้าทายด้วยหลักสูตรที่มีลักษณะเข้มงวด (Rigorous curriculum) ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า หรือกับรายวิชาที่ไม่คุ้นเคย การมุ่งการศึกษาในระดับวิทยาลัยและการศึกษาต่อเนื่อง อย่างจริงจัง
2. การให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายพื้นฐาน (A focus on the fundamentals) สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้ การเรียนรู้จึงเป็นจุดมุ่งหมายพื้นฐาน เป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญยิ่งกว่าสิ่งอื่นใด ทุกสิ่งทุกอย่างจึงมุ่งการบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น
3. การแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (A talent for collaborative problem solving) ความร่วมมือนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และความสำเร็จ ผู้นำสถานศึกษาที่ฉลาดจะสร้างความเป็นหุ้นส่วนให้เกิดขึ้นในทุกระดับของโรงเรียน เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาและแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้
4. มีจิตมุ่งสร้างสรรค์ (An inventive mind) ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี และนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ทั้งในการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาหลักสูตร การประเมินผล การงบประมาณ และอื่น ๆ จนกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำแถวหน้าในเรื่องเทคโนโลยี
5. ความสามารถในการแปลความข้อมูล (The ability to read data's story) ผู้นำสถานศึกษาต้องรู้คุณค่าของข้อมูลที่ตีและนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว นำสู่การปฏิบัติและประเมินผลเพื่อวัตถุประสงค์สำเร็จ
6. ความสามารถในการบริหารเวลาและความใส่ใจ (A gift for directing time and attention) ผู้นำสถานศึกษาในปัจจุบันและในอนาคตจำเป็นต้องมีการบริหารเวลา (Time management) และการมอบอำนาจ (Delegation) เนื่องจากโรงเรียนมีภารกิจมากมาย ทั้งงบประมาณ บุคลากร นักเรียน และครอบครัว การพัฒนาวิชาชีพ เทคโนโลยี และอื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งทุกกรณีต้องทำด้วยใจรัก (With heart) ที่มุ่งสู่ความสำเร็จของผู้เรียน

Weigel (2012) ได้เขียนบทความเรื่อง Management Skills for the 21st Century: Avis Gaze (2016) เขียนงานเรื่อง Preparing School Leaders: 21st Century Skills และ National Association of Secondary School Principals (NASSP) (2013) เขียนหนังสือเรื่อง 10 Skills for Successful School Leaders สามารถสังเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกันได้ ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)
2. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills)
3. ทักษะการสื่อสาร (Communication skill)
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)
5. ทักษะด้านการบริหารองค์การ (Organizational management skills)
6. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills)
7. ทักษะทำงานเป็นทีม (Teamwork skills)
8. ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)
9. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill)
10. ทักษะการรับรู้ (Sensitivity skill)
11. ทักษะการตัดสินใจ (Adjustment skill)
12. ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation skill)
13. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skill)
14. ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (Ethical-moral skills)

สรุปได้ว่า ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้ การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรมจริยธรรม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

บทบาทเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเป็นไปตาม ความคาดหวังของสังคม บทบาทของบุคคลจึงมีความแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรม สำหรับบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามตำแหน่ง ที่ดำรงอยู่ มีนักวิชาการให้ทัศนะด้านบทบาทยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปใช้ประโยชน์ มีรายละเอียด ดังนี้

The Wallace Foundation (2012) เป็นมูลนิธิให้ทุนสนับสนุน โครงการส่งเสริม ความเป็นผู้นำการศึกษาใน 24 รัฐ ของประเทศสหรัฐอเมริกา เสนอแนวทางสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรนำไปใช้ มี 5 ประการ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน (Shaping a vision of academic success for all students) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีส่วนร่วมของบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

2. สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อการศึกษา (Creating a climate hospitable to education) ผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับผู้เรียน และบุคคลภายนอก เพราะโรงเรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียน และกิจกรรม บรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น (Cultivating leadership in others) ทั้งครูในโรงเรียนถือว่าทรัพยากรสำคัญในการบริหาร การสร้างให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการ จะส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษา

4. การปรับปรุงการเรียนการสอน (Improving instruction) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผล จะมุ่งทำงานด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมุ่งถึงคุณภาพการสอน และให้บรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังของผู้เรียน และผู้ปกครอง

5. การบริหารจัดการกับคน ข้อมูล และกระบวนการ (Managing people, Data and processes) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งครูบุคลากร และผู้เรียน รวมทั้งการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารและกระบวนการบริหาร

DoDEA School ได้นำเสนอเครื่องมือการประเมินเรื่อง Instructional Leadership: Self-Assessment and reflection continuum เป็นเครื่องมือประเมินความเป็นผู้นำทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการกำหนดตัวชี้วัดด้านสมรรถนะและความเป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิผล 4 ด้านหลัก ดังนี้

1. ผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กำหนดให้มีการกำกับดูแลด้านการบูรณาการ การเรียนการสอนต่อการประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ และประเมินผล ได้แก่ การให้คำแนะนำ แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับครูเกี่ยวกับการใช้ห้องเรียนที่มีประสิทธิผล การสนับสนุนให้ การเรียนการสอนสอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอก โรงเรียน

2. มีการนำรูปแบบทางจิตตอลมาสนับสนุนการเรียนการสอนของครู เพื่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน ได้แก่ นำไปใช้ในห้องเรียน ส่งเสริมให้ครู นักเรียน ใช้เครื่องมือทางจิตตอลอย่างมี ประสิทธิภาพ และใช้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการประเมินประเมินความพร้อมของโรงเรียน ที่จะนำทักษะทางจิตตอลมาใช้

3. ให้โอกาสแก่ครูได้พิจารณาได้ตรงต่อ กำหนดจุดมุ่งหมายและร่วมมือกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงแล้วสามารถนำมาเป็น โอกาส ได้แก่ ให้ครูกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน และด้านการประเมินผล และให้นำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งเปิด โอกาสให้ครูได้เรียนรู้อย่างมืออาชีพ ได้อย่างแท้จริง

4. ต้องจัดสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการส่งเสริม ปฏิสัมพันธ์ และความรู้สึกที่ดีต่อของชุมชน ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อสนับสนุนการสอน และการเรียนรู้ด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 กำหนดให้จัดสภาพแวดล้อม เพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือยึดหยุ่นภายใน โรงเรียนและชุมชน นอกจากนี้ควรเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ด้านโลกมากขึ้น และออกแบบทางสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มโอกาส การพัฒนาทักษะการคิด ทักษะชีวิต และทักษะทางอาชีพ และเตรียมผู้เรียนสำหรับการทำงาน ในอนาคต

Derick (2016) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน ได้เขียนบทความเรื่อง The Role of the Principal in Schools ได้สรุปบทบาทหน้าที่ใน โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่สำคัญ 9 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทในฐานะผู้นำ (Role as school leader) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ (Being an effective leader) โครงการจัดหาทุนอุปถัมภ์โรงเรียน การพัฒนาการประเมินผลครูผู้สอน และนโยบาย การพัฒนาโรงเรียน เป็นต้น
2. บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน (Role in student discipline) งานส่วนใหญ่ของผู้บริหาร การรักษาระเบียบวินัยของนักเรียนที่ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจ ให้แก่ครูทุกคน และต้องมีเป้าหมายของการนำไปใช้กับผู้เรียน จะทำให้งานง่ายขึ้น
3. บทบาทในฐานะผู้ประเมิน (Role as a teacher evaluator) ผู้บริหารส่วนใหญ่ ต้องมีความรับผิดชอบในการประเมินผลงานของครู โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการประเมิน ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินตามกระบวนการ ด้านคุณภาพครู อย่างมีความเป็นธรรมและต้องชี้ให้เห็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติหน้าที่ของครู
4. บทบาทในการพัฒนา การดำเนินงาน และการประเมินโครงการ (Role in Developing, Implementing and evaluating programs) เป็นเป็นหนึ่งบทบาทที่ผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องหาวิธีการพัฒนา ประสิทธิภาพของผู้เรียนเพิ่มขึ้น โครงการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ต้องครอบคลุมเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน และต้องมีการประเมินทุกปี และพัฒนาเสมอถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น

5. บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน (Role in reviewing policies and procedures) เอกสารสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร (Governing) โรงเรียน คือ คู่มือนักเรียน (Student handbook) ถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถทำให้งานของผู้บริหารง่ายขึ้น ให้นักเรียน ครู และผู้ปกครอง ได้รู้นโยบายและขั้นตอนการทำงานประสบผลสำเร็จได้

6. บทบาทในการกำหนดตาราง (Role in schedule setting) การสร้างตาราง ต้องทำทุก ๆ ปี ซึ่งจะเป็นภาระงานที่ผู้บริหารต้องการสร้างขึ้นเอง ได้แก่ ตารางการติวเข้ม การเข้าเรียน ตารางการปฏิบัติงาน ตารางการใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ตารางการใช้ห้องสมุด ฯลฯ ตรงข้ามผู้บริหารต้องตรวจสอบแต่ละตารางเหล่านั้นว่าไม่ทำให้บุคลากรแต่ละคนต้องมี ตารางมากเกินไปในแต่ละปี

7. บทบาทในการจ้างครูใหม่ (Role in hiring new teachers) เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร โรงเรียน ต้องจ้างหรือรับครูและเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่ในการทำงาน ได้อย่างถูกต้อง ด้วยกระบวนการสัมภาษณ์หรืออบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

8. บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ (Community relations) มีความสัมพันธ์ที่ดี กับพ่อแม่และสมาชิกในชุมชน สามารถเป็นประโยชน์กับคุณในความหลากหลายของพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและธุรกิจชุมชน สามารถช่วยให้โรงเรียนอย่างมาก รวมถึง ประโยชน์ที่ได้รับบริจาคเวลาส่วนตัวและการสนับสนุนในเชิงบวกโดยรวม

9. บทบาทในการมอบหมายงาน (Delegating) ผู้นำหลายคนโดยธรรมชาติมีงานหนัก อยู่ในมือที่ต้องสั่งการลงไป ผู้บริหารต้องมีการมอบหมายงานบางอย่างซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น โดยมอบหมายให้กับบุคคลที่มีความรู้ และไว้วางใจผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไม่มีเวลามากพอที่จะทำทุกอย่างที่ต้องการทำด้วยตัวเอง จึงต้องพึ่งพาคนอื่น ๆ มาช่วยทำเพื่อให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาท ในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาท ในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนด ตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาท ในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์บทบาทในการประสาน สัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

คุณธรรมและจริยธรรมในศตวรรษที่ 21

Brown and Trevi (2006) และ Greenfield (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม สามารถเข้าใจดีที่สุดในด้านคุณธรรมของบุคคล ด้านกระบวนการที่แยกเป็นส่วน ๆ ระหว่าง พฤติกรรมกับอิทธิพลด้านคุณธรรมและจริยธรรม สามารถอธิบายได้ว่า กระบวนการได้ยึดหลัก สัญญาสำหรับการให้ผู้บริหารโรงเรียนได้นำลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดีที่สุดมาช่วยให้ครูได้พัฒนา และมีการให้อำนาจในการอบรมสั่งสอน และนำบริบทที่เป็นความกดดันภายในมาใช้ ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน และมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรทำหน้าที่การบริหาร คุณธรรมผ่านทัศนคติที่เกี่ยวกับการตัดสินใจและการประมวลผลในค่านิยมที่สอดคล้องกับ จริยธรรมในวิชาชีพของตน และวิธีที่ให้คุณค่าการทำงานของพวกเขา และผลประโยชน์ การปฏิบัติงานประจำวัน

คุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ถึงแม้จะไม่มีกำหนดให้ปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนแต่ ต้องประยุกต์ จากหลักคุณธรรม จริยธรรมตามแนวทางศาสนาระเบียบกฎหมายคำสั่งและ จรรยาบรรณจากการศึกษาแนวคิดด้าน คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของนัก วิชาการกล่าวสอดคล้องกันว่า ผลกระทบหลายด้านของ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้เกี่ยวข้องกับ ปัญหาคุณธรรม โดยตรงแต่วัตถุประสงค์ด้านคุณธรรมต้องเป็นตัวขับเคลื่อน (Driver) ศักยภาพของ ผู้นำ ให้สามารถบริหารจัดการบรรลุผลสำเร็จได้ รายละเอียด ดังนี้

Richard Gregory (2010) ได้เขียนบทความเรื่อง Moral and ethical leadership in administrator preparation ได้นำเสนอ ควรมีการให้ความรู้ด้านจริยธรรมกับกลุ่มเตรียมเป็นผู้นำใหม่ (Pre-service) และผู้นำที่ปฏิบัติงานแล้ว ต้องมีแนวทางการเตรียม ดังนี้

1. ต้องสอนและฝึกปฏิบัติได้จริยธรรม
2. การฝึกปฏิบัติ และตัดสินใจเชิงจริยธรรม และ
3. มีรูปแบบการการปลูกฝังจริยธรรมทั้งทางทฤษฎี การปฏิบัติโดยเน้นเนื้อหา

และการลงปฏิบัติภาคสนามให้กับกลุ่มผู้บริหารหน้าใหม่

Hester and Killian (2011) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะตัวแทนคุณธรรม (Moral agency) ต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนทางคุณธรรมต้องให้ความสนใจกับบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาตนเอง ต้องมีความรับผิดชอบด้านกฎกติกาทางจริยธรรม มีข้อผูกพันกับการดูแล เอาใจใส่ทางจริยธรรม และให้บุคลากรมีความรู้สึกเอาใจใส่ด้านจริยธรรมหรือสาเหตุหลัก

สรุปได้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรที่จะมีคุณธรรมจริยธรรม เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นตัวแทนหลักของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานในการจัดการศึกษา ก็จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดี ของสถานศึกษานั้น

แนวคิดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

การบริหารงานใด ๆ ย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การบริหารและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสำเร็จไปได้ แนวคิดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ National Association of Secondary School Principle (2014) ที่แสดงออกถึงทักษะของผู้บริหาร ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางการเรียนการสอน

Harper (2001, หน้า 31) ได้เสนอว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้จัดการทั่ว ๆ ไป ผู้นำจะใช้กระบวนการของการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อค้นหาอนาคตที่เป็นไปได้สำหรับองค์กร มีคำกล่าวที่ว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงจะสามารถมองเห็นเส้นทางใหม่และสามารถโน้มน้าวให้คนอื่นคล้อยได้ วิสัยทัศน์เป็นความสามารถที่จะเติมเต็มส่วนที่ขาดหาย มองเห็นสิ่งอื่นนอกเหนือจากจุดบอดในขณะที่คนอื่นมองไม่เห็น และการมองมุ่งไปข้างหน้า

วันเพ็ญ หรุจิตตวิวัฒน์ (2550, หน้า 9) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมอง การณ์ไกล เห็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นข้างหน้าก่อนข้างชัดเจน และมุ่งมั่นที่จะจัดการให้สามารถอยู่ในสถานการณ์นั้นได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องสามารถมองสถานภาพโดยรวมขององค์กร ผู้นำต้องสร้างสรรค์ความรู้ ความชำนาญของกลุ่มได้ ผู้นำต้องเป็นผู้ให้วิสัยทัศน์ แก่องค์กรและผู้นำต้องช่วยฝึกฝนผู้น้อยให้เป็นผู้นำต่อไปได้เช่นกัน วิสัยทัศน์ที่ดีควรเป็นเชิงสร้างสรรค์ แม้ว่าสถานการณ์ข้างหน้าจะเป็นลบอย่างแน่นอน แต่ผู้มีวิสัยทัศน์คือผู้ที่รู้วิธีแก้ไขสถานการณ์ และมุ่งมั่นที่จะผ่านพ้นสถานการณ์เลวร้ายนั้น ไปได้อย่างดี โดยต้องสร้างศรัทธาให้ผู้เกี่ยวข้องเพื่อการประสานพลัง ซึ่งมีส่วนอย่างยิ่งต่อการบรรลุความสำเร็จ ทั้งนี้วิสัยทัศน์ควรมีความท้าทาย และคุ้มค่าต่อความเพียรพยายาม เพราะการมีมุมมองที่แตกต่างแล้วทำให้เกิดขึ้นได้ผลลัพธ์คุ้มค่า ก็สมควรแก่ความพยายาม

จิตติมา วรรณศรี (2550, หน้า 29) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นหรือสร้างภาพขององค์กรที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ภาพนั้นต้องมีความชัดเจน เป็นไปได้รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะนำองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการเรียนการสอน หมายถึง การใช้กลยุทธ์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ประกอบด้วย การกำหนด โปรแกรมและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติ มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ และสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แสวงหาทิศทาง

ในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระตุ้นคนอื่น ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย การผูกพันในการทำงานทั้งระดับบุคคลและกลุ่ม

2. การทำงานเป็นทีม

Parker (1990, p. 16) ได้กล่าวว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2551, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ คือ บุคคลที่ทำงานร่วมกันประสานงานกัน กล่าวคือ เป็นการรวมตัวของกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552) ได้กล่าวถึง ทักษะการสร้างทีม (Team building) ว่า การทำงานเป็นทีม คือ หัวใจสำคัญของการทำงาน เพราะงานที่ว่ายาก ก็จะสำเร็จได้ง่าย ๆ ด้วยความสามัคคีและกระตุ้นการทำงานร่วมกันของกลุ่มคน โดยการสร้างความไว้วางใจ ความสามัคคี และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน

สมชาติ กิจยรรยง และจิรัชญา ใจเปี่ยม (2552, หน้า 56) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคล ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ มีการประสานงานกัน ร่วมมือ สามัคคี มีเป้าหมายร่วมกัน และเชื่อใจกัน

มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553, หน้า 11) ได้ให้ทัศนะของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุน ช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสวงหาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม การสร้างแบบจำลองและส่งเสริมพฤติกรรมที่นำไปสู่การทำงานที่สำเร็จ สนับสนุนความสำเร็จของกลุ่ม

3. การตอบสนองความต้องการของบุคคลการ

Maslow (1970, pp. 35-47) ได้สรุปเกี่ยวกับ พฤติกรรมของมนุษย์ไว้เป็นข้อ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ซึ่งมีอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วก็จะหมดไป และความต้องการอันอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตายไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อ ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนอง แล้วความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที ลำดับชั้นตอนความต้องการของมนุษย์นั้น ได้แบ่งไว้เป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปจนถึงระดับสูงสุด ดังนี้

3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย Maslow ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคม และความมีชื่อเสียงแล้วบุคคลนั้นจะมีความต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งใด ๆ

3.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น และเมื่อพิจารณาจากทัศนคติของฝ่ายบริหารแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัยจะหมายถึง การให้ความแน่นอน หรือการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่า ความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้น นอกจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้น ยังมีความต้องการที่เกี่ยวกับความมั่นคงของงาน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ อีกด้วย

3.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ตามปกติคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความต้องการทางด้านนี้จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ คนต้องการเพื่อน ไม่ว่าจะเพื่อนบ้านหรือเพื่อนร่วมงาน

3.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ นับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการจะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ส่วนแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่องในสังคม

3.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดใฝ่ฝัน (Self-realization)

ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากจะได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ความต้องการชนิดนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่เขาได้รับในลำดับขั้นต้น ๆ ที่ผ่านมา เพราะถ้าบุคคลได้รับความสำเร็จในลำดับขั้นต้น ๆ ที่ผ่านมาก็จะเกิดความมานะและมองเห็นความต้องการในลำดับถัด ๆ ไป ซึ่งเป็นสิ่งท้าทายที่จะต้องเอาชนะให้ได้

Murray (2006) ได้จำแนกความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความพึงพอใจขั้นพื้นฐานของระบบในร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ และน้ำ
2. ความต้องการด้านจิตใจ (Psychological needs) มุ่งความสนใจไปที่อารมณ์และความพึงพอใจ เช่น ความต้องการการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความต้องการบรรลุเป้าหมายที่มีความยากเป็นสิ่งที่ท้าทาย

วิเชียร วิทย์อุดม (2551, หน้า 148-149) ให้ความหมายของความหมายของความต้องการไว้คือ ความขาดแคลนของบุคคล เช่น บุคคลอาจจะรู้สึกถึงความต้องการงานที่ทำหยาบมากขึ้น รายได้ และสวัสดิการที่สูงขึ้น หรือความเคารพและการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่กระบวนการที่นำทางการตัดสินใจของบุคคล เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการ ดำเนินการกระทำบางอย่าง

สรุปได้ว่า การตอบสนองความต้องการของบุคคลการ หมายถึง การรับรู้ตอบสนองความต้องการและความกังวลของผู้อื่น การจัดการรู้จักเพื่อนหน้าเพื่อนเบาพร้อมกับบุคคลอื่น ในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียดทางอารมณ์หรือความขัดแย้ง รู้จักการติดต่อสื่อสารสร้างสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานซึ่งมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสมกับคนที่แตกต่างกันของชาติพันธุ์ วัฒนธรรม และภูมิหลังทางศาสนา

4. ความยุติธรรม

Judge and Colquitt (2004, p. 395) กล่าวว่า ความยุติธรรมในสภาพการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานเปรียบเทียบความเหมาะสมระหว่างสิ่งที่เขาทุ่มเทและสิ่งที่เขาได้รับความเหมาะสมของกระบวนการในการตัดสินใจ และความเหมาะสมของการปฏิบัติระหว่างบุคคลต่าง ๆ

Beugre (1996, อ้างถึงใน ศิริพร ชื่นแฉ่ง, 2553, หน้า 9) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งเป็นที่บุคคลทำการแลกเปลี่ยนกันทางสังคมหรือเศรษฐกิจ และยังเกี่ยวข้องถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นระบบหนึ่งของสังคม

ศิริพร ชื่นแฉ่ง (2553, หน้า 9) ได้สรุปการรับรู้ความยุติธรรมไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์กร และผู้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม รวมไปถึงความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้กับพนักงาน และความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน

สรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง การจัดหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง และการแสดงผลการวิเคราะห์และการแปลความหมายที่ซับซ้อนของข้อมูล ตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผลด้วยข้อมูลสารสนเทศ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่สำคัญ

5. การยึดผลงานเป็นหลัก

Winstanley and Stuart (1996) ได้ให้ความหมายของการบริหารองค์กรแบบมุ่งเน้นผลงานไว้ คือ การบริหารองค์กรเชิงกลยุทธ์ และเชิงบูรณาการของกระบวนการ ซึ่งไม่ได้หมายถึงระบบหรือเทคนิคอย่างเดียว แต่รวมถึงการกระทำทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานทุกระดับในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลขององค์กรได้ตามเป้าหมาย หรืออีกนัยหนึ่งก็หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผลงานสูงสุดจากองค์กร ทีมงาน และจากพนักงานแต่ละคนนั่นเอง ซึ่งผลงานตามกรอบหรือเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้ในแผนตามมาตรฐานและตามความรู้ความสามารถที่กำหนดให้แก่พนักงานแต่ละคน

ปริญญา สัตยธรรม (2550, หน้า 7) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ สภาพการทำงานดี สบายงาม ระบบงานดี เพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดี จะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551, หน้า 98) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน หมายถึงทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเข เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงานซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล

สรุปได้ว่า การยึดผลงานเป็นหลัก หมายถึง เข้าใจภาระความรับผิดชอบ ตระหนักถึงการตัดสินใจที่ถูกต้อง แก้ปัญหาอย่างรวดเร็วเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น การแก้ไขปัญหาระยะสั้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในระยะยาว

6. ความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ

Quong, Walker and Stott (1998, pp. 9-10) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้คือ เป็นการกำหนดการเพื่อที่จะให้ได้รับในสิ่งที่ท่านประสงค์ต้องการจะเป็น กล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การสามารถจะเป็นได้ ดังนี้

1. บอกให้รู้ว่าจะไปที่ไหนและบอกเหตุผลว่าทำไม
2. บอกชัดเจนว่าควรจะทำอะไร หมายความว่าอย่างไร จะต้องมีการใด และเครื่องมือชนิดใดที่จะทำให้สามารถบรรลุผลดังกล่าว
3. ต้องเลือกวิธีการและเครื่องมือที่ดีที่สุดเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายปลายทางที่วางไว้
4. การวางแผนออกแบบวิธีการทำงานและเครื่องมือที่ทำงานที่ดีที่สุดนั้น ต้องสามารถพัฒนาและนำไปใช้ได้
5. สามารถประเมินได้ว่ากำลังดำเนินการและได้ดำเนินการแล้วในระดับดีเพียงใด และปรับปรุงวิธีการดำเนินการตามที่เห็นว่าจำเป็น

ปราโมทย์ กลมเกลี้ยง (2549) ได้กล่าวว่า การวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าก่อนที่จะลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีการดำเนินการอย่างมีระบบ สอดคล้องกับหลักวิชา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สมพร แสงชัย (2548, หน้า 11-14) ได้ให้ความหมายของการวางแผนว่า การวางแผน คือ การกำหนดแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการแนวทางหรือวิธีการปฏิบัตินั้นต้องเป็นการกำหนดล่วงหน้า (Predetermined course of action) โดยแบ่งแนวทางสำหรับแผนหรือแผนงาน และวิธีปฏิบัติสำหรับโครงการ เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการเดินไปสู่เป้าหมายอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ หมายถึง เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม จัดทำตารางเวลาการทำงานแต่ละกิจกรรม สร้างขั้นตอนในการตรวจสอบโครงการ เวลา รู้ภาระงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลทั้งเรื่องการปฏิบัติและการจัดการ

7. การสื่อสารด้วยวาจา

กิติมา สรุสนธิ (2548, หน้า 1-2) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารว่า เป็นกระบวนการ (Process) ที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต สังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา จนอาจกล่าวได้ว่าการสื่อสารเป็นฟันเฟืองของเครื่องจักรกลแห่งสังคมที่ทำให้สังคมดำเนินการไปอย่างไม่หยุดยั้ง เนื่องจากการสื่อสารเป็นทั้งเครื่องมือ (Instrument) และวิธีการ (Means) ในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งทั้งต่อปัจเจกบุคคลต่อองค์กรและต่อสังคม

ดังนั้น เราจึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าการสื่อสารเป็นสถาบันหนึ่งของสังคมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง จนไม่อาจละเลยที่จะนำมาศึกษาให้ทราบและเข้าใจต่อองค์ความรู้ต่าง ๆ ของการสื่อสารได้ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในเรื่องของความหมาย องค์ประกอบ วัตถุประสงค์ หรือแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าว จะเป็นหนทางที่ทำให้ผู้ศึกษาสามารถรู้ เข้าใจ วิเคราะห์ และประเมินคุณค่าของการนำเอา การสื่อสารไปใช้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลองค์กรและสังคม

ยูทาภรณ์ นิยมพล (2552, หน้า 42) ได้สรุปความหมายของการพูดว่า หมายถึง การสื่อความหมายทางด้านความคิด ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการของผู้พูดไปยังผู้ฟัง เพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจ โดยอาศัยน้ำเสียง ภาษา และกริยาเป็นสื่อ

กมลชนก วนาศิริ (2554, หน้า 5-6) ได้สรุปความหมายของการสื่อสารด้วยวาจาไว้ว่า หมายถึง วิธีการสื่อสารโดยใช้คำพูด ทั้ง 6 รูปแบบ ดังนี้ Noble (N) คือ เป็นคนพูดตรง พูดความจริง พูดสั้น ๆ ตรงประเด็น (Socratic (S)) คือ ชอบพูด ชอบใช้สำนวนโวหาร วิเคราะห์ รายละเอียด พูดโดยมีหลักฐานอ้างอิงมีความสามารถในการชักจูงผู้อื่น (Reflective (R)) มีความสุภาพอ่อนโยน เห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นผู้ฟังที่ดี หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คิดก่อนพูด (Magistrate (NS)) คือ พูดตรง ไร้ความรู้สึกและมีพลัง ไม่มีคำว่าแพ้ เป็นนักพูดคำพูดตัวเองเป็นคาบสองคม (Candidate (RS)) ชอบใช้สำนวนโวหาร สุภาพอ่อนโยน เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ชอบพูด ถ้าพูดไม่ชนะจะเปลี่ยนเรื่องชำนาญด้านหลักฐานอ้างอิง ชอบให้คำแนะนำแก่ผู้อื่น (Senator (N-R)) คือ ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ไม่เปิดเผยความรู้สึกส่วนตัว ให้ผู้อื่นเห็นทำหน้าที่ตาย

สรุปได้ว่า การสื่อสารด้วยวาจา หมายถึง การสื่อสารอย่างชัดเจนกับผู้ร่วมงาน ทั้งแบบรายบุคคลกลุ่มขนาดเล็ก และกลุ่มขนาดใหญ่ การนำเสนอด้วยวาจามีความชัดเจน และเข้าใจง่าย

8. การสื่อสารด้วยการเขียน

Taylor (1984, p. 1-15) กล่าวถึง การเขียนแบบเน้นกระบวนการว่า หมายถึง กระบวนการแสวงหาเชิงสร้างสรรค์โดยมีลักษณะผสมผสานระหว่างเนื้อหาและภาษาเป็นการใช้ภาษา เพื่อเป็นเครื่องมือในการค้นหาความหมายจากประสบการณ์ของผู้เขียน เพื่อนำมาเสนอแก่ผู้อ่าน โดยเห็นว่า วิธีการนี้เป็นเครื่องสะท้อนความคิดของผู้เขียนและเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิด ทั้งการให้และรับไปพร้อมกันด้วย

Leki (1994, p. 175) ให้ความหมายของการเขียนแบบเน้นกระบวนการว่าเป็นกระบวนการทางความคิดที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่ขึ้นก่อนการเรียน โดยผ่านกระบวนการในการค้นหา สร้าง และจัดเรียงเรียงความคิด ซึ่งข้อมูลหรือความคิดนี้ได้จากการสนทนา

หรือการอภิปรายภายในกลุ่ม หรืออาจเกิดจากความคิดของผู้เขียนเอง เพื่อสร้างเป็นความคิดใหม่ การเขียนจึงนับเป็นกระบวนการสำคัญในการแสดงความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้

ยูภาภรณ์ นิยมพล (2552, หน้า 19) ได้สรุปความหมายของการเขียนไว้ว่า หมายถึง การถ่ายทอดสรรพสิ่งอันเป็นความรู้สึกรู้นึกคิดของตนเอง มาเป็นสัญลักษณ์หรือตัวอักษร เพื่อสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจ

กมลชนก วนาศิริ (2554, หน้า 11) วัจนภาษา หรือภาษา หรือถ้อยคำ นั้น ต้องใช้ให้ชัดเจน ถูกต้อง โดยคุณลักษณะของคำ คุณหน้าที่ของคำ ตำแหน่งของคำ ความหมายของคำ และต้องใช้ให้เหมาะสม นั่นคือ ต้องเหมาะกับลักษณะการสื่อสาร เหมาะกับงานแต่ละประเภท เหมาะกับสื่อ เหมาะกับผู้รับสารที่เป็นเป้าหมาย นอกจากนี้ยังต้องใช้ให้มีน้ำหนัก กล่าวคือ ต้องใช้คำที่มีพลังสามารถกระทบใจผู้รับสารทันที และใช้คำน้อยกินความหมายมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้วัจนภาษาให้เหมาะสมกับบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากคนมีต่างเพศ ต่างวัย ต่างฐานะ คำบางคำใช้เฉพาะเพศ หากนำมาใช้ผิดเพศก็จะเป็นเรื่องตลก และอาจทำให้ผู้รับสารไม่พอใจ หรือทำให้ผู้อื่นเข้าใจบุคลิกภาพของผู้รับสารผิดไปก็ได้ อันมีผลทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกันระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร ผู้ที่รู้หลักจิตวิทยาจะสามารถเลือกใช้วัจนภาษาที่เหมาะสมกับบุคคล เหมาะกับโอกาส และเหมาะสมกับความรู้สึก

สรุปได้ว่า การสื่อสารด้วยการเขียน หมายถึง เขียนสื่อความได้อย่างชัดเจน แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญด้านภาษาที่ใช้ ใช้การเขียนกับบุคคลอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับระดับของผู้รับสาร

9. การพัฒนาผู้ร่วมงาน

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548, หน้า 6) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development: HRD) ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ เป็นผลคืออันเป็นผลการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development: HRD) เป็นการ ใช้ การฝึกอบรม (Training) การพัฒนาองค์กร (Organization evelopment) และการพัฒนาอาชีพ (Career development) อย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคลกลุ่มงานและองค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ (Key competencies) ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานปัจจุบันและอนาคตได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (Planned learning activities) ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์กรสามารถริเริ่ม

และจัดการเปลี่ยนแปลง และทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์กร กับบุคลากร

ทศนีย์ สิงห์เจริญ (2549) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) หมายถึง กระบวนการที่ได้สร้างไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรมปฏิบัติทดลองและการพัฒนา เป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพควรคำนึงถึงหลักการสำคัญ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนได้ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ
2. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบของกิจการ
3. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรและบุคลากร
4. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่มให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ผู้มีความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องการใช้ความสามารถที่สูง ๆ ได้
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำทุกด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ความรู้ ความสามารถ จิตใจ หรือคุณธรรมให้มีควบคู่กันไป
6. องค์กรต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนในองค์กร ควบคู่กับความก้าวหน้าขององค์กร องค์กรจะอยู่ไม่ได้ ถ้าขนาดบุคลากรที่มีกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาท่วมเทให้กับองค์กร

ปรีชา เกตุผดุง (2549, หน้า 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ หรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ทักษะประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคลากรตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ให้มีคุณภาพ และส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานมีผลผลิต ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

กุศล ไสละบาท (2551, หน้า 15-16) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติ ให้กับบุคลากรภายในองค์กรที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาผู้ร่วมงาน หมายถึง การนิเทศ แนะนำและช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ให้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการพัฒนาของแต่ละคน ใช้ข้อมูล และการสังเกตการณ์

10. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง

เชาว์ โจรนแสง (2546, หน้า 206-208) ได้ให้ความหมายของจุดแข็งและจุดอ่อนไว้ดังนี้
จุดแข็ง หมายถึง จุดเด่นของกิจการที่มีความเด่นพิเศษกว่าผู้อื่น ซึ่งความเด่นดังกล่าว สามารถที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานทางการตลาดได้

จุดอ่อน หมายถึง ข้อจำกัดภายในองค์กรที่ด้อยความสามารถซึ่งองค์กรไม่สามารถ นำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

วิทยาลัยดาปี (2550) ได้ให้ความหมายของจุดแข็งและจุดอ่อนไว้คือ จุดแข็ง หมายถึง ความแข็งแกร่งที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสมการตลาด การเงิน การผลิต บุคลากร การบริหารงาน และการจัดองค์กร ส่วนจุดอ่อน หมายถึง ปัญหาที่เกิดจาก สิ่งแวดล้อมภายในด้านต่างๆขององค์กร องค์กรจะต้องหาวิธีแก้ปัญหานั้น

ภาวิณี ดันตระกูล (2552, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของจุดแข็งและจุดอ่อนไว้ ดังนี้
จุดแข็ง หมายถึง สภาวะภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่ง จุดแข็ง ขององค์กรจะเป็นความสามารถหรือทรัพยากรพิเศษ ที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบ ทางการแข่งขันภายในตลาด การมีวัตถุประสงค์ที่มีคุณภาพสูง ความสัมพันธ์ทางการเงินที่ดี ภาพพจน์ ที่เข้มแข็ง การเป็นเจ้าของสิทธิบัตร ช่องทางการจัดจำหน่ายที่กว้างขวาง หรือผู้บริหาร มีความสามารถสูง ล้วนแต่เป็นจุดแข็งขององค์กร

จุดอ่อน หมายถึง สภาวะภายในขององค์กรที่เป็นข้อเสียเปรียบคู่แข่ง จุดอ่อนขององค์กร อาจจะเป็นการขาดทักษะหรือทรัพยากรที่จำเป็น ภาพพจน์ผลิตภัณฑ์ที่ไม่ดี การขยายลูกหนี้ มากเกินไป เครื่องจักรที่ล้าสมัย ท่าเลที่ตั้งขององค์กรไม่ดี หรือผู้บริหารมีความสามารถเชิงกลยุทธ์ ไม่เพียงพอ ล้วนแต่เป็นจุดอ่อนขององค์กร

สรุปได้ว่า การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง หมายถึง เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง รับผิดชอบต่อการปรับปรุงด้วยกิจกรรมการพัฒนา อย่างกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

จากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ National Association of secondary School Principle จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรที่จะมีคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ เช่น ความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์และสร้างเป้าหมายให้ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ที่ตั้งไว้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการประสานงานภายในและนอกสถานศึกษา มีความยุติธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยกำหนด เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งจากผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. เพศ

เพศ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ คำรงวัฒนกุล (2550) ที่ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน ชงชัย เจน โกศล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวิลาวัลย์ อันมาก (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมและรายด้าน ด้าน โครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. วุฒิการศึกษา

วุฒិการศึกษา จะก่อให้เกิดความแตกต่างทางด้านเหตุผล และการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบทางกายภาพที่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรม ระดับการศึกษา ดังที่ผลการศึกษานิตยา ทองไทย (2556) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านทักษะการบริหารงาน และด้านความเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ของวิลาวัลย์ อันมาก (2556) พบว่า

ครูที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียน ด้าน โครงสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธา ภูมิเขต (2554) ซึ่งได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน มีผลทำให้บุคคลมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังผลการวิจัยของ ชงชัย เจน โกลล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะ ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ของ ศิริรัตน์ แจ่มรงค์ (2555) พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานกับคุณลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา ถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการสนับสนุนคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารและในยุคที่เรียกว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 นี้ เราไม่สามารถปฏิเสธ ได้ว่า ขนาดของสถานศึกษา ไม่ว่าจะขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้อง บริหารสถานศึกษาให้เป็นที่ไปการศึกษาในยุคที่เปลี่ยนไป และขนาดสถานศึกษาจะเป็นตัวแปร ที่สำคัญอีกตัวหนึ่งในการกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ไสว พลพุทธา (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ครูผู้สอน ใน โรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพ ตามสภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ส่วนครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมครูในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่มีบางด้านที่แตกต่างกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า มีงานวิจัยที่น่าสนใจทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ควรนำเสนอ ดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

วราภรณ์ ดำรงวัฒนกุล (2550) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

ศุภชัย ถามั่งมี (2551) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มทิวตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทิว ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงานของคุณครู โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

กุสุมา ยี่งู (2553) ได้ศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทรรศนะของคุณครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทรรศนะของคุณครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นน้ำ ด้านวิชาชีพ

ด้านทักษะในการบริหาร ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพที่พึงประสงค์ในทรงสนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่าผู้บริหารมีอาชีพ ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ควรสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ และควรแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

ศุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553) ได้ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า 1) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โคนรวมและทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม ด้านจริยธรรม ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรสวรรค์ โฆษิตจินดา (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพกับการจัดการเรียนการสอนคณะชั้นใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการเรียนการสอนคณะชั้นใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพกับการจัดการเรียนการสอนคณะชั้นใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปวีณา ประมูลพงศ์ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชัยรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 พบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชัยรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านความสามารถในการจูงใจ ด้านความฉลาดมีไหวพริบ ด้านความมีชีวิตชีวา และความอดทน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสามารถในการตัดสินใจ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม

ตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธงชัย เจน โกศล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การศึกษา ด้านการมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญในการบริหารสถานศึกษา ด้านการมี จิตวิญญาณนักบริหาร ด้านการเป็นผู้นำทางการศึกษา ด้านการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Magnuson (1971, pp. 78-91 อ้างถึงใน พรสวรรค์ สุรพรสถิตกุล, 2553) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้จัดการ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการ โรงเรียน ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว ได้สรุปไว้ดังนี้

1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ มีความสามารถในการติดต่อ และเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ รับฟัง ความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ และรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ 2) คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีวิจรรย์ญาณ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติ ไม่ใช่อารมณ์ มีความจริงใจ เป็นมิตร มีความเสมอต้นเสมอปลาย และเมตตาปรานี และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

Stogdill (1974, pp. 7-16 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ชูณิกากอน, 2549, หน้า 35-36)

ได้รวมผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

1. บุคลิกภาพ ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่า ผู้นำควรมีบุคลิกภาพ และพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้
 - 1.1 มีชาวปัญญาดี มีความคิดอ่านเฉียบแหลมกว่าคนอื่น
 - 1.2 มีนิสัยรักการศึกษา ค้นคว้า รักการอ่าน ทันสมัยและกว้างขวาง
 - 1.3 เป็นที่ฟังในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้
 - 1.4 ชอบกิจกรรมและงานสังคม ไม่เป็นคนเก็บตัว กระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมสังคมกับกลุ่ม เข้ากับคนได้ทุกชั้น โดยไม่เคอะเขิน มีมารยาทสังคมที่ดี
2. บุคลิกลักษณะผู้นำที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่า ผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้
 - 2.1 ความสามารถในการเข้าสังคมเข้ากับคนได้ทุกระดับ โดยปราศจากอาการหวาดกลัว เคอะเขิน รู้จักจิตวิทยาในการพูดคุยกับทุกคน ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ และเป็นผู้มีมารยาทสังคมที่ดี
 - 2.2 มีความริเริ่ม สามารถที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีจินตนาการที่สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้
 - 2.3 มีความอดทน ทนทานต่อความยากลำบาก ทนงานหนักได้ อดทนต่อปัญหาอุปสรรคโดยไม่เสียกำลังใจ
 - 2.4 รู้วิธีการทำงาน รู้หลักในการทำงาน รู้เรื่องที่ทำและรู้ย่อกว้างขวาง ทำให้งานเสร็จได้เร็วและมีคุณภาพ
 - 2.5 มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้าใจขอบเขตความสามารถของตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้เสร็จ และเมื่อจำเป็นต้องชี้แจงแสดงเหตุผลก็สามารถทำได้ โดยมีหลักฐานอ้างอิง
 - 2.6 มีความตื่นตัวและมีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ เป็นผู้มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่ว ว่องไว สามารถที่จะวิเคราะห์และคาดการณ์ข้างหน้าได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ
 - 2.7 ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น อำนวยความสะดวก ร่วมประสานงาน ให้บริการต่าง ๆ เป็นต้น
 - 2.8 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีผลงานที่เป็นประจักษ์หรือเป็นที่รู้จักของคนส่วนมาก โดยเฉพาะในเรื่องหน้าที่การงานและมีชื่อเสียงในทางที่ดี

2.9 มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และคิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้มีนิสัย

รักการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลดีแก่หมู่คณะ มีความสามารถในการประยุกต์ของเก่าให้เป็นของใหม่ที่ น่าสนใจ

2.10 มีความสามารถในการใช้ถ้อยคำเป็นผู้มีความสามารถในการพูดและการเขียน ที่มีประสิทธิภาพ กะทัดรัด เข้าใจง่าย สละสลวย และนุ่มนวล

Huffines (1984, p. 705) เรื่องรูปแบบ (Taxonomic) เพื่อการเป็นผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารที่สามารถนำสภาพแวดล้อมมาใช้ ให้เกิดประโยชน์ทางการบริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดย ผู้บริหารจะต้องศึกษา สภาพแวดล้อม โดยต้องคำนึงถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติตลอดจนปฏิสัมพันธ์กับสังคมจากการนำเสนอ

Hollomon (1999, p. 605-A) ซึ่งได้ศึกษา คุณสมบัติของอาจารย์ใหญ่ที่มีความสัมพันธ์ กับการพัฒนาอาชีพ พบว่า คุณสมบัติของอาจารย์ใหญ่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ด้วยตนเองและต้องเป็น ผู้ที่มีคุณค่าทางจิตใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีจิตใจดี มีความรู้สึกนึกคิดที่ดี มีน้ำใจ และมีจิตวิญญาณที่ดี คุณสมบัติของอาจารย์ใหญ่อยู่ที่การเสียสละให้ไ้ทำงานที่ต่อเนื่องโดยมีแรงจูงใจในการทำงาน ที่ใช้เงินน้อยแต่ไ้งานมาก และเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง

Stadt (2003, p. 49-53) ได้ทำการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่ดี คือ ผู้บริหาร จะต้องคำนึงถึงมาตรฐานในการทำงานเป็นที่พึงประสงค์ของคนอื่น อันได้แก่ มีความกล้า กล้าคิด กล้าเสี่ยง และกล้าทำ มีความรับผิดชอบมีความสามารถในการสื่อสาร แข็งแรง และมีสุขภาพดี มีสติปัญญา มีความสามารถในการจัดรูปร่าง และมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ

Barty (2006, pp. 2-19) ได้ทำรายงานการวิจัยเรื่อง เกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่ ในระบบการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย สรุปไ้ได้ว่า ครูใหญ่เป็นภาพลักษณ์ของ โรงเรียน จึงควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังนี้ คือ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการองค์กรและการเรียนการสอน มีภาวะความเป็นผู้นำสูง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ซื่อสัตย์ มีทักษะในการเจรจา และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

Duke (2007, pp. 6-8) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยต่าง ๆ ที่หากมีการเปลี่ยนแปลงแล้วจะทำให้ โรงเรียนประถมศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ และปัจจัยหนึ่งในนั้นคือการโยกย้ายครูใหญ่ ที่ไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมและบุคลากรที่ไม่ให้ความร่วมมือและขาดความสามารถออกไปจากพื้นที่ และคัดเลือกครูใหญ่ที่มีคุณสมบัติพึงประสงค์มาทำงานแทน คือ ครูใหญ่ที่เป็นผู้สนใจในพันธกิจ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี สามารถเข้าถึงได้ มีการบริหารจัดการ ที่ดี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับ
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคล
ที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การบริหารในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
มากที่สุด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงบรรยายครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ซึ่งเป็นวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากรและประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งหมด 224 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-609) จำนวน 143 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียนในกลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาด โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

| ขนาดโรงเรียน | จำนวนโรงเรียน | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|------------------|---------------|---------|---------------|
| โรงเรียนขนาดเล็ก | 5 | 30 | 19 |
| โรงเรียนขนาดกลาง | 7 | 93 | 59 |
| โรงเรียนขนาดใหญ่ | 4 | 101 | 65 |
| รวม | 16 | 224 | 143 |

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือจาก National Association of Secondary School Principle (2014) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา จำนวน 55 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบไปด้วย 10 ด้าน จำนวน 55 ข้อ คือ กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการเรียนการสอน จำนวน 6 ข้อ การทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ข้อ การตอบสนองความต้องการของบุคลากร จำนวน 6 ข้อ ความยุติธรรม จำนวน 6 ข้อ การยึดผลงานเป็นหลัก จำนวน 5 ข้อ ความสามารถเชิงการวางแผนองค์กร จำนวน 6 ข้อ การสื่อสารด้วยวาจาจำนวน 7 ข้อ การสื่อสารด้วยการเขียน จำนวน 4 ข้อ การพัฒนาผู้ร่วมงาน จำนวน 6 ข้อ และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง จำนวน 3 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและแปลความหมายของคะแนน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1981) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการ รายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากหนังสือ เอกสาร วารสาร ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขอบเขตและเนื้อหาที่กำหนด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมงานนิพนธ์ แล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และการใช้ภาษาที่เหมาะสม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งเป็นสูตร Rovinelli and Hambleton (1977, pp. 163-171) โดยให้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์
- รายนามของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ อาจารย์ประจำ
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ดร.สมชาย อรุณชัยญา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 และอาจารย์พิเศษภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 ดร.สุกิจ โพธิศิริกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค่าย และอาจารย์พิเศษ
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่า IOC ระหว่าง .67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง try out กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ระหว่าง .75-.76

7. คัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกที่ยอมรับได้เหล่านี้มาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .76 แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กระทำตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือจากผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งคืน และติดตามด้วยตนเอง จำนวน 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.40 เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วตรวจให้คะแนน ตามที่กำหนดไว้
2. นำแบบสอบถามดังกล่าวในข้อ 1 ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ โดยการคำนวณ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
3. นำผลการคำนวณที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
4. การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับคุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยใช้เกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณา โดยยึดเกณฑ์ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้

| | |
|-------------------------------|--|
| คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง | คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 |
| | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง | คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 |
| | อยู่ในระดับมาก |
| คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง | คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 |
| | อยู่ในระดับปานกลาง |

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ
 - 1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of item objective congruence: IOC)
 - 1.2 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับทดลองมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation)
 - 1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.1 ความถี่ (Frequency)
 - 2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 การทดสอบค่าที (Independent *t*-test) ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
 - 3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับขนาดของสถานศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัย เรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 นั้น ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งสามารถนำเสนอในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

n แทน ขนาดของตัวอย่าง (Sample size)

F แทน ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)

t แทน ค่าสถิติทดสอบที (t-test)

df แทน ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

SS แทน ผลรวมของค่าเบี่ยงเบน (Sum of squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Mean squares)

p แทน ค่าความน่าจะเป็น

* แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่

(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ทั้งหมด 10 ด้าน วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดของสถานศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติที (t -test) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาปรากฏผล ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

| ข้อมูลทั่วไป | $n = 135$ | |
|------------------|------------|--------|
| | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| เพศ | | |
| ชาย | 31 | 23.00 |
| หญิง | 104 | 77.00 |
| รวม | 135 | 100.00 |
| วุฒិการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 96 | 71.10 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 39 | 28.90 |
| รวม | 135 | 100.00 |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | n = 135 | |
|----------------------|------------|--------|
| | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 58 | 43.00 |
| 5 ปี ขึ้นไป | 77 | 57.00 |
| รวม | 135 | 100.00 |
| ขนาดของสถานศึกษา | | |
| ขนาดเล็ก | 19 | 14.10 |
| ขนาดกลาง | 51 | 37.80 |
| ขนาดใหญ่ | 65 | 48.10 |
| รวม | 135 | 100.00 |

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 เพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 สูงกว่าปริญญาตรี 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี ขึ้นไป 77 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 ส่วนใหญ่อยู่ในขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 3-13 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1
โดยรวมและรายด้าน

| คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา | n = 135 | | | |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนการสอน | 4.26 | 0.36 | มาก | 8 |
| 2. การทำงานเป็นทีม | 4.33 | 0.29 | มาก | 3 |
| 3. การตอบสนองความต้องการของบุคลากร | 4.29 | 0.28 | มาก | 5 |
| 4. ความยุติธรรม | 4.27 | 0.29 | มาก | 7 |
| 5. การยึดผลงานเป็นหลัก | 4.33 | 0.28 | มาก | 2 |
| 6. ความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ | 4.31 | 0.34 | มาก | 4 |
| 7. การสื่อสารด้วยวาจา | 4.24 | 0.31 | มาก | 9 |
| 8. การสื่อสารด้วยการเขียน | 4.39 | 0.35 | มาก | 1 |
| 9. การพัฒนาผู้ร่วมงาน | 4.29 | 0.34 | มาก | 6 |
| 10. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อน ของตัวเอง | 4.19 | 0.40 | มาก | 10 |
| รวม | 4.28 | 0.17 | มาก | - |

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คุณลักษณะ
ด้านการสื่อสารด้วยการเขียน ด้านการยึดผลงานเป็นหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการเรียนการสอน

| ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการเรียนการสอน | n = 135 | | | |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับโรงเรียน เพื่อนำไปสู่ความพยายามในการปฏิบัติ ด้านการจัดการเรียนรู้และการเรียนการสอน | 4.32 | 0.67 | มาก | 1 |
| 2. กำหนดเป้าหมายสูงสุดด้านการเรียนการสอน และการเรียนรู้สำหรับตนเองและคนอื่น ๆ | 4.31 | 0.70 | มาก | 2 |
| 3. ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน และการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จ สำหรับนักเรียนทุกคน | 4.18 | 0.69 | มาก | 6 |
| 4. กำหนดเป้าหมายความสำเร็จด้านวิชาการ ของนักเรียนและการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ที่สามารถวัดได้ | 4.22 | 0.62 | มาก | 5 |
| 5. สร้างความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือความสำเร็จของนักเรียน | 4.25 | 0.68 | มาก | 4 |
| 6. สร้างพันธมิตรและระดมทรัพยากรภายนอกโรงเรียน เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน | 4.30 | 0.60 | มาก | 3 |
| รวม | 4.26 | 0.36 | มาก | - |

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับโรงเรียน
เพื่อนำไปสู่ความพยายามในการปฏิบัติด้านการจัดการเรียนรู้และการเรียนการสอน กำหนด
เป้าหมายสูงสุดด้านการเรียนการสอนและการเรียนรู้สำหรับตนเองและคนอื่น ๆ สร้างพันธมิตร
และระดมทรัพยากรภายนอกโรงเรียน เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน ตามลำดับ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จสำหรับนักเรียนทุกคน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

| ด้านการทำงานเป็นทีม | n = 135 | | | |
|---|-----------|------|-----------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. สนับสนุนความคิดและมุมมองของบุคลากร ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนรู้ | 4.53 | 0.58 | มากที่สุด | 1 |
| 2. กระตุ้นให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ | 4.30 | 0.66 | มาก | 4 |
| 3. ส่งเสริมให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นต่อวิธี การแก้ปัญหาและพัฒนาสู่ความสำเร็จของนักเรียน | 4.34 | 0.62 | มาก | 3 |
| 3. ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของทีม | 4.21 | 0.61 | มาก | 6 |
| 4. กระตุ้นเพื่อสร้างพลังหรือสร้างแรงจูงใจ สำหรับการพัฒนาการเรียนรู้อของบุคลากร | 4.39 | 0.64 | มาก | 2 |
| 5. การช่วยเหลือทีมงานในการกำหนดทิศทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จ | 4.23 | 0.63 | มาก | 5 |
| รวม | 4.33 | 0.29 | มาก | - |

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น สนับสนุนความคิด และมุมมองของบุคลากร ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนความคิดและมุมมองของบุคลากร ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนรู้ กระตุ้นเพื่อสร้างพลังหรือสร้างแรงจูงใจสำหรับการพัฒนาการเรียนรู้อของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นต่อวิธีการแก้ปัญหา และพัฒนาสู่ความสำเร็จของนักเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้ความร่วมมือ ในการดำเนินงานของทีม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 ด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากร

| ด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากร | n = 135 | | | |
|--|-----------|------|-----------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน อย่างเหมาะสม | 4.19 | 0.72 | มาก | 6 |
| 2. รับรู้ถึงความรู้สึกและความกังวลของผู้อื่น | 4.23 | 0.65 | มาก | 4 |
| 3. คาดเดาสถานการณ์การตอบสนองของบุคลากร เพื่อลดผลกระทบเชิงลบ | 4.33 | 0.61 | มาก | 2 |
| 4. สื่อสารข้อมูลที่จำเป็นไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในเวลาที่เหมาะสม | 4.19 | 0.67 | มาก | 5 |
| 5. แสดงออกทางวาจา หรือท่าทางเพื่อทำความเข้าใจ ความรู้สึก ความต้องการและความกังวลของคนอื่น ๆ | 4.27 | 0.66 | มาก | 3 |
| 6. แสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม เมื่อมีความขัดแย้ง | 4.51 | 0.58 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | 4.29 | 0.28 | มาก | - |

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1
ด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
ยกเว้น แสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมเมื่อมีความขัดแย้ง อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ แสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมเมื่อมี
ความขัดแย้งคาดเดาสถานการณ์การตอบสนองของบุคลากรเพื่อลดผลกระทบเชิงลบแสดงออก
ทางวาจาหรือท่าทาง เพื่อทำความเข้าใจ ความรู้สึก ความต้องการและความกังวลของคนอื่น ๆ
ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน
อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 ด้านความยุติธรรม

| ด้านความยุติธรรม | n = 135 | | | |
|--|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. จัดลำดับความสำคัญของประเด็นและงานที่เกี่ยวข้องกับ วิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ | 4.26 | 0.71 | มาก | 4 |
| 2. หลีกเลี่ยงการใช้วิธีการหรือข้อสรุปอย่างรวดเร็ว ในการตัดสินใจด้วยข้อมูลที่จำกัด | 4.30 | 0.65 | มาก | 3 |
| 3. ประเมินข้อมูลเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบที่มีผลต่อ การเรียนการสอนและการเรียนรู้ | 4.37 | 0.61 | มาก | 1 |
| 4. สามารถแสดงเหตุผลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ | 4.33 | 0.66 | มาก | 2 |
| 5. แสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและเหตุการณ์ ที่เกี่ยวกับพันธกิจของโรงเรียน | 4.13 | 0.70 | มาก | 6 |
| 6. ใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อยืนยันหรือหักล้างสมมติฐาน | 4.23 | 0.65 | มาก | 5 |
| รวม | 4.27 | 0.29 | มาก | - |

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1
ด้านความยุติธรรม โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประเมินข้อมูลเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบที่มีผลต่อ
การเรียนการสอนและการเรียนรู้ สามารถแสดงเหตุผลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน
เป็นรายบุคคลได้ หลีกเลี่ยงการใช้วิธีการหรือข้อสรุปอย่างรวดเร็ว ในการตัดสินใจด้วยข้อมูล
ที่จำกัด ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและเหตุการณ์
ที่เกี่ยวกับพันธกิจของโรงเรียน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 ด้านการยึดผลงานเป็นหลัก

| ด้านการยึดผลงานเป็นหลัก | n = 135 | | | |
|---|-----------|------|-----------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ยุติปัญหาในเวลาที่เหมาะสม | 4.56 | 0.59 | มากที่สุด | 1 |
| 2. รับผิดชอบโครงการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการเรียน การสอนและการเรียนรู้ | 4.16 | 0.64 | มาก | 5 |
| 3. กำหนดเกณฑ์ที่แสดงถึงปัญหาหรือการแก้ไขปัญหา | 4.23 | 0.61 | มาก | 4 |
| 4. พิจารณาถึงผลกระทบของการตัดสินใจเกี่ยวกับ การเรียนการสอนและเรียนรู้ก่อนจะดำเนินการ ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น | 4.33 | 0.62 | มาก | 3 |
| 5. มองเห็นภาพรวมว่าการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นภารกิจหลักของโรงเรียน | 4.35 | 0.56 | มาก | 2 |
| รวม | 4.29 | 0.28 | มาก | - |

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1
ด้านการยึดผลงานเป็นหลัก โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ยุติปัญหา
ในเวลาที่เหมาะสมอยู่ระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ยุติปัญหาในเวลาที่เหมาะสม มองเห็นภาพรวมว่า การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นภารกิจหลักของ
โรงเรียน พิจารณาถึงผลกระทบของการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนและเรียนรู้
ก่อนจะดำเนินการ ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
รับผิดชอบโครงการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 ด้านความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ

| ด้านความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ | n = 135 | | | |
|--|-----------|------|-----------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. มอบหมายความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสม | 4.28 | 0.73 | มาก | 4 |
| 2. ตรวจสอบความคืบหน้าและความสำเร็จของงาน ที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด | 1 |
| 3. พัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน | 4.28 | 0.59 | มาก | 3 |
| 4. ตรวจสอบความคืบหน้าและปรับเปลี่ยนแผน หรือการดำเนินการตามความจำเป็น | 4.17 | 0.70 | มาก | 6 |
| 5. กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานหรือตารางเวลา ในการทำงาน | 4.21 | 0.69 | มาก | 5 |
| 6. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน และโรงเรียน | 4.33 | 0.66 | มาก | 2 |
| รวม | 4.31 | 0.34 | มาก | - |

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1
ด้านความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
ยกเว้น ตรวจสอบความคืบหน้าและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร
อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ตรวจสอบ
ความคืบหน้าและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่
อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน และ โรงเรียนพัฒนา
แผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียนตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ตรวจสอบความคืบหน้าและปรับเปลี่ยนแผนหรือการดำเนินการตามความจำเป็น

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 ด้านการสื่อสารด้วยวาจา

| ด้านการสื่อสารด้วยวาจา | n = 135 | | | |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ใช้ทักษะการสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ | 4.18 | 0.70 | มาก | 7 |
| 2. แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้วยคำพูด | 4.34 | 0.67 | มาก | 1 |
| 3. ใช้หลักภาษาที่ถูกต้อง | 4.19 | 0.74 | มาก | 6 |
| 4. ปรับแต่งข้อความในการสื่อสารเพื่อตอบสนอง ความต้องการของบุคคลในแต่ละสถานการณ์ อย่างเหมาะสม | 4.25 | 0.59 | มาก | 3 |
| 5. จัดลำดับความคิดอย่างชัดเจนในการสนทนาตัวต่อตัว | 4.29 | 0.70 | มาก | 2 |
| 6. จัดลำดับความคิดในปัจจุบันอย่างชัดเจนในการสื่อสาร กับกลุ่มเล็ก ๆ | 4.20 | 0.68 | มาก | 5 |
| 7. จัดลำดับความคิดในปัจจุบันอย่างชัดเจนเป็นทางการ ในการนำเสนอกลุ่มใหญ่ | 4.24 | 0.64 | มาก | 4 |
| รวม | 4.24 | 0.31 | มาก | - |

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1
ด้านการสื่อสารด้วยวาจา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้วยคำพูด
จัดลำดับความคิดอย่างชัดเจนในการสนทนาตัวต่อตัวปรับแต่งข้อความในการสื่อสาร
เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในแต่ละสถานการณ์อย่างเหมาะสม ตามลำดับ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใช้ทักษะการสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 ด้านการสื่อสารด้วยการเขียน

| ด้านการสื่อสารด้วยการเขียน | n = 135 | | | |
|---|-----------|------|-----------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ใช้การสื่อสารด้วยภาษาการเขียนได้กระชับรัดกุม | 4.58 | 0.65 | มากที่สุด | 1 |
| 2. แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการสื่อสาร ด้วยการเขียน | 4.13 | 0.68 | มาก | 4 |
| 3. แสดงออกถึงความคิดในการเขียนอย่างชัดเจน | 4.29 | 0.57 | มาก | 3 |
| 4. เขียนสื่อสารได้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ที่แตกต่างกันในโรงเรียนและชุมชน | 4.56 | 0.57 | มากที่สุด | 2 |
| รวม | 4.39 | 0.35 | มาก | - |

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 ด้านการสื่อสารด้วยการเขียน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ใช้การสื่อสาร
ด้วยภาษาการเขียนได้กระชับรัดกุม เขียนสื่อสารได้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน
ในโรงเรียนและชุมชน แสดงออกถึงความคิดในการเขียนอย่างชัดเจน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้วยการเขียน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงาน

| ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงาน | n = 135 | | | |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ใช้ข้อมูลและความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์ อย่างมืออาชีพและให้ความช่วยเหลือพัฒนาความสามารถ ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น | 4.21 | 0.74 | มาก | 6 |
| 2. กระตุ้นบุคลากรให้สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ส่งเสริม การเจริญเติบโตและการเรียนรู้ของนักเรียน | 4.31 | 0.74 | มาก | 3 |
| 3. พัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถในการเป็นมืออาชีพ ของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน | 4.28 | 0.70 | มาก | 4 |
| 4. เสนอข้อมูลป้อนกลับสำหรับผลของการปฏิบัติ มากกว่าเรื่องบุคคล | 4.32 | 0.68 | มาก | 2 |
| 5. รับรู้และสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของผู้ร่วมงาน ได้อย่างถูกต้อง | 4.42 | 0.59 | มาก | 1 |
| 6. พยายามสร้างข้อตกลงและแนวทางการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมืออาชีพ | 4.21 | 0.67 | มาก | 5 |
| รวม | 4.29 | 0.34 | มาก | - |

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ รับรู้และสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของผู้ร่วมงาน
ได้อย่างถูกต้อง เสนอข้อมูลป้อนกลับสำหรับผลของการปฏิบัติมากกว่าเรื่องบุคคล กระตุ้นบุคลากร
ให้สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและการเรียนรู้ของนักเรียน ตามลำดับ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใช้ข้อมูลและความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์อย่างมืออาชีพ
และให้ความช่วยเหลือพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยองเขต 1 ด้านการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง

| ด้านการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็ง และจุดอ่อนของตนเอง | n = 135 | | | |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ตระหนักและแสดงให้เห็นถึงจุดแข็งของตนเองได้ | 4.30 | 0.61 | มาก | 1 |
| 2. ตระหนักและจัดการกับความต้องการพัฒนาตนเองได้ | 4.15 | 0.71 | มาก | 2 |
| 3. พัฒนาความก้าวหน้าของตนเองผ่านกิจกรรมการ มีส่วนร่วมตามแนวทางพัฒนาขององค์กร | 4.13 | 0.66 | มาก | 3 |
| รวม | 4.19 | 0.40 | มาก | - |

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1
ด้านการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองเขียน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ตระหนัก
และแสดงให้เห็นถึงจุดแข็งของตนเอง ได้ตระหนักและจัดการกับความต้องการพัฒนาตนเอง
ได้ พัฒนาความก้าวหน้าของตนเองผ่านกิจกรรมการมีส่วนร่วมตามแนวทางพัฒนาขององค์กร
ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1
การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1
จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
โดยใช้การทดสอบที (t-test) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)
ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe
(Scheffe's method)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

| คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 | ชาย | | ระดับ | อันดับ | หญิง | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|-----------|------|-------|--------|
| | n = 31 | | | | n = 104 | | | |
| | \bar{X} | SD | | | \bar{X} | SD | | |
| 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ ทางการเรียนการสอน | 4.27 | 0.35 | มาก | 6 | 4.26 | 0.36 | มาก | 8 |
| 2. การทำงานเป็นทีม | 4.34 | 0.25 | มาก | 2 | 4.33 | 0.31 | มาก | 3 |
| 3. การตอบสนองความ ต้องการของบุคลากร | 4.32 | 0.27 | มาก | 4 | 4.28 | 0.28 | มาก | 6 |
| 4. ความยุติธรรม | 4.26 | 0.24 | มาก | 7 | 4.27 | 0.31 | มาก | 7 |
| 5. การยึดผลงานเป็นหลัก | 4.30 | 0.30 | มาก | 5 | 4.33 | 0.28 | มาก | 2 |
| 6. ความสามารถเชิง การวางแผนองค์การ | 4.34 | 0.32 | มาก | 3 | 4.30 | 0.34 | มาก | 5 |
| 7. การสื่อสารด้วยวาจา | 4.24 | 0.32 | มาก | 8 | 4.24 | 0.31 | มาก | 9 |
| 8. การสื่อสารด้วยการเขียน | 4.40 | 0.38 | มาก | 1 | 4.39 | 0.34 | มาก | 1 |
| 9. การพัฒนาผู้ร่วมงาน | 4.17 | 0.32 | มาก | 9 | 4.33 | 0.33 | มาก | 4 |
| 10. การทำความเข้าใจ เกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อน ของตัวเอง | 4.17 | 0.47 | มาก | 10 | 4.20 | 0.38 | มาก | 10 |
| รวม | 4.27 | 0.16 | มาก | - | 4.29 | 0.17 | มาก | - |

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน
กลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศ
ผลเป็นดังนี้

เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสื่อสารด้วยการเขียน การทำงานเป็นทีม และความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง

เพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสื่อสารด้วยการเขียน การยึดผลงานเป็นหลัก และการทำงานเป็นทีม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
จำแนกตามเพศ

| คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 | ชาย | | หญิง | | t | p |
|---|-----------|------|-----------|------|-------|------|
| | n = 31 | | n = 104 | | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนการสอน | 4.27 | 0.35 | 4.26 | 0.36 | 0.20 | 0.84 |
| 2. การทำงานเป็นทีม | 4.34 | 0.25 | 4.33 | 0.31 | 0.12 | 0.91 |
| 3. การตอบสนองความต้องการของบุคลากร | 4.32 | 0.27 | 4.28 | 0.28 | 0.70 | 0.49 |
| 4. ความยุติธรรม | 4.26 | 0.24 | 4.27 | 0.31 | -0.15 | 0.88 |
| 5. การยึดผลงานเป็นหลัก | 4.30 | 0.30 | 4.33 | 0.28 | -0.54 | 0.59 |
| 6. ความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ | 4.34 | 0.32 | 4.30 | 0.34 | 0.59 | 0.55 |
| 7. การสื่อสารด้วยวาจา | 4.24 | 0.32 | 4.24 | 0.31 | -0.03 | 0.97 |
| 8. การสื่อสารด้วยการเขียน | 4.40 | 0.38 | 4.39 | 0.34 | 0.11 | 0.91 |
| 9. การพัฒนาผู้ร่วมงาน | 4.17 | 0.32 | 4.33 | 0.33 | -.33* | 0.02 |
| 10. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อน ของตัวเอง | 4.17 | 0.47 | 4.20 | 0.38 | -0.33 | 0.74 |
| รวม | 4.27 | 0.16 | 4.29 | 0.17 | -0.33 | 0.74 |

* $p < .05$

จากตาราง 14 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น การพัฒนาผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

| คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 | ปริญญาตรี <i>n</i> = 96 | | ระดับ | อันดับ | สูงกว่า ปริญญาตรี <i>n</i> = 39 | | ระดับ | อันดับ |
|---|--|-----------|-------|--------|---------------------------------------|-----------|-----------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| | 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ ทางการเรียนการสอน | 4.25 | 0.35 | มาก | 5 | 4.30 | 0.37 | มาก |
| 2. การทำงานเป็นทีม | 4.26 | 0.29 | มาก | 3 | 4.50 | 0.22 | มาก | 2 |
| 3. การตอบสนอง ความต้องการ ของบุคลากร | 4.25 | 0.29 | มาก | 4 | 4.37 | 0.23 | มาก | 7 |
| 4. ความยุติธรรม | 4.21 | 0.30 | มาก | 6 | 4.42 | 0.24 | มาก | 6 |
| 5. การยึดผลงานเป็นหลัก | 4.26 | 0.27 | มาก | 2 | 4.50 | 0.24 | มาก | 3 |
| 6. ความสามารถเชิงการ | 4.25 | 0.35 | มาก | 5 | 4.47 | 0.25 | มาก | 4 |
| 7. การสื่อสารด้วยวาจา | 4.19 | 0.32 | มาก | 8 | 4.36 | 0.27 | มาก | 8 |
| 8. การสื่อสาร ด้วยการเขียน | 4.35 | 0.36 | มาก | 1 | 4.47 | 0.30 | มาก | 5 |
| 9. การพัฒนาผู้ร่วมงาน | 4.20 | 0.31 | มาก | 7 | 4.53 | 0.27 | มากที่สุด | 1 |
| 10. การทำความเข้าใจ เกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อน ของตัวเอง | 4.15 | 0.42 | มาก | 9 | 4.30 | 0.33 | มาก | 9 |
| รวม | 4.23 | 0.17 | มาก | - | 4.41 | 0.11 | มาก | - |

จากตารางที่ 16 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นดังนี้

ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสื่อสารด้วยการเขียน การยึดผลงานเป็นหลักและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง

ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 9 การพัฒนาผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาผู้ร่วมงาน การทำงานเป็นทีม และการยึดผลงานเป็นหลัก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนการสอน

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | <i>t</i> | <i>p</i> |
|--|---------------|-----------|----------------------|-----------|----------|----------|
| | <i>n</i> = 96 | | <i>n</i> = 39 | | | |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียน การสอน | 4.25 | 0.35 | 4.30 | 0.37 | -0.84 | 0.40 |
| 2. การทำงานเป็นทีม | 4.26 | 0.29 | 4.50 | 0.22 | -5.19* | 0.00 |
| 4. การตอบสนองความต้องการของบุคลากร | 4.25 | 0.29 | 4.37 | 0.23 | -2.18* | 0.03 |
| 5. ความยุติธรรม | 4.21 | 0.30 | 4.42 | 0.24 | -3.92* | 0.00 |
| 6. การยึดผลงานเป็นหลัก | 4.26 | 0.27 | 4.50 | 0.24 | -4.81* | 0.00 |
| 7. ความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ | 4.25 | 0.35 | 4.47 | 0.25 | 4.01* | 0.00 |
| 8. การสื่อสารด้วยวาจา | 4.19 | 0.32 | 4.36 | 0.27 | -2.71* | 0.01 |

ตารางที่ 17 (ต่อ)

| คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | <i>t</i> | <i>p</i> |
|---|---------------|-----------|----------------------|-----------|----------|----------|
| | <i>n</i> = 96 | | <i>n</i> = 39 | | | |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 9. การสื่อสารด้วยการเขียน | 4.35 | 0.36 | 4.47 | 0.30 | -1.85* | 0.07 |
| 10. การพัฒนาผู้ร่วมงาน | 4.20 | 0.31 | 4.53 | 0.27 | -5.91* | 0.00 |
| 11. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อนของตัวเอง | 4.15 | 0.42 | 4.30 | 0.33 | -2.20* | 0.03 |
| รวม | 4.23 | 0.17 | 4.41 | 0.11 | -7.39* | 0.00 |

**p* < .05

จากตาราง 17 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนการสอนและการสื่อสารด้วยการเขียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

| คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 | น้อยกว่า 5 ปี | | 5 ปี ขึ้นไป | | ระดับ | อันดับ |
|--|---------------|-----------|---------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 58 | | <i>n</i> = 77 | | | |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. การกำหนด วิสัยทัศน์ทาง การเรียนการสอน | 4.28 | 0.35 | 4.25 | 0.36 | มาก | 7 |
| 2. การทำงานเป็นทีม | 4.39 | 0.30 | 4.29 | 0.28 | มาก | 3 |

ตารางที่ 18 (ต่อ)

| คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 | น้อยกว่า 5 ปี | | | | 5 ปี ขึ้นไป | | | |
|--|---------------|-----------|-------|--------|---------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 58 | | ระดับ | อันดับ | <i>n</i> = 77 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 3. การตอบสนอง | | | | | | | | |
| ความต้องการของ | | | | | | | | |
| บุคลากร | 4.30 | 0.28 | มาก | 7 | 4.27 | 0.28 | มาก | 6 |
| 3. ความยุติธรรม | 4.33 | 0.30 | มาก | 4 | 4.22 | 0.29 | มาก | 9 |
| 4. การยึดผลงาน | | | | | | | | |
| เป็นหลัก | 4.37 | 0.25 | มาก | 3 | 4.29 | 0.30 | มาก | 4 |
| 5. ความสามารถเชิง | | | | | | | | |
| การวางแผน | | | | | | | | |
| องค์การ | 4.33 | 0.34 | มาก | 5 | 4.30 | 0.34 | มาก | 2 |
| 6. การสื่อสาร | | | | | | | | |
| ด้วยวาจา | 4.24 | 0.33 | มาก | 9 | 4.24 | 0.30 | มาก | 8 |
| 7. การสื่อสาร | | | | | | | | |
| ด้วยการเขียน | 4.39 | 0.36 | มาก | 2 | 4.39 | 0.33 | มาก | 1 |
| 8. การพัฒนา | | | | | | | | |
| ผู้ร่วมงาน | 4.31 | 0.35 | มาก | 6 | 4.28 | 0.33 | มาก | 5 |
| 9. การทำความเข้าใจ | | | | | | | | |
| เกี่ยวกับจุดแข็ง | | | | | | | | |
| จุดอ่อนของตัวเอง | 4.24 | 0.40 | มาก | 10 | 4.16 | 0.40 | มาก | 10 |
| รวม | 4.31 | 0.18 | มาก | - | 4.26 | 0.17 | มาก | - |

จากตารางที่ 18 พบว่า พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นดังนี้

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารด้วยการเขียน และการยึดผลงานเป็นหลักตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสื่อสารด้วยการเขียน ความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 | น้อยกว่า 5 ปี | | 5 ปี ขึ้นไป | | t | p |
|---|---------------|------|-------------|------|------|------|
| | n = 58 | | n = 77 | | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนการสอน | 4.28 | 0.35 | 4.25 | 0.36 | 0.53 | 0.60 |
| 2. การทำงานเป็นทีม | 4.39 | 0.30 | 4.29 | 0.28 | 2.10 | 0.04 |
| 3. การตอบสนองความต้องการของบุคลากร | 4.30 | 0.28 | 4.27 | 0.28 | 0.55 | 0.58 |
| 4. ความยุติธรรม | 4.33 | 0.30 | 4.22 | 0.29 | 2.18 | 0.03 |
| 5. การยึดผลงานเป็นหลัก | 4.37 | 0.25 | 4.29 | 0.30 | 1.62 | 0.11 |
| 6. ความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ | 4.33 | 0.34 | 4.30 | 0.34 | 0.54 | 0.59 |
| 7. การสื่อสารด้วยวาจา | | | | | | |
| 8. การสื่อสารด้วยการเขียน | 4.39 | 0.36 | 4.39 | 0.33 | 0.10 | 0.92 |
| 9. การพัฒนาผู้ร่วมงาน | 4.31 | 0.35 | 4.28 | 0.33 | 0.49 | 0.62 |
| 10. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อน ของตัวเอง | 4.24 | 0.40 | 4.16 | 0.40 | 1.24 | 0.22 |
| รวม | 4.31 | 0.18 | 4.26 | 0.17 | 1.72 | 0.09 |

* $p < .05$

จากตาราง 19 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีม และด้านที่ 4 ความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

| คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 | ขนาดเล็ก | | ระดับ | อันดับ | ขนาดกลาง | | ระดับ | อันดับ | ขนาดใหญ่ | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|-----------|------|-------|--------|-----------|------|-------|--------|
| | n = 19 | | | | n = 51 | | | | n = 65 | | | |
| | \bar{X} | SD | | | \bar{X} | SD | | | \bar{X} | SD | | |
| 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนการสอน | 4.27 | 0.35 | มาก | 3 | 4.21 | 0.37 | มาก | 4 | 4.30 | 0.34 | มาก | 9 |
| 2. การทำงานเป็นทีม | 4.19 | 0.33 | มาก | 4 | 4.21 | 0.27 | มาก | 3 | 4.47 | 0.24 | มาก | 2 |
| 3. การตอบสนองความต้องการของบุคลากร | 4.19 | 0.37 | มาก | 5 | 4.16 | 0.22 | มาก | 7 | 4.41 | 0.24 | มาก | 6 |
| 4. ความยุติธรรม | 4.11 | 0.40 | มาก | 8 | 4.19 | 0.24 | มาก | 5 | 4.38 | 0.26 | มาก | 7 |
| 5. การยึดผลงานเป็นหลัก | 4.28 | 0.34 | มาก | 2 | 4.21 | 0.25 | มาก | 2 | 4.43 | 0.25 | มาก | 5 |
| 6. ความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ | 4.18 | 0.38 | มาก | 7 | 4.18 | 0.33 | มาก | 6 | 4.46 | 0.27 | มาก | 4 |
| 7. การสื่อสารด้วยวาจา | 4.19 | 0.40 | มาก | 6 | 4.15 | 0.32 | มาก | 9 | 4.33 | 0.26 | มาก | 8 |
| 8. การสื่อสารด้วยการเขียน | 4.32 | 0.44 | มาก | 1 | 4.31 | 0.35 | มาก | 1 | 4.47 | 0.29 | มาก | 3 |
| 9. การพัฒนาผู้ร่วมงาน | 4.02 | 0.31 | มาก | 10 | 4.15 | 0.25 | มาก | 8 | 4.48 | 0.29 | มาก | 1 |
| 10. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อน ของตัวเอง | 4.11 | 0.47 | มาก | 9 | 4.13 | 0.43 | มาก | 10 | 4.27 | 0.34 | มาก | 10 |
| รวม | 4.18 | 0.25 | มาก | - | 4.19 | 0.11 | มาก | - | 4.39 | 0.11 | มาก | - |

จากตารางที่ 20 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นดังนี้

ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสื่อสารด้วยการเขียน การยึดผลงานเป็นหลัก และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาผู้ร่วมงาน

ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสื่อสารด้วยการเขียน การยึดผลงานเป็นหลัก และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง

ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาผู้ร่วมงาน การทำงานเป็นทีม และการสื่อสารด้วยการเขียน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 | แหล่งความ แปรปรวน | <i>SS</i> | <i>df</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|--|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ ทางการเรียน การสอน | ระหว่างกลุ่ม | 0.25 | 2 | 0.13 | 0.99 | .37 |
| | ภายในกลุ่ม | 16.66 | 132 | 0.13 | | |
| | รวม | 16.91 | 134 | | | |
| 2. การทำงานเป็นทีม | ระหว่างกลุ่ม | 2.50 | 2 | 1.25 | 18.18* | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 9.06 | 132 | 0.07 | | |
| | รวม | 11.56 | 134 | | | |

ตารางที่ 21 (ต่อ)

| คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 | แหล่งความ แปรปรวน | <i>SS</i> | <i>df</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|--|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 3. การตอบสนอง ความต้องการ ของบุคลากร | ระหว่างกลุ่ม | 1.93 | 2 | 0.97 | 15.04* | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 8.49 | 132 | 0.06 | | |
| | รวม | 10.43 | 134 | | | |
| 4. ความยุติธรรม | ระหว่างกลุ่ม | 1.64 | 2 | 0.82 | 10.77* | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 10.02 | 132 | 0.08 | | |
| | รวม | 11.66 | 134 | | | |
| 5. การยึดงานเป็นหลัก | ระหว่างกลุ่ม | 1.50 | 2 | 0.75 | 10.78* | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 9.19 | 132 | 0.07 | | |
| | รวม | 10.69 | 134 | | | |
| 6. ความสามารถเชิง การวางแผนองค์การ | ระหว่างกลุ่ม | 2.60 | 2 | 1.30 | 13.52* | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 12.70 | 132 | 0.10 | | |
| | รวม | 15.30 | 134 | | | |
| 7. การสื่อสารด้วยวาจา | ระหว่างกลุ่ม | 0.90 | 2 | 0.45 | 4.83* | .01 |
| | ภายในกลุ่ม | 12.30 | 132 | 0.09 | | |
| | รวม | 13.20 | 134 | | | |
| 8. การสื่อสารด้วย การเขียน | ระหว่างกลุ่ม | 0.81 | 2 | 0.40 | 3.53* | .03 |
| | ภายในกลุ่ม | 15.15 | 132 | 0.11 | | |
| | รวม | 15.96 | 134 | | | |
| 9. การพัฒนาผู้ร่วมงาน | ระหว่างกลุ่ม | 4.82 | 2 | 2.41 | 30.54* | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 10.41 | 132 | 0.08 | | |
| | รวม | 15.23 | 134 | | | |
| 10. การทำความเข้าใจ เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 0.70 | 2 | 0.35 | 2.24 | .11 |
| | ภายในกลุ่ม | 20.52 | 132 | 0.16 | | |
| | รวม | 21.21 | 134 | | | |

ตารางที่ 21 (ต่อ)

| คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 | แหล่งความ แปรปรวน | <i>SS</i> | <i>df</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|--|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| | ระหว่างกลุ่ม | 1.43 | 2 | 0.72 | 38.07* | .00 |
| ภาพรวม | ภายในกลุ่ม | 2.48 | 132 | 0.02 | | |
| | รวม | 3.91 | 134 | | | |

* $p < .05$

จากตาราง 21 พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนการสอนและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe(Scheffe's method) ดังตารางที่ 22-30

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม

| ขนาดของ สถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|----------------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | 4.18 | 4.19 | 4.39 |
| ขนาดเล็ก | 4.18 | - | 0.01 | 0.21* |
| ขนาดกลาง | 4.19 | | - | 0.20* |
| ขนาดใหญ่ | 4.39 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กกับครูสถานศึกษาขนาดใหญ่ และครูในสถานศึกษาขนาดกลางกับครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

| ขนาดของ สถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|----------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| | | 4.18 | 4.19 | 4.39 |
| ขนาดเล็ก | 4.19 | - | 0.00 | 0.20* |
| ขนาดกลาง | 4.21 | | - | 0.18* |
| ขนาดใหญ่ | 4.47 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กกับครูสถานศึกษาขนาดใหญ่ และครูในสถานศึกษาขนาดกลางกับครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการตอบสนอง
ความต้องการของบุคลากร

| ขนาดของ สถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|----------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| | | 4.19 | 4.16 | 4.41 |
| ขนาดเล็ก | 4.19 | - | -0.03 | 0.22* |
| ขนาดกลาง | 4.16 | | - | 0.25* |
| ขนาดใหญ่ | 4.41 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

กับครูสถานศึกษาขนาดใหญ่ และครูในสถานศึกษาขนาดกลางกับครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความยุติธรรม

| ขนาดของ สถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|----------------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | 4.11 | 4.19 | 4.38 |
| ขนาดเล็ก | 4.11 | - | 0.08 | 0.27* |
| ขนาดกลาง | 4.19 | | - | 0.19* |
| ขนาดใหญ่ | 4.38 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความยุติธรรม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กกับครูสถานศึกษาขนาดใหญ่ และครูในสถานศึกษาขนาดกลางกับครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการยึดงานเป็นหลัก

| ขนาดของ สถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|----------------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | 4.28 | 4.21 | 4.43 |
| ขนาดเล็ก | 4.28 | - | -0.07 | 0.15 |
| ขนาดกลาง | 4.21 | | - | 0.22* |
| ขนาดใหญ่ | 4.43 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการยึดงานเป็นหลักพบว่ามีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดกลางกับครูในสถานศึกษา ขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านความสามารถ เชิงการวางแผนองค์การ

| ขนาดของ สถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|----------------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | 4.18 | 4.18 | 4.46 |
| ขนาดเล็ก | 4.18 | - | 0.00 | 0.28* |
| ขนาดกลาง | 4.18 | | - | 0.28* |
| ขนาดใหญ่ | 4.46 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กกับครู สถานศึกษาขนาดใหญ่ และครูในสถานศึกษาขนาดกลางกับครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการสื่อสารด้วยวาจา

| ขนาดของ สถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|----------------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | 4.19 | 4.15 | 4.33 |
| ขนาดเล็ก | 4.19 | - | -0.04 | 0.14 |
| ขนาดกลาง | 4.15 | | - | 0.18* |
| ขนาดใหญ่ | 4.33 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการสื่อสารด้วยวาจา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดกลางกับครูในสถานศึกษา ขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 29 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการสื่อสารด้วยการเขียน

| ขนาดของ สถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|----------------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | 4.32 | 4.31 | 4.47 |
| ขนาดเล็ก | 4.32 | - | -0.01 | 0.15* |
| ขนาดกลาง | 4.31 | | - | 0.16* |
| ขนาดใหญ่ | 4.47 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 ด้านการสื่อสารด้วยการเขียนพบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กกับครูสถานศึกษา ขนาดใหญ่และครูในสถานศึกษาขนาดกลางกับครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 30 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงาน

| ขนาดของ สถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|----------------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | 4.02 | 4.15 | 4.48 |
| ขนาดเล็ก | 4.02 | - | 0.13 | 0.46* |
| ขนาดกลาง | 4.15 | | - | 0.33* |
| ขนาดใหญ่ | 4.48 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการสื่อสารด้วยการเขียนพบว่าแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กกับครูสถานศึกษา ขนาดใหญ่ และครูในสถานศึกษาขนาดกลางกับครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ในครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Mogan (1970, p. 608) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้จำนวน 143 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .75-.76 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการเปรียบเทียบสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ความพยายามในการปฏิบัติด้านการจัดการเรียนรู้

และการเรียนการสอน กำหนดเป้าหมายสูงสุดด้านการเรียนการสอน และการเรียนรู้สำหรับตนเอง และคนอื่น ๆ สร้างพันธมิตรและระดมทรัพยากรภายนอก โรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จสำหรับนักเรียนทุกคน

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น สนับสนุนความคิดและมุมมองของบุคลากรในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนความคิดและมุมมองของบุคลากรในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนรู้กระตุ้นเพื่อสร้างพลัง หรือสร้างแรงจูงใจสำหรับการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นต่อวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาสู่ความสำเร็จของนักเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของทีม

1.3 ด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น แสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมเมื่อมีความขัดแย้ง อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ แสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมเมื่อมีความขัดแย้งคาดเดาสถานการณ์การตอบสนองของบุคลากรเพื่อลดผลกระทบเชิงลบแสดงออกทางวาจา หรือท่าทางเพื่อทำความเข้าใจ ความรู้สึก ความต้องการและความกังวลของคนอื่น ๆ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรที่มีภูมิหลังแตกต่างกันอย่างเหมาะสม

1.4 ด้านความยุติธรรม โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประเมินข้อมูลเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้ สามารถแสดงเหตุผลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ หลีกเลี่ยงการใช้วิธีการหรือข้อสรุปอย่างรวดเร็ว ในการตัดสินใจด้วยข้อมูลที่จำกัด ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของ โรงเรียน

1.5 ด้านการยึดผลงานเป็นหลัก โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ยุติปัญหาในเวลาที่เหมาะสมอยู่ระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ยุติปัญหาในเวลาที่เหมาะสม มองเห็นภาพรวมว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน พิจารณาถึงผลกระทบของการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนและเรียนรู้ ก่อนจะดำเนินการ ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รับผิดชอบโครงการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้

1.6 ด้านความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ตรวจสอบความคืบหน้าและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ตรวจสอบความคืบหน้าและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน และ โรงเรียนพัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตรวจสอบความคืบหน้าและปรับเปลี่ยนแผนหรือการดำเนินการตามความจำเป็น

1.7 ด้านการสื่อสารด้วยวาจา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้วยคำพูด จัดลำดับความคิดอย่างชัดเจนในการสนทนาตัวต่อตัวรับแต่งข้อความในการสื่อสารเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในแต่ละสถานการณ์อย่างเหมาะสม ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใช้ทักษะการสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 ด้านการสื่อสารด้วยการเขียน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด คือ ใช้การสื่อสารด้วยภาษาการเขียนได้กระชับรัดกุม และเขียนสื่อสารได้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน ในโรงเรียนและชุมชน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ใช้การสื่อสารด้วยภาษาการเขียนได้กระชับรัดกุม เขียนสื่อสารได้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน ในโรงเรียนและชุมชนแสดงออกถึงความคิดในการเขียนอย่างชัดเจน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้วยการเขียน

1.9 ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ รับรู้และสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้อง เสนอข้อมูลป้อนกลับสำหรับผลของการปฏิบัติมากกว่าเรื่องบุคคล กระตุ้นบุคลากรให้สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและการเรียนรู้ของนักเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใช้ข้อมูลและความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์อย่างมืออาชีพและให้ความช่วยเหลือพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น

1.10 ด้านการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองเขียน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ตระหนักและแสดงให้เห็นถึงจุดแข็งของตนเองได้ตระหนักและจัดการกับความต้องการพัฒนาตนเองได้พัฒนาความก้าวหน้าของตนเองผ่านกิจกรรมการมีส่วนร่วมตามแนวทางพัฒนาขององค์กร ตามลำดับ

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คุณลักษณะ ด้านการสื่อสารด้วยการเขียน ด้านการยึดผลงานเป็นหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น การพัฒนาผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีวุฒิกการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนการสอนและการสื่อสารด้วยการเขียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีม และด้านที่ 4 ความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนการสอนและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน ของตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมาจากผู้บริหารเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนการสอน และการดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และไปคู่เป้าหมายที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน โดยมีลักษณะเฉพาะตัวที่อาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถจึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่คาดหมายไว้ซึ่งสอดคล้องกับ Harper (2001, หน้า 31) ที่ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้จัดการทั่ว ๆ ไป ผู้นำจะใช้กระบวนการของการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อค้นหาอนาคตที่เป็นไปได้สำหรับองค์กร มีคำกล่าวว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงจะสามารถมองเห็นเส้นทางใหม่และสามารถโน้มน้าวให้คนอื่นคล้อยตามได้ วิสัยทัศน์เป็นความสามารถที่จะเติมเต็มส่วนที่ขาดหาย มองเห็นสิ่งอื่นนอกเหนือจากจุดบอดในขณะที่คนอื่นมองไม่เห็นและการมองมุ่งไปข้างหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี ดวงแก้ว (2553) ที่ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภฤกษ์ สุธรรมรังษี (2554) ศึกษา วิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า วิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการนโยบายในการทำงานเป็นทีม จึงได้นำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหาร โรงเรียน และนำคณะครูและนักเรียนทำกิจกรรมภายในชุมชน และใช้โรงเรียนเป็นฐานของการจัดกิจกรรม (School-based management) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hollomon (1999, p. 605-A) ซึ่งได้ศึกษา คุณสมบัติของอาจารย์ใหญ่ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ พบว่า คุณสมบัติของอาจารย์ใหญ่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ด้วยตนเองและต้องเป็นผู้ที่มีคุณค่าทางจิตใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีจิตใจดี มีความรู้สึกนึกคิดที่ดี มีน้ำใจ และมีจิตวิญญาณที่ดี คุณสมบัติของอาจารย์ใหญ่อยู่ที่การเสียสละให้ได้งานที่ต่อเนื่อง โดยมีแรงจูงใจในการทำงานที่ใช้เงินน้อยแต่ได้งานมาก และเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยุทธ แสงสิริรัตน์ (2550) ที่ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ชุนณะวงศ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง พบว่า ความเห็นของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการตอบสนองความต้องการ ของบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมาจากผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูภายในโรงเรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านการประพฤติตน และการปฏิบัติงาน มีการแสดงออกทางวาจา หรือท่าทาง เข้าใจความรู้สึก และความต้องการของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อนเนกลาก สุธรินันท์ (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีนั้นต้องสามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้ดี ไม่แสดงอารมณ์โกรธให้คนอื่นรับรู้ ควรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม สร้างมนุษยสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การทำงานร่วมกันประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกบิน แสงสระคู (2552, หน้า 31) ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐชยานันต์ ทองธรรมจินดา (2554) ศึกษา คุณลักษณะของกลุ่มงานที่มีประสิทธิผลกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านความต้องการของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความยุติธรรม โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรม ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม มีความมุ่งมั่นในการบริหาร เพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ Judge and Colquitt (2004, p. 395) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความยุติธรรมในสภาพการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานเปรียบเทียบความเหมาะสม ระหว่างสิ่งที่เขาทุ่มเทและสิ่งที่เขาได้รับความเหมาะสมของกระบวนการในการตัดสินใจ และ ความเหมาะสมของการปฏิบัติระหว่างบุคคลต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริณ ใจหาญ (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ

และความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินต์สุจี มงคล (2555) ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนคติของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ความยุติธรรม ในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค อยู่ในระดับมาก

1.5 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการยึดผลงานเป็นหลัก โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้มาจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึง การบริหารงานขององค์กรยุคใหม่ให้ความสำคัญในด้านการทำงาน ยึดหน่วยงานเป็นหลัก แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานยุคใหม่ ทำงานแบบยืดหยุ่นเรื่องจากสถานการณ์และกลยุทธ์ของ องค์กรเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ Winstanley and Stuart (1996) ได้กล่าวว่า การบริหารองค์กรแบบมุ่งเน้นผลงานไว้ คือ การบริหารองค์กรเชิงกลยุทธ์ และเชิงบูรณาการของ กระบวนการ ซึ่งไม่ได้หมายถึงระบบหรือเทคนิคอย่างเดียว แต่รวมถึงการกระทำทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานของพนักงานทุกระดับในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลขององค์กร ได้ ตามเป้าหมายหรืออีกนัยหนึ่งก็หมายถึงการบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผลงานสูงสุดจากองค์กร ทีมงานและจากพนักงานแต่ละคนนั่นเอง ซึ่งผลงานตามกรอบหรือเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้ ในแผนตามมาตรฐานและตามความรู้ความสามารถที่กำหนดให้แก่พนักงานแต่ละคน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธชาติ วรวัฒน์ (2556, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้บริหาร มีอาชีพตามทัศนคติของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ ด้านทักษะการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชงชัย เจน โกศล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญในการบริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมาก

1.6 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสามารถเชิงการวางแผน องค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้มาจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ความเป็นผู้นำและผู้ประสานสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กร

ให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barty (2006, pp. 2-19) ได้ทำรายงานการวิจัยเรื่อง เกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่ในระบบการศึกษาของ ประเทศออสเตรเลีย สรุปได้ว่า ครูใหญ่เป็นภาพลักษณ์ของ โรงเรียน จึงควรมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ดังนี้ คือ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการ องค์กรและการเรียนการสอน มีภาวะความเป็นผู้นำสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซื่อสัตย์ มีทักษะ ในการเจรจา และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชงชัย เจน โกศล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นผู้นำทางการศึกษา ด้านการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ประมูลพงศ์ (2557) วิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนธัญรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนธัญรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในด้านความสามารถในการจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสามารถ ในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

1.7 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้านการสื่อสารด้วยวาจา โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญ ในการติดต่อสื่อสาร เพราะการติดต่อสื่อสารกับองค์กร บุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้อง มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพราะว่าการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายข้อมูลจาก ผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ซึ่งผู้รับสารจะเข้าใจได้ถูกต้องหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Barty (2006, pp. 2-19) ได้ทำรายงานการวิจัยเรื่อง เกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่ ในระบบการศึกษาของ ประเทศออสเตรเลีย สรุปได้ว่า ครูใหญ่เป็นภาพลักษณ์ของ โรงเรียน จึงควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้ คือ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการองค์กรและการเรียนการสอน มีภาวะความเป็นผู้นำสูง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ซื่อสัตย์ มีทักษะในการเจรจา และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสอดคล้องกับการศึกษาของ Stadt (2003, p. 49-53) พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่ดี คือ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงมาตรฐาน ในการทำงานเป็นที่พึงประสงค์ของคนอื่น อัน ได้แก่ มีความกล้า กล้าคิด กล้าเสี่ยง และกล้าทำ มีความรับผิดชอบมีความสามารถในการสื่อสาร แข็งแรง และมีสุขภาพดีมีสติปัญญา มีความสามารถในการจัดรูปงาน และมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการและสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ กมลชนก วนาศิริ (2554) ศึกษา รูปแบบการสื่อสารด้วยวาจาของผู้อำนวยการ
โรงเรียนในอำเภอสมเด็จ เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า รูปแบบการสื่อสารด้วยวาจาของผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอสมเด็จ
เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 บางส่วนใช้รูปแบบการสื่อสารแบบ Socratic (S) คือ
มีลักษณะเป็นคนชอบพูด มีวาทศิลป์ในการพูด ชอบใช้สำนวนโวหาร ชอบวิเคราะห์รายละเอียด
พูดโดยใช้หลักฐานอ้างอิง และมีความสามารถชักจูงคนอื่นคล้อยตาม ข้อเสียของรูปแบบการสื่อสาร
แบบ Socratic (S) คือ ใช้วาจาแข็งกร้าว พูดมากเกินไป ชอบตั้งสอนผู้อื่น ชอบขัดจังหวะการพูดของ
ผู้อื่น รองลงมาใช้รูปแบบการสื่อสารแบบ Reflective (R) คือ เป็นคนมีความสุภาพอ่อนโยน
เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นผู้ฟังที่ดี ข้อเสียของการสื่อสารแบบ Reflective (R) คือ หนีปัญหา
ตัดสินใจเด็ดขาด พูดเหมือนไม่มีความจริงใจ บางส่วนใช้รูปแบบการสื่อสารแบบ Noble (N)
ซึ่งการสื่อสารแบบนี้เป็นการพูดที่ปราศจากการคิดไตร่ตรอง ไม่มีการคิดวิเคราะห์ เป็นเพียงการพูด
ตามที่ตัวเองคิด พูดตรงไปตรงมาตามที่ตั้งใจ ไม่พูดอ้อมค้อม

1.8 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ด้านการสื่อสารด้วยการเขียน
โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมาจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถ
ในการเขียนสื่อสารด้วยอักขระที่ถ่ายทอดความรู้ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึกไปยังครูโดยใช้ภาษา
ที่ไพเราะและถูกต้องตามหลักภาษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ ต้องการให้ผู้รับสารเข้าใจได้ง่าย
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stadt, et al. (2003, p. 49-53) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารที่ดี
คือ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานในการทำงานเป็นที่พึงประสงค์ของคนอื่น อันได้แก่
มีความกล้า กล้าคิด กล้าเสี่ยง และกล้าทำ มีความรับผิดชอบมีความสามารถในการสื่อสาร แข็งแรง
และมีสุขภาพดีมีสติปัญญา มีความสามารถในการจัดรูปงาน และมีความสามารถในการวินิจฉัย
สั่งการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พะยอม กุลบุตร (2557) กล่าวว่า การสื่อสารจะต้องสื่อสาร
ให้เข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถพูดนำชี้แจงในที่ประชุม ที่สาธารณะ สามารถเกลี้ยกล่อม
เจรจาต่อรองด้วยเหตุผลและความจำเป็น เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารของสถานศึกษาไปสู่องค์กร
ภายนอกได้ โดยผ่านพับ การประกาศ โฆษณาประชาสัมพันธ์ ด้วยเทคโนโลยีหรือสื่ออื่น ๆ
ปัจจุบันการสื่อสารจำเป็นจะต้องพูดได้หลายภาษาเพราะเรากำลังจะเป็น AEC ภาษาสากล
หรือภาษาอังกฤษก็เป็นเรื่องจำเป็น ผู้บริหารจะต้องสื่อสารภาษาอังกฤษได้ หรืออย่างน้อย
ก็อ่านภาษาอังกฤษได้ และสอดคล้องกับ พิสิทธิ์ หิรัญวงศ์ (2541) กล่าวว่า การสื่อสารไม่ว่า
การพูด การอ่าน การเขียนจะต้องชัดเจน เข้าใจตรงกันทั้ง 2 ฝ่าย สามารถสื่อสารได้ทั้งทางเดียว
และสองทาง พูดให้เข้าใจง่าย นำเสนอผลงานได้อย่างมีอาชีพ สามารถเขียนสรุปเป็นรายงาน

ได้อย่างชัดเจน มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ไปสู่ชุมชน บุคคลภายนอกได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสื่อสารด้วยวิธีที่หลากหลายช่องทาง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว นอกจากนี้จะต้องสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาในประเทศอาเซียนได้ และสอดคล้องกับ วรวัชย์ เอี่ยมสำอางค์ (2557) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานนั้น ในภาพรวมนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.9 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงาน ในรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษานำการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนเป็นภารกิจสำคัญ เพราะการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมอบหมายงานให้ บุคลากรตามความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้สถานศึกษา บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดุลย์ ศรีรักษ์ (2552) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 กรณีศึกษา โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนศรีภักดิ์ และ โรงเรียนวัดลาดตระโหง พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีการพัฒนาบุคลากรตามสภาพที่สามารถ จะดำเนินการได้ เนื่องจากมีบุคลากรน้อย ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงและงบประมาณที่จำกัด ขาดการจัดทำแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรไม่มีรูปแบบที่เหมาะสมและที่สำคัญ คือ การขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน สถานศึกษาจึงมีความต้องการแนวทาง การพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับ สถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แนวทาง ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การหา ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการพัฒนา บุคลากร 4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลการทดลองใช้ พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่พัฒนาขึ้นได้ทุกขั้นตอน และมีความเห็น ตรงกันว่ามีความเป็นไปได้ และมีความพึงพอใจต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญนุช (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา และฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการฝึกอบรม

เฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ก่อนและหลัง การใช้รูปแบบแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังใช้รูปแบบ มีความรู้ มีความเข้าใจมากกว่าก่อนใช้กลุ่มตัวอย่างมีทักษะในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ที่ระดับ 05. โดยหลังใช้รูปแบบ มีความรู้ ความเข้าใจ มากกว่าก่อนใช้ กลุ่มตัวอย่างมีทักษะ ในการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.10 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการทำความเข้าใจเกี่ยวกับ จุดแข็งจุดอ่อนของตนเองในรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมาจากผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตระหนักและแสดงให้เห็นถึงจุดแข็งของตนเอง เข้าใจหลักการบริหารงาน บริหารคน ซึ่งสอดคล้องกับ Huffines (1984, p. 705) เรื่อง รูปแบบเพื่อ การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ผู้บริหารที่มีสามารถนำสภาพแวดล้อมมาใช้ ให้เกิดประโยชน์ทางการบริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดย ผู้บริหารจะต้องศึกษา สภาพแวดล้อม โดยต้องคำนึงถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติตลอดจนปฏิสัมพันธ์กับสังคมจากการนำเสนอ และสอดคล้องกับ ศรีภูมิ สุขหมั่น (2552) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีอาชีพต้องเป็นผู้รักคน รักงาน สู้งานและทำงานอย่างมีความมั่นใจในงานและมั่นใจว่าตนเองสามารถยึดหยัดอยู่ ภายใต้วิกฤตการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีสติ มีความมั่นคงทางจิตใจ และควรมียุทธวิธีในการบริหาร ตนเองให้ได้ชัยชนะเหนือคู่แข่ง นำเอาหลักธรรมสัปบุรุษธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร จัดการทั้งด้านการบริหารตนเอง และบริหารทีมงาน การบริหารงานให้เป็น ไปตามแผนงาน โครงการ เวลาที่วางไว้ บริหารชุมชน และบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความยึดมั่นในธรรม ไม่ประมาท มีสัมมาทิฐิ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าเปลี่ยนแปลงให้สิ่งที่ดีขึ้น และสอดคล้อง Magnuson (1971, pp.78-91 อ้างถึงใน พรสวรรค์ สุพรสถิตกุล, 2553) ได้วิจัย คุณลักษณะของผู้จัดการ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว ได้สรุปไว้ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ และรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ 2) คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ

มีวิจารณ์ญาณ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติ ไม่ใช่อารมณ์ มีความจริงใจ เป็นมิตร มีความเสมอต้นเสมอปลายและเมตตาปรานีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีโชค วิไลพันธุ์ (2558)
วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง พบว่า ผู้ปกครองที่นักเรียน
มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน
และสอดคล้องกับ วราภรณ์ คำรงวัฒนกุล (2550) ที่พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเตตรา เขต 2 เมื่อจำแนกตาม
เพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และ ทรงสวัสดิ์ แสงมณี (2553) พบว่า คุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน เมื่อจำแนก
ตามเพศ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553) ได้ศึกษา คุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง
เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม
และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดควิสัยทัศน์
ทางการเรียนการสอนและการสื่อสารด้วยการเขียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Pressel (1986) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ
ด้านบุคลิกภาพ เพื่อวัดองค์ประกอบของบุคลิกภาพ พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่า
ระดับปริญญาโท จะให้ความอบอุ่นกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษา
ปริญญาโท ส่งผลให้บรรยากาศในองค์กรและการบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น
และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ทองไทย (2556) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มี
วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ด้านความรู้

เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านทักษะการบริหารงานและด้านความเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา ผลอินทร์ (2557, หน้า 88) เรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีม และด้านที่ 4 ความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ เหมือนรุ่ง (2555) ได้ศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชชาติ ศิลาแยง (2557) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ สายนภา (2559, หน้า 65) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คือ น้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนการสอนและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา สมัครคดี (2559) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะ
 ในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดารัตน์ ดีชู (2560) ได้วิจัยเรื่อง
 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา
 มืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
 จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงาน
 การศึกษาพิเศษ ที่ประเภทโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร
 สถานศึกษามืออาชีพ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา สมัครคดี (2559) ได้ศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา
 มืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นของครู
 ที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนการสอน รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย
 คือ ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จ
 สำหรับนักเรียนทุกคน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรม
 เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีการอบรมศึกษารายละเอียดในด้านการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ให้แก่
 ครูในสถานศึกษา เพื่อให้ครูเห็นถึงความสำคัญกับความสำเร็จของบุคลากรที่ช่วยให้นักเรียน
 ประสบความสำเร็จ

1.2 ด้านด้านการทำงานเป็นทีม รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ให้ความร่วมมือ
 ในการดำเนินงานของทีมงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ควรให้ความร่วมมือ

ในการดำเนินงานเป็นทีม ช่วยเหลือทีมงานและสนับสนุนทีมงาน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถนำพาโรงเรียนให้มีคุณภาพได้

1.3 ด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากร รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรที่มีภูมิหลังแตกต่างกันอย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน มีความจริงใจในการทำงานร่วมกัน พูจฉาสุภาพและเป็นกันเอง เพื่อลดผลกระทบเชิงลบและหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น

1.4 ด้านความยุติธรรม รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ แสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ควรศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และนำมาแก้ไขอย่างรวดเร็ว

1.5 ด้านการยึดผลงานเป็นหลัก รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ให้ความสำคัญกับโครงการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ควรกำหนดเกณฑ์ที่แสดงถึงปัญหาหรือการแก้ไขปัญหา โดยพิจารณาถึงผลกระทบจากการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ก่อนที่จะดำเนินการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

1.6 ด้านความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ตรวจสอบความคืบหน้าและปรับเปลี่ยนแผนหรือการดำเนินการตามความจำเป็น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ควรติดตามตรวจสอบความคืบหน้าของการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ

1.7 ด้านการสื่อสารด้วยวาจารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ใช้ทักษะการสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ต้องใช้หลักภาษาให้ถูกต้องในสื่อสารเพื่อให้การสื่อสารและการนำเสนอมีประสิทธิภาพ และแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษา

1.8 ด้านการสื่อสารด้วยการเขียนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้วยการเขียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ต้องแสดง

ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการเขียน คือ เขียนถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ มีความกระชับ รัดกุม และเข้าใจง่าย

1.9 ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงานรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ใช้ข้อมูลและความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์อย่างมืออาชีพและให้ความช่วยเหลือพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ควรหาข้อมูลและนำข้อมูลมาพัฒนาความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษา หรือจัดการอบรม การประชุมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองตามความสามารถที่เหมาะสม

1.10 ด้านการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ พัฒนาความก้าวหน้าของตนเองผ่านกิจกรรมการมีส่วนร่วมตามแนวทางพัฒนาขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ควรตระหนักถึงจุดแข็งของตนและนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

2.2 ควรศึกษารูปแบบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

บรรณานุกรม

- กนกกรานต์ คชชะ. (2550). คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กมลชนก วนาศิริ. (2554). รูปแบบการสื่อสารด้วยวาจาของผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอสบเมย เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559, 11 ตุลาคม). เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.
- กิติมา สุรสนธิ. (2548). ความรู้ทางการสื่อสาร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะวารสารและการสื่อสาร มหาววิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กุศล ไสละบาท. (2551). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในสังกัดสำนักงานคลัง เขต 4. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- กุดสุมา ยี่งู. (2553). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทรศนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จารุณี ดวงแก้ว. (2553). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิตมา วรณศิริ. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- จินต์สุจี มงคล. (2555). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามที่คณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี* กรุงเทพฯ.
- ชัยยนต์ เพาพาน .(2555). *แนวโน้มนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏรุ่นใหม่ ในทศวรรษหน้า. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2550). *การบริหารสถานศึกษาแนวใหม่ในรูปแบบหน่วยบริหารรูปแบบพิเศษ. วารสารการศึกษาไทย, 3(21), 28-32*
- ชูกิจ ผลทิพย์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครระยอง ในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เชาว์ โรจนแสง. (2546). *การจัดการการตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ณัฐพันธ์ เจอรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.*
- ณัฐชยานันต์ ทองธรรมจินดา. (2554). *คุณลักษณะของกลุ่มงานที่มีประสิทธิผลกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. (2553). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- ทวีโชค วิไลพันธุ์. (2558). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2552). *การพัฒนา 10 ความสามารถหลัก เพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.*
- ทัศนีย์ สิงห์เจริญ. (2549). *การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เข้าถึงได้จาก [www.http://kkw.rumtr.ac.th/power_point/unit/207.ppt](http://kkw.rumtr.ac.th/power_point/unit/207.ppt)*

- ธงชัย เจนโกศล. (2557). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชนวัฒน์ สายนภา. (2559). การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอป่าไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดารัตน์ ดีชู. (2560). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส .
- นโรดม นรินทร์รัมย์. (2552). ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเครือข่ายที่ 11 ดม-เทพรักษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- นิตยา ทองไทย. (2556). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นิตยา ฤทธิอินทร์. (2551). คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทรรศนะของครูในอำเภอหัวหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- บรรจบ บุญจันทร์. (2554). โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคนิค โน โลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด และสุธีทอง ศรีสะอาด. (2552). การจัดการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุศราภรณ์ แสงทอง.(2550). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสิทธิ์ ชูริกากอน. (2549). คุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมีอาชีพที่ชุมชนต้องการ ในเขตพื้นที่ศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2555). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2.
- ปรัชญา สมักรคดี. (2559). ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปราโมทย์ กลมเกลี้ยง. (2549). ปัญหาการวางแผนบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปรีชาติ สีลาแยง. (2557). คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน কর্মศึกษา: บริษัท วาย เอชเอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาระบบสารสนเทศและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรีชา เกตุผดุง. (2549). สภาพและความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณา ประมูลวงศ์. (2557). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชัยรัตน์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พรสวรรค์ โฆษิตจินดา. (2554). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับการจัดการเรียนการสอนคณะชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรสวรรค์ สุรพรสถิตกุล. (2553). *ศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- พัชราภรณ์ เหมือนรุ่ง. (2555). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- พิสัณห์ หิรัญวงศ์. (2541). *การศึกษาการบริหารโดยบุคลากรมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พุทธชาติ วรรณ. (2556). *ความเป็นผู้บริหารมืออาชีฟตามทัศนะของผู้บริหารและครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- แพรวดา สมองผัน. (2557). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ภาวิณี ตันตระกูล. (2552). *จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อองค์ประกอบแผนการพัฒนากองทั่วยุทธจังหวัดราชบุรี: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลดำเนินสะดวก*. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เมธา ภูมิเขต. (2554). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู*
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุภาพรณ์ นิยมพล. (2552). *การพัฒนาทักษะการเขียนและการพูดเชิงวิพากษ์ของนักเรียน*
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ด้วยกลุ่มร่วมมือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตนารณ์ บุญนุช. (2555). *การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน:*
กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
 การค้นคว้าอิสระการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิชาเอกการจัดการทั่วไป,
 คณะบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รวรงษ์ เอี่ยมสำอางค์. (2557). *การศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กร*
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บริหารธุรกิจ
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วารารณ์ ดำรงวัฒนกุล. (2550). *ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา*
ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารารณ์ ตระกูลศุภยดี. (2551). *แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ.* กรุงเทพฯ:
 เอ็ม ไอ ที พรินติ้ง
- วันเพ็ญ หรุจิตตวิวัฒน์. (2550). *อะไรคือวิสัยทัศน์.* ผู้จัดการรายวัน, 10(3), 9.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4).* กรุงเทพฯ: ธนัชชการพิมพ์.
- วิทยาลัยตาปี. (2550). *แผนการตลาด Marketing Plan.* เข้าถึงได้จาก <http://e-learning.tapee.ac.th>
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีทัศนะต่อการศึกษา*
ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาวัดย์ อันมาก. (2556). *การศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา*
ของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. สารนิพนธ์
 การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิรุทธ แสงสิริรัตน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรีภูมิ สุขหมั่น. (2552). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศูรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ศิริพร ชื่นแจนง. (2553). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศิริรัตน์ แจ่มมรคา. (2555). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศุภชัย ถามั่งมี. (2551). ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มทewa ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ: บัคโพร โมชั่น แอนด์ เซอวิส จำกัด.
- ศุภฤกษ์ สุธรรมรังษี. (2554). วิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด มawang. (2554). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมชาติ กิจยรรยง และจิรัชญา ใจเปี่ยม. (2552). เกมกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ: พาวเวอร์ฟูลไลฟ์.

- สมพร แสงชัย. (2548). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสาร ตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สมหมาย อ้าดอนกลอย. (2556). การศึกษาความพร้อมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 3(5), 109-124.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2555). *แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัย แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สิริน ไจหาญ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรม ในองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุจิตรา มีจำรัส. (2550). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม. (2553). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุบิน แสงสระภู. (2552). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- สุรัตน์ ดวงชาตม .(2556). *เส้นทางสู่ดวงดาว องค์กรประกอบแห่งความสำเร็จ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/wijai/achivement.htm>
- ไสว พลพุกขา. (2550). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- หวน พิณรุฬพันธ์. (2552). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://personal.swu.acth./facstaff/huan>
- อดุลย์ ศรีรักษ์. (2552). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2: กรณีศึกษา โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีกวั่งค์ และ โรงเรียนวัดลาดกระโหลง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อนุชา กอนพวง. (2550). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อนเนกลา สุธชินันท์. (2550). *การเปลี่ยนแปลงองค์การสู่ความสำเร็จ*. *ประชาศึกษา*, 42(11), 27-30.
- อรทัย แสงทอง. (2552). *หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตคลองเตย*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อัจฉรา ชุนณะวงศ์. (2553). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Abraham, H. M. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Avis, G. (2016). *Preparing School Leaders: 21st Century Skills*. Retrieved from: <http://www.principals.ca/documents/International Symposium White Paper-OPC>
- Baird, L. (2006). *The knowledge engine*. Retrieved form <http://www.kmi.or.th>
- Barnard, C. I. (1969). *Organization and Management Cambridge*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Barty, K. (2006). Principal selection: Homosociability, the search for security and the production of normalized principal identities. *Educational Management & Administration & Leadership*, 24(3), 2-19.

- Brown, M. E., & Trevi, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Derick, M. (2016). *The Role of the Principal in Schools*. Available Retrieved from:
<http://teaching.about.com/od/admin/tp/Role-Of-The-Principal.htm>
- DoDEA School. (2014). *Instructional Leadership: Self-Assessment and Reflection Continuum*. Retrieved from: https://content.dodea.edu/teach_learn/professional_development/21/docs/principals/self_assessment/self_assessment_instructional_leadership.pdf
- Doll, R. C. (1968). *Curriculum Improvement*. Boston: Allyn and Bacon.
- Duke, D. L. (2007). *School leadership and instructional improvement*. New York: Random House.
- Freud, S. (1949). *An Outline of Psychoanalysis*. New York: W.W. Norton and Company.
- George, C. (2010). *The 21st Century Principal*. Retrieved from: <http://connectedprincipals.com/archives/1663>
- Gerald, A. (2012). *21st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities*. Retrieved from: <http://www.geraldaungst.com/blog/2012/03/21st-century-administrators-new-roles-newresponsibilities>
- Good, C. V. (1989). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, W. A. (1897). *Man's Search for Meaning*. London: Hodder and Stoughton.
- Gorton, A. R. (1983). *School leadership and administration: Important concepts, Case studies and Simulations*. Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown.
- Greenfield, W. D. (2004). Moral leadership in schools. *Journal of Educational Administration*, 42(2), 174-196.
- Gulick, L., & Urwick, L. (1936). *Papers on the science of administration*. New York: Institute of Public Administration Columbia University.
- Harper, W. K. (2001). *Educational administration: Theory research and practice*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hester, J. P., & Killian, D. R. (2011). The leader as moral agent: Praise, blame, and the artificial person. *The Journal of Values Based Leadership*, 4(1), 93-104.
- Hollomon, L. P. (1999). Characteristic of the principles centers as context for professional development. *Dissertation Abstracts International*, 60(3), 605-A.

- Hoyle, J., English, F., & Steffy, B. (2005). Skills for Successful 21th Century school leadership. Retrieved from <http://www.rowmaneducation.com>
- Huffines, R. A. (1984). A taxonomic model for study of the effective principal. *Dissertation Abstract International*, 34(03), 705-A.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: *The Mediating Role of Work-Family Conflict*. *Journal of Applied Psychology*, 89(12), 395-404.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leki, I. (1994). *Writing teaching second language*. In English language programs division agency. pp.170-178. Massachusetts: Newberry House.
- Likert, R. (1981). *Management style and the human component*. In Leadership on the job: guides to good supervision. New York: AMACOM.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personaligy*. New York: Hasper and Row.
- Murray, H. A. (2006). *Organizational behavior: Integrating individuals groups and organizations* (3rd ed.). Ohio: Thomson Higher Education.
- National Association of Secondary School Principals (NASSP). (2013). *Breaking Ranks: 10 Skills for Successful School Leaders*. Retrieved from: https://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_ExSum.pdf
- Parker, G. M. (1990). *Team players and team work: The new competitive business strategy*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Peter, F. D. (1958). *The Practice of Management*. New York: Harper.
- Pressel, D. A. (1986). A study of the relationship between personality traits as measured by cattells 16 personality factors and aspiration for leadership. *Dissertation Abstracts International*, 47(9), 15-A.
- Quong, T., Walker, A., & Stott, K. (1998). *Values based strategic planning*. Singapore: Prentice Hall.
- Richard, G. (1998). *Organization theory and design*. (6th ed.). Ohio: South-Western College.
- Ricketts, C. (1997). *Leadership: Personal development and career success*. New York: Deimar.

- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Ruch, F. L. (1965). *Psychology and Life*. New York: McGraw-Hill.
- Sachs, B. M. (1966). *Education Administration: A Behavioral Approach*. Boston: Houghton Mifflin.
- Simon, H. A. (1997). *Administration behavior: A study of decision-making process in administrative organization*. New York: The Free Press.
- Simon, H. A. (2003). *Administrative behavior*. New York: Macmillian.
- Stadt, R. W. (2003). *Managing career education programs*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The free press.
- Taylor, B. P. (1984). *Content and writing from: A two-way street. In comparing in a second language*. pp. 1-15. Massachusetts: Newberry House.
- The Wallace Foundation. (2012). *The school principal as leader: Guiding schools to better teaching and learning*. New York: Author. Retrieved from: www.wallacefoundation.org/knowledge-center/school-leadership/effective-principal-leadership/Pages/The-SchoolPrincipal-as-Leader-Guiding-Schools-to-Better-Teaching-and-Learning.aspx.
- Winstanley, D., & Stuart, S. K. (1996). Policing performance: The ethics of performance management. *Personnel Review*, 6(25). 66-84.
- Yukl, G. A. (1990). *Leadership in organizations* (2nd ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 070

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

27 มกราคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวหทัยา ชนะสิทธิ์ รหัสนิสิต 58950144

งานนิพนธ์เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยมี

ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา

ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์

จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 071

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
จ.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

30 มกราคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตรดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ
เครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวหทัยา ชนะสิทธิ์ รหัสนิสิต 58950144

งานนิพนธ์เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยมี

ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 072

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

1 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวหทัย ชนะสิทธิ์ รหัสนิสิต 58950144

งานนิพนธ์เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยมี

ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู
กลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู กลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
เขต 1 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามนี้เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน

2. แบบสอบถามมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
มีคำถาม จำนวน 65 ข้อ

3. คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด
ผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารการศึกษา จึงใคร่ขอความกรุณา
ท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่าน
ไว้เป็นความลับ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณ
มา ณ โอกาสนี้

นางสาวหทัย ชนะสิทธิ์

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
ลงใน ซึ่งอยู่หน้าข้อความ

1. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

 ชาย หญิง

2. วุฒิการศึกษา

 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

 น้อยกว่า 5 ปี 5 ปี ขึ้นไป

4. ขนาดของสถานศึกษา

 ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความถามซึ่งเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในระดับที่น่าพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในระดับที่น่าพอใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในระดับที่น่าพอใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในระดับที่น่าพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในระดับที่น่าพอใจน้อยที่สุด

| คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับพฤติกรรมที่พบเห็น | | | | |
|---|------------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการเรียนการสอน | | | | | |
| 1. กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ความพยายามในการปฏิบัติด้านการจัดการเรียนรู้และการเรียนการสอน | | | | | |
| 2. กำหนดเป้าหมายสูงสุดด้านการเรียนการสอนและการเรียนรู้สำหรับตนเองและคนอื่น ๆ | | | | | |
| 3. ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จสำหรับนักเรียนทุกคน | | | | | |
| 4. กำหนดเป้าหมายความสำเร็จด้านวิชาการของนักเรียนและการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ที่สามารถวัดได้ | | | | | |
| 5. สร้างความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จของนักเรียน | | | | | |
| 6. สร้างพันธมิตรและระดมทรัพยากรภายนอกโรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน | | | | | |

| คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับพฤติกรรมที่พบเห็น | | | | |
|---|------------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 7. สนับสนุนความคิดและมุมมองของบุคลากรในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนรู้ | | | | | |
| 8. กระตุ้นให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ | | | | | |
| 9. ส่งเสริมให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นต่อวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาสู่ความสำเร็จของนักเรียน | | | | | |
| 10. ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของทีม | | | | | |
| 11. กระตุ้นเพื่อสร้างพลังหรือสร้างแรงจูงใจสำหรับการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร | | | | | |
| 12. การช่วยเหลือทีมงานในการกำหนดทิศทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จ | | | | | |
| การตอบสนองความต้องการของบุคลากร | | | | | |
| 13. มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรที่มีภูมิหลังแตกต่างกันอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 14. รับรู้ถึงความรู้สึกและความกังวลของผู้อื่น | | | | | |
| 15. คาดเดาสถานการณ์การตอบสนองของบุคลากรเพื่อลดผลกระทบเชิงลบ | | | | | |
| 16. สื่อสารข้อมูลที่จำเป็นไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเวลาที่เหมาะสม | | | | | |
| 17. แสดงออกทางวาจา หรือท่าทางเพื่อทำความเข้าใจความรู้สึก ความต้องการและความกังวลของคนอื่น ๆ | | | | | |
| 18. แสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมเมื่อมีความขัดแย้ง | | | | | |

| คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับพฤติกรรมที่พบเห็น | | | | |
|--|------------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ความยุติธรรม | | | | | |
| 19. จัดลำดับความสำคัญของประเด็นและงานที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 20. หลีกเลี่ยงการใช้วิธีการหรือข้อสรุปอย่างรวดเร็วในการตัดสินใจด้วยข้อมูลที่จำกัด | | | | | |
| 21. ประเมินข้อมูลเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้ | | | | | |
| 22. สามารถแสดงเหตุผลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ | | | | | |
| 23. แสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของโรงเรียน | | | | | |
| 24. ใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อยืนยันหรือหักล้างสมมติฐาน | | | | | |
| การยึดงานเป็นหลัก | | | | | |
| 25. ยุติปัญหาในเวลาที่เหมาะสม | | | | | |
| 26. รับผิดชอบโครงการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ | | | | | |
| 27. กำหนดเกณฑ์ที่แสดงถึงปัญหาหรือการแก้ไขปัญหา | | | | | |
| 28. พิจารณาถึงผลกระทบของการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนและเรียนรู้ก่อนจะดำเนินการทั้งในระยะยาวและระยะสั้น | | | | | |
| 29. มองเห็นภาพรวมว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน | | | | | |

| คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับพฤติกรรมที่พบเห็น | | | | |
|---|------------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ความสามารถเชิงการวางแผนองค์กร | | | | | |
| 30. มอบหมายความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 31. ตรวจสอบความคืบหน้าและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร | | | | | |
| 32. พัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | |
| 33. ตรวจสอบความคืบหน้าและปรับเปลี่ยนแผนหรือการดำเนินการตามความจำเป็น | | | | | |
| 34. กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานหรือตารางเวลาในการทำงาน | | | | | |
| 35. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน และ โรงเรียน | | | | | |
| การสื่อสารด้วยวาจา | | | | | |
| 36. ใช้ทักษะการสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 37. แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้วยคำพูด | | | | | |
| 38. ใช้หลักภาษาที่ถูกต้อง | | | | | |
| 39. ปรับแต่งข้อความในการสื่อสารเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในแต่ละสถานการณ์อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 40. จัดลำดับความคิดอย่างชัดเจนในการสนทนาตัวต่อตัว | | | | | |
| 41. จัดลำดับความคิดในปัจจุบันอย่างชัดเจนในการสื่อสารกับกลุ่มเล็ก ๆ | | | | | |
| 42. จัดลำดับความคิดในปัจจุบันอย่างชัดเจนเป็นทางในการนำเสนอกลุ่มใหญ่ | | | | | |

| คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับพฤติกรรมที่พบเห็น | | | | |
|--|------------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การสื่อสารด้วยการเขียน | | | | | |
| 43. ใช้การสื่อสารด้วยภาษาการเขียนได้กระชับรัดกุม | | | | | |
| 44. แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้วยการเขียน | | | | | |
| 45. แสดงออกถึงความคิดในการเขียนอย่างชัดเจน | | | | | |
| 46. เขียนสื่อสารได้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน ในโรงเรียนและชุมชน | | | | | |
| การพัฒนาผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 47. ใช้ข้อมูลและความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์อย่างมืออาชีพและให้ความช่วยเหลือพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น | | | | | |
| 48. กระตุ้นบุคลากรให้สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและการเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | |
| 49. พัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถในการเป็นมืออาชีพของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | |
| 50. เสนอข้อมูลป้อนกลับสำหรับผลของการปฏิบัติมากกว่าเรื่องบุคคล | | | | | |
| 51. รับรู้และสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้อง | | | | | |
| 52. พยายามสร้างข้อตกลงและแนวทางการปฏิบัติงานโดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมืออาชีพ | | | | | |
| การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง | | | | | |
| 53. ตระหนักและแสดงให้เห็นถึงจุดแข็งของตนเองได้ | | | | | |
| 54. ตระหนักและจัดการกับความต้องการพัฒนาตนเองได้ | | | | | |
| 55. พัฒนาความก้าวหน้าของตนเองผ่านกิจกรรมการมีส่วนร่วมตามแนวทางพัฒนาขององค์กร | | | | | |

ภาคผนวก ค

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

(Index of Item Objective Congruence: IOC)

เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู

โรงเรียนเรียนกลุ่มเกาะแก้วสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามเพศวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านต่อแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพิจารณาปรับปรุงต่อไป โดยเกณฑ์การในการตรวจพิจารณาข้อคำถามดังนี้

ให้คะแนน -1 ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

| รายการประเมิน | คะแนนการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | ความหมาย |
|---|---------------------------------|----|----|------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการเรียนการสอน | | | | | |
| 1. กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ความพยายามในการปฏิบัติด้านการจัดการเรียนรู้และการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. กำหนดเป้าหมายสูงสุดด้านการเรียนการสอนและการเรียนรู้สำหรับตนเองและคนอื่น ๆ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จสำหรับนักเรียนทุกคน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. กำหนดเป้าหมายความสำเร็จด้านวิชาการของนักเรียนและการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพที่สามารถวัดได้ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. สร้างความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. สร้างพันธมิตรและระดมทรัพยากรภายนอกโรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. ชื่นชมและให้ความสำคัญกับความสำเร็จของบุคลากรที่ช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จ | 0 | 0 | +1 | .33 | ใช้ไม่ได้ |
| การทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 8. สนับสนุนความคิดและมุมมองของบุคลากรในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9. กระตุ้นให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. ส่งเสริมให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นต่อวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาสู่ความสำเร็จของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| รายการประเมิน | คะแนนการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | ความหมาย |
|---|---------------------------------|----|----|------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| การทำงานเป็นทีม (ต่อ) | | | | | |
| 11. ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของทีม | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12. กระตุ้นเพื่อสร้างพลังหรือสร้างแรงจูงใจสำหรับการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 13. การช่วยเหลือทีมงานในการกำหนดทิศทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| การตอบสนองความต้องการของบุคลากร | | | | | |
| 14. มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรที่มีภูมิหลังแตกต่างกันอย่างเหมาะสม | +1 | 0 | +1 | .67 | ใช้ได้ |
| 15. รับรู้ถึงความรู้สึกและความกังวลของผู้อื่น | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16. คาดเดาสถานการณ์การตอบสนองของบุคลากรเพื่อลดผลกระทบเชิงลบ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17. สื่อสารข้อมูลที่จำเป็นไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเวลาที่เหมาะสม | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18. แสดงออกทางวาจา หรือท่าทางเพื่อทำความเข้าใจความรู้สึก ความต้องการและความกังวลของคนอื่น ๆ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 19. แสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมเมื่อมีความขัดแย้ง | +1 | 0 | +1 | .67 | ใช้ได้ |
| ความยุติธรรม | | | | | |
| 20. จัดลำดับความสำคัญของประเด็นและงานที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ | 0 | +1 | +1 | .67 | ใช้ได้ |
| 21. หลีกเลี่ยงการใช้วิธีการหรือข้อสรุปอย่างรวดเร็วในการตัดสินใจด้วยข้อมูลที่จำกัด | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 22. ประเมินข้อมูลเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้ | +1 | 0 | +1 | .67 | ใช้ได้ |

| รายการประเมิน | คะแนนการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | ความหมาย |
|--|---------------------------------|----|----|------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| การยุติธรรม (ต่อ) | | | | | |
| 23. สามารถแสดงเหตุผลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 24. แสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับพันธกิจของโรงเรียน | +1 | 0 | +1 | .67 | ใช้ได้ |
| 25. ใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อยืนยันหรือหักล้างสมมติฐาน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 26. ใช้ความพยายามระบุนสาเหตุของปัญหา | 0 | 0 | +1 | .33 | ใช้ไม่ได้ |
| การดำเนินงานเป็นหลัก | | | | | |
| 27. ยุติปัญหาในเวลาที่เหมาะสม | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 28. รับผิดชอบโครงการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 29. กำหนดเกณฑ์ที่แสดงถึงปัญหาหรือการแก้ไขปัญหา | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 30. พิจารณาถึงผลกระทบของการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนและเรียนรู้ก่อนจะดำเนินการทั้งในระยะยาวและระยะสั้น | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 31. มองเห็นภาพรวมว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ | | | | | |
| 32. มอบหมายความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 33. ตรวจสอบความคืบหน้าและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 34. พัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| รายการประเมิน | คะแนนการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | ความหมาย |
|--|---------------------------------|----|----|------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| ความสามารถเชิงการวางแผนองค์การ (ต่อ) | | | | | |
| 35. ตรวจสอบความถี่หน้าและปรับเปลี่ยนแผนหรือการดำเนินการตามความจำเป็น | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 36. กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานหรือตารางเวลาในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 37. เตรียมความพร้อมสำหรับการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ | 0 | 0 | +1 | .33 | ใช้ไม่ได้ |
| 38. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บริการเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนและโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| การสื่อสารด้วยวาจา | | | | | |
| 39. ใช้ทักษะการสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 40. แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้วยคำพูด | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 41. ใช้หลักภาษาที่ถูกต้อง | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 42. ปรับแต่งข้อความในการสื่อสารเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในแต่ละสถานการณ์อย่างเหมาะสม | +1 | 0 | +1 | .67 | ใช้ได้ |
| 43. จัดลำดับความคิดอย่างชัดเจนในการสนทนาตัวต่อตัว | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 44. จัดลำดับความคิดในปัจจุบันอย่างชัดเจนในการสื่อสารกับกลุ่มเล็กๆ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 45. จัดลำดับความคิดในปัจจุบันอย่างชัดเจน เป็นทางการในการนำเสนอกลุ่มใหญ่ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| รายการประเมิน | คะแนนการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | ความหมาย |
|--|---------------------------------|----|----|------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| การสื่อสารด้วยการเขียน | | | | | |
| 46. ใช้การสื่อสารด้วยภาษาการเขียนได้ครบถ้วน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 47. แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้วยการเขียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 48. แสดงออกถึงความคิดในการเขียนอย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 49. เขียนสื่อสารได้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกันในโรงเรียนและชุมชน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| การพัฒนาผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 50. ใช้ข้อมูลและความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์อย่างมืออาชีพและให้ความช่วยเหลือพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 51. กระตุ้นบุคลากรให้สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและการเรียนรู้ของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 52. พัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถในการเป็นมืออาชีพของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 53. เสนอข้อมูลป้อนกลับสำหรับผลของการปฏิบัติมากกว่าเรื่องบุคคล | +1 | 0 | +1 | .67 | ใช้ได้ |
| 54. รับรู้และสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้อง | +1 | 0 | +1 | .67 | ใช้ได้ |
| 55. พยายามสร้างข้อตกลงและแนวทางการปฏิบัติงานโดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมืออาชีพ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| รายการประเมิน | คะแนนการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | ความหมาย |
|--|---------------------------------|----|----|------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง | | | | | |
| 56. ตระหนักและแสดงให้เห็นถึงจุดแข็งของตนเองได้ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 57. ตระหนักและจัดการกับความต้องการพัฒนาตนเองได้ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 58. พัฒนาความก้าวหน้าของตนเองผ่านกิจกรรมการมีส่วนร่วมตามแนวทางพัฒนาขององค์กร | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตารางที่ 31 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามคุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (r) | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (r) | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (r) |
|-----|-------------------|-----|-------------------|-----|-------------------|
| 1 | .76 | 21 | .76 | 41 | .76 |
| 2 | .76 | 22 | .76 | 42 | .76 |
| 3 | .76 | 23 | .76 | 43 | .76 |
| 4 | .76 | 24 | .76 | 44 | .75 |
| 5 | .76 | 25 | .76 | 45 | .76 |
| 6 | .76 | 26 | .76 | 46 | .76 |
| 7 | .75 | 27 | .76 | 47 | .76 |
| 8 | .75 | 28 | .76 | 48 | .75 |
| 9 | .76 | 29 | .76 | 49 | .76 |
| 10 | .76 | 30 | .75 | 50 | .75 |
| 11 | .75 | 31 | .76 | 51 | .76 |
| 12 | .75 | 32 | .76 | 52 | .75 |
| 13 | .75 | 33 | .75 | 53 | .76 |
| 14 | .76 | 34 | .75 | 54 | .75 |
| 15 | .76 | 35 | .76 | 55 | 0.76 |
| 16 | .76 | 36 | .75 | | |
| 17 | .76 | 37 | .76 | | |
| 18 | .76 | 38 | .75 | | |
| 19 | .75 | 39 | .76 | | |
| 20 | .76 | 40 | .76 | | |

หมายเหตุ "ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .75-.76
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .76

ประวัติย่อของผู้วิจัย

| | |
|---------------------------|---|
| ชื่อ-สกุล | นางสาวหทัยา ชนะสิทธิ์ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 2 ตุลาคม พ.ศ. 2534 |
| สถานที่เกิด | อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 2/3 หมู่ 1 ตำบลสองพี่น้อง อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี |
| ตำแหน่งและประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2558-2560 | ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดท่าเรือ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2557 | การศึกษามหาบัณฑิต (การสอนภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยบูรพา |
| พ.ศ. 2560 | การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา |