

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

พวงเพชร กลิ่น ไสภณ

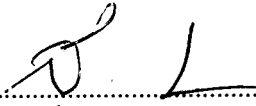
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ตุลาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ พวงเพชร กลิ่นโสภณ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

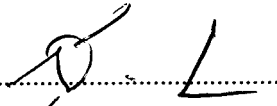


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

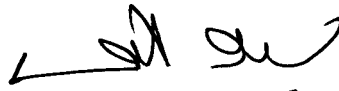
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)



..... กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รัถงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



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

วันที่ 20 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและ เอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ดร.ชัยพนธ์ รั้งงาม กรรมการ สอบปากเปล่างานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงานทำให้ งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์ จาก นายชนะ สันติสวัสดิ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดหัวกระบือ สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร และขอขอบพระคุณคณาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ คณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่นำมาอ้างอิงในการวิจัย ครั้งนี้ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษาเครือข่าย ที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่อำนวยความสะดวก และกรุณาให้ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณประโยชน์ของงานนิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอน้อมเคารพคณาจารย์ บุคลากร และผู้มี พระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ได้ชี้แนะและวางพื้นฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย จนได้ประสบ ความสำเร็จในการศึกษาสมดังความมุ่งหมายทุกประการ

พวงเพชร กลิ่นโสภณ

58920627: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่พึงประสงค์/ ผู้บริหารสถานศึกษา/ เครือข่ายที่ 71/ สำนักงานเขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

พวงเพชร กลิ่น ไสภณ: คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร (DESIRABLE CHARACTERISTICS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS IN CLUSTER 71 UNDER BANGKHUNTHIAN DISTRICT, BANGKOK
METROPOLITAN) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิ่มสวัสดิ์, กศ.ค., สุเมธ งามกนก, กศ.ค.
96 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบจำแนกตาม
ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู
และบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
ปีการศึกษา 2559 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610
อ้างอิงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 83) ได้ทั้งหมด 140 คน ซึ่งทำได้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified
random sampling) ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือ ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิด
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง
.60-.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและ
นำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test)
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขต บางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงาน
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตาม
วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านความสามารถ
ในการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58920627: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION: M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: DESIRABLE CHARACTERISTICS/ ADMINISTRATORS/ CLUSTER 71/ BANGKHUNTHIAN DISTRICT

PHUANGPHET KLINSOPHON: DESIRABLE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN CLUSTER 71 UNDER BANGKHUNTHIAN DISTRICT, BANGKOK METROPOLITAN. ADVISORY COMMITTEE: PRAYOON IMSAWASD, Ed.D, SUMET NGAMKANOK, Ed.D. 96 P. 2017.

This research aims to study and compare desirable characteristics of school administrators in cluster 71 under Bangkunjthian District, Bangkok Metropolitan as classified by status, experience and qualification. The sample used in this study was 140 administrators and teachers in cluster 71 under Bangkunjthian District, Bangkok Metropolitan at 2016. The criteria used to determine the size of the sample was suggested based on Krejcie & Morgan's table. The instrument used in this research was a five-point scale questionnaire, with the item discriminative power between .60-.93 and the reliability of .96. The statistics used to analyze the data was Mean (\bar{X}), Standard Deviation (*SD*), *t*-test and One-way ANOVA, and Sheffe's Test.

This study revealed that:

1. The desirable characteristics of school administrators in cluster 71 under Bangkunjthian District, Bangkok Metropolitan as a whole and each aspect was at a high level. They are put in order from high to low as the following: Personality, Ability to manage, Academic, Leadership, Ethics, and Human Relations.

2. The comparison desirable characteristics of school administrators in cluster 71 under Bangkunjthian District, Bangkok Metropolitan as classified by status as a whole and each aspect showed no statistical significant difference: except in the area of Leadership was found that statistically significantly at .05 level. However when comparison the desirable characteristics of school administrators from the classified by experience and qualification of the participants as a whole and each aspect, this study showed no statistical significant difference: except in the area of Human Relations and Ethics which were found statistically significantly at .05 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามในการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สภาพการจัดการศึกษาของสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	13
บทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	23
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	26
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปผลการวิจัย.....	64
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	73
บรรณานุกรม.....	75
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก.....	84
ภาคผนวก ข.....	88
ภาคผนวก ค.....	93
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	96

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	40
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง.....	46
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	46
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	46
5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน.....	47
6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมและรายข้อ.....	48
7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำ โดยรวมและรายข้อ.....	49
8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	50
9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมและรายข้อ.....	51
10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้อ	52
11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสามารถในการบริหารงาน โดยรวมและรายข้อ.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	54
13 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	55
14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	56
15 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสิทธิภาพ การทำงานโดยรวมและรายด้าน.....	57
16 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	58
17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก ตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	60
18 การวิเคราะห์รายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิ การศึกษา โดยรวม.....	61
19 การวิเคราะห์รายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ด้านผู้นำ.....	62
20 การวิเคราะห์รายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21 การวิเคราะห์รายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	63
22 ค่าความสอดคล้องของคำถามในแบบสอบถาม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	94
23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	95

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐมาตรา 36 บัญญัติไว้ว่าให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือว่ามีบทบาทสำคัญในการที่จะบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่าย เช่น ครูสอนในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานในสถานศึกษา จะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งที่เป็นศาสตร์ และศิลป์มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน และอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาคภูมิใจใน ศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตร และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน โดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และเรื่อง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 2)

การจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องมีคุณภาพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาก็คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม และปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้แก่ผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษา จึงถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามความต้องการจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ การจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน มีอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่ดี ทั้งทางด้านคุณวุฒิและ

คุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี เป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 7)

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ในฐานะที่เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญองงามทุกด้าน คือ สติปัญญา อารมณ์และสังคม ถ้าประเทศใดประชากรมีการศึกษาสูงประเทศนั้นก็จะมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มรายได้ต่อบุคคลให้สูงขึ้น (นรินทร์ สังข์รักษา, 2552, หน้า 1) ผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะสมรรถนะด้านจริยธรรม ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน (พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ, 2554, หน้า 149) บทบาทผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือหรือให้การสนับสนุน เป็นนักสามารถบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลและประสานประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้ มีเมตตาธรรม ไม่มีอคติหรือฉันทคติ นักบริหารที่เป็นผู้นำขององค์กรยัง ต้องรู้จักสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง ในการทำงาน ถ้ามีหลักการที่ชัดเจน การทำงานก็จะง่าย สะดวกเร็วขึ้น มีความเป็นธรรม และตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ได้แม่นยำ รอบรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย เพราะการมีข้อมูลที่ดี ช่วยให้การตัดสินใจถูกแม่นยำขึ้น จึงต้องรู้จัก รู้รอบ รู้กว้าง รู้ไกล กระจือรือร้อนอยู่เสมอ เป็นนักอ่านขยัน ใฝ่หาความรู้ ช่างสังเกต รู้จักฟัง มีบทบาทและมีอำนาจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ไม่เข้าไปก้าวก่ายงานในหน้าที่รับผิดชอบของคนอื่น และรู้จักประนีประนอมและยืดหยุ่นจะช่วยลดความขัดแย้งและขจัด ปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้มากขึ้น (สัญญา เคนาภูมิ, 2556, หน้า 169-185)

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ สามารถกำหนดประเด็นศึกษาที่สำคัญ 4 ด้านหลัก ได้แก่ คุณลักษณะความเป็นผู้นำยุคใหม่ ทักษะยุคใหม่ บทบาทหน้าที่ และคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 303) โรงเรียนในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 16 โรงเรียน แบ่งเป็น

2 เครือข่าย คือ เครือข่ายที่ 71 กับ เครือข่ายที่ 72 เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดเป็นกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน (School cluster) ซึ่งในการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา เพราะหากผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี ก็จะสามารสร้างเชื่อมั่นและเป็นต้นแบบที่ดี ให้กับครู ทำให้ครูเกิดความศรัทธาและยอมรับในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งครู สามารถนำต้นแบบนั้นไปถ่ายทอดสู่แก่นักเรียนได้ เป็นการส่งเสริมนักเรียนในด้านบุคลิกภาพได้ทาง หนึ่ง (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2552, หน้า 44) กรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีลักษณะ เป็นเขตการปกครองพิเศษ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 กำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นทบวงการเมือง มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนครหลวง มีการแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีความสอดคล้องกับพื้นที่ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2554, หน้า 29) นอกจากการปกครองท้องถิ่นส่วนท้องถิ่นจะมี บทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาแล้ว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 มาตรา 41 (ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์, 2556, หน้า 18) ที่บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมตามความต้องการภายในท้องถิ่น การศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร มีบทบาทที่สำคัญในการสร้างคุณภาพด้านการศึกษาให้แก่กรุงเทพมหานคร เพื่อ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งเป็นต้นแบบที่ดี ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาในด้านคุณธรรม จริยธรรมและความรู้ความสามารถสู่การพัฒนาาร่วมกัน อย่างมีเป้าหมายอันส่งผลที่ดีต่อคุณภาพด้านการศึกษาต่อไป

ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็น ผู้กำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสวงหาความรู้และ ประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร และ การบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 6) พฤติกรรมการแสดงออกอย่างเฉพาะตัวของผู้บริหารที่ดูโดดเด่นต่างจากผู้อื่น ในองค์การ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าบุคลิกภาพ (Personality) ซึ่งบุคลิกภาพจะมี 2 ส่วน คือ บุคลิกภาพภายนอกและ บุคลิกภาพภายใน ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีนั้นจะต้องดีทั้งภายนอกและภายใน เช่น แต่งกาย เรียบร้อย ท่าทางดี กระปรี้กระเปร่า นิสัยใจคอหน้าคบ เอื้อเฟื้อ เห็นอก เห็นใจผู้อื่น โดยคุณลักษณะ ที่ผู้บริหารควรต้องมีไว้อย่างยั่งยืน คือ การมีสุขภาพอนามัยที่ดีเป็นคนดีที่แสวงหาความรู้้อย่าง

สมัครใจ การเป็นคนที่เกี่ยวข้องเพื่อผู้อื่นและสังคม การเป็นนักพูด และนักฟังที่ดี และเป็นคนที่มีความคุณธรรมและจริยธรรม (อำนาจ ทองโปร่ง, 2554, หน้า 32) คุณลักษณะอันพึงประสงค์พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะด้าน ลักษณะทางกาย (Physical characteristics) ภูมิหลังทางสังคม (Social background) สติปัญญา (Indigent and ability) บุคลิกภาพ (Personality) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-related characteristics) ลักษณะทางสังคม (Social characteristics) (ปรารภ หลงสมบุญ, 2552, หน้า 14)

สภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านการศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะเกิดปัญหาในด้านความคิดเห็นไม่ตรงกัน การทำงานร่วมกัน การสั่งการ การมอบหมายงาน และการขาดความรู้และทักษะในการบริหารงาน ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนแต่ละโรงเรียนประสบปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ การทำงานไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ขาดความร่วมมือในการทำงาน ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล้าเพราะการสั่งการ ไม่มีความชัดเจน ผลงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และครูขาดความศรัทธาต่อผู้บริหาร ส่งผลให้การดำเนินงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ทรงกรด แน่นหนา, สัมภาษณ์, 5 กรกฎาคม 2559) นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงาน แต่ถ้าคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์การถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม สิ่งที่เกิดขึ้นของผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรม ในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้านของโรงเรียน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคลากร ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความชัดเจน ในการทำงานตามจุดหมายหลักการ มาตรฐาน และแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ชนะ สันติสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 12 กรกฎาคม 2559)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นผู้ที่ประสานและขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ด้วยการร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ และทุกฝ่ายมีส่วนในการเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงาน และการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา

คำถามในการวิจัย

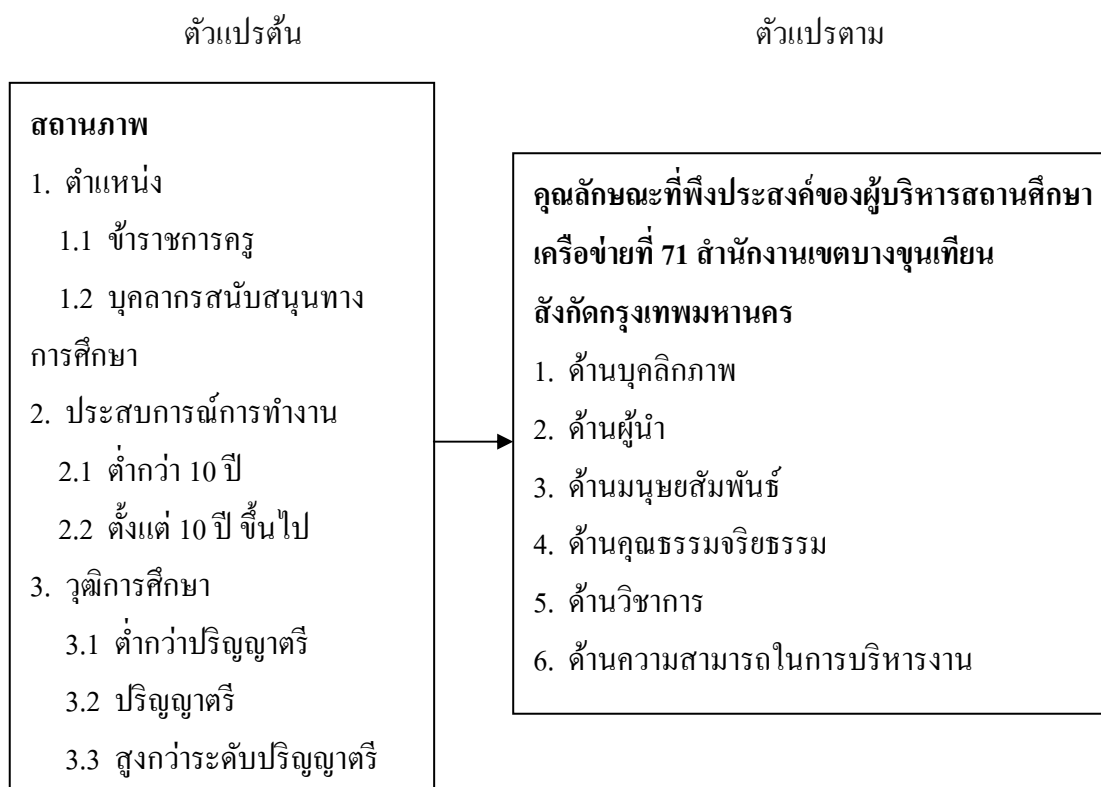
1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษารั้แงนี้มุ่งศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่สำคัญจากแนวคิดการศึกษาวิจัยของ Stogdill (1974, pp. 74-75) ซึ่งกำหนดไว้ 6 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ ด้านคุณลักษณะผู้นำ ด้านคุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะคุณธรรมจริยธรรม ด้านคุณลักษณะด้านวิชาการ และด้านคุณลักษณะความสามารถในการบริหารงาน จึงได้กรอบแนวคิดจากการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งเน้นนำผลการศึกษาไปเสนอแนะผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. นำผลการศึกษาคคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานอันเป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา
2. นำผลวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดการอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีบทบาทหน้าที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน
3. นำผลการวิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงในการพิจารณาสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่สำคัญจากแนวคิดการศึกษาวิจัยของ Stogdill (1974, pp. 74-75) และการสรุปแนวคิดงานวิจัยของนักวิชาการนักการศึกษาทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ มาบูรณาการสรุปเป็นแนวคิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งกำหนดไว้ 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านบุคลิกภาพ
2. ด้านผู้นำ
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม
5. ด้านวิชาการ
6. ด้านความสามารถในการบริหารงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 220 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากสุ่มประชากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 83) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 140 คน ซึ่งทำได้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตัวแปรศึกษา

1. ตัวแปรต้น
 - 1.1 ตำแหน่ง
 - 1.1.1 ข้าราชการครู
 - 1.1.2 บุคลากรสนับสนุนทางการศึกษา
 - 1.2 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.2.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี
 - 1.2.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
 - 1.3 วุฒิการศึกษา

1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.3.2 ปริญญาตรี

1.3.3 สูงกว่าระดับปริญญา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.1 ด้านบุคลิกภาพ

2.2 ด้านผู้นำ

2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์

2.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

2.5 ด้านวิชาการ

2.6 ด้านความสามารถในการบริหารงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะด้านพฤติกรรม และคุณสมบัติด้านลักษณะที่สังเกตได้ของผู้บริหารที่แสดงออกให้ผู้อื่นเห็นได้เป็นที่พึงพอใจ โดยบ่งบอกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม โดยจำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ ด้านคุณลักษณะผู้นำ ด้านคุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะคุณธรรมจริยธรรม ด้านคุณลักษณะวิชาการ ด้านคุณลักษณะความสามารถในการบริหารงาน

1.1 ด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะท่าทางกริยาต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแสดงออกทางพฤติกรรม ทางร่างกาย หรือวาจา เช่นการแต่งกาย การเชื่อมั่นในตนเอง ปฏิภาณไหวพริบ เป็นคนมีเหตุมีผล การรู้จักวางตนเหมาะสมกับกาลเทศะ

1.2 ด้านคุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ลักษณะภาวะผู้นำที่แสดงออกมา การใช้ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และเข้าใจสภาพและความแตกต่างของมนุษย์ สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความเฉลียวฉลาดรู้เท่าทันผู้อื่น

1.3 ด้านคุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเสริมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การยกย่องชมเชย การเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ

1.4 ด้านคุณลักษณะคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความประพฤติแสดงออกในทางที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรมสูง เมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อความเดือดร้อนของผู้อื่น มีความยุติธรรม ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม และตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยดี เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.5 ด้านคุณลักษณะวิชาการ หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติและลักษณะที่สังเกตได้ของผู้บริหารที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์เพื่อมุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือ ประสานงานกันในการดำเนินกิจการต่าง ๆ อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านคุณลักษณะความสามารถในการบริหารงาน หมายถึง คุณสมบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความสามารถในการวางแผน การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ มีความสามารถในการประยุกต์ความเชี่ยวชาญหรือความสามารถในการใช้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการบริหารงาน โรงเรียน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานธุรการ งานพัสดุ และความสัมพันธ์ชุมชนให้เกิดผลดี

2. ตำแหน่ง หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักในการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยเทคนิควิธีการต่าง ๆ และผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางการศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.1 ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 บุคลากรสนับสนุนทางการศึกษา หมายถึง ตำแหน่งอื่น ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้ช่วยครู ครูธุรการ นักการภารโรง แม่บ้าน ฯลฯ

3. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาเครือข่าย 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ระดับ

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ระดับปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งดังกล่าว หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการครู และระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษา

4.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา เครื่องข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 10 ปี หรือน้อยกว่า 10 ปี ลงมา

4.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ใน สถานศึกษาเครื่องข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนเครื่องข่ายที่ 71 ในสำนักงาน เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 16 โรงเรียน มีดังนี้ โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์ โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา โรงเรียน ราชมนตรี (ปลื้ม-เชื้อมนุกูล) โรงเรียนวัดคอก โรงเรียนวัดกำแพง (บางขุนเทียน) โรงเรียนวัดท่าข้าม โรงเรียนวัดบัวผัน โรงเรียนวัดบางกระบือ โรงเรียนวัดประชานิราม โรงเรียนวัดสะแกงาม โรงเรียน วัดหัวกระบือ โรงเรียนวัดเลา โรงเรียนวัดแสมดำ โรงเรียนศาลเจ้า (หัวนุกูลวิทยา) โรงเรียน หมู่บ้านเกาะโพธิ์ และโรงเรียนแก้วท่าทัพอุปถัมภ์

7. เครื่องข่ายที่ 71 หมายถึง โรงเรียนในสำนักงานเขตบางขุนเทียน จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดหัวกระบือ โรงเรียนวัดท่าข้าม โรงเรียนวัดแสมดำ โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์ โรงเรียนวัดประชานิราม โรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์ โรงเรียนวัดบัวผันและ โรงเรียนแก้วท่าทัพ อุปถัมภ์

8. สังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานเขตของ กรุงเทพมหานคร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 50 เขต มีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 438 โรงเรียน แบ่งโรงเรียนเป็นกลุ่มเครื่องข่าย 80 เครื่องข่าย จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ประกอบด้วย ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและระดับ มัธยมศึกษา

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
3. บทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา
4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีระเบียบการปกครอง
ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ว่าราชการ
กรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้ง และเป็นกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของ
กรุงเทพมหานคร และตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาให้เด็กในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้
มีคุณธรรมและมีทักษะในการดำรงชีวิต การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
มีกรอบทิศทางการดำเนินงานในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
จึงจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2563) ขึ้น โดย
อาศัยกรอบทิศทางการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 และแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ
20 ปี (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559, หน้า 2)

การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานครในส่วนของกรมศึกษาจัดในลักษณะ
ของสายการบังคับบัญชา ซึ่งผู้มีอำนาจ คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร
สำนักงานเขตและโรงเรียนตามลำดับ โดยมีสำนักงานการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงาน
ที่ปรึกษาส่งเสริมสนับสนุนในระดับกรุงเทพมหานคร และฝ่ายการศึกษาเป็นส่วนราชการที่
ทำหน้าที่เช่นเดียวกันในระดับสำนักงานเขต (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2556, หน้า 31)

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีภารกิจในการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียน ให้แก่เด็กเยาวชนกรุงเทพมหานคร โดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 437 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต ตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักเรียนเรียนร่วม (เด็กพิเศษ) (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559, หน้า 23) ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน สำนักงานการศึกษา ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนนโยบายของรัฐในด้านการศึกษาดำเนินการตามกรอบทิศทางทางการศึกษาในช่วงแผนพัฒนา เศรษฐกิจแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) และนโยบายของคณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร โดยกำหนด วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร การเรียน การสอน ส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศโดยครูชาวต่างประเทศ พัฒนาโรงเรียน ด้วยระบบเครือข่ายโรงเรียน โดยนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2552, หน้า 8)

เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน

การจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียน (School cluster) ในการจัดกลุ่ม โรงเรียนแต่ละเครือข่าย ช่วยกันพิจารณาจากพื้นที่ตั้งของโรงเรียนและอยู่ในพื้นที่การปกครองที่ใกล้เคียงกัน เพราะ ทุกโรงเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบนักเรียนที่อยู่ในชุมชนคล้ายกัน โดยจัดเป็นกลุ่มโรงเรียน เรียกว่า เครือข่ายโรงเรียน (School cluster) โดยเฉลี่ยเครือข่ายละ 4-8 โรงเรียน ทั้งกรุงเทพมหานคร มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 80 เครือข่าย โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มพื้นที่ (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2549, หน้า 7) ดังนี้

1. พื้นที่ 1 กลุ่มรัตน โกสินทร์และเจ้าพระยา จำนวน 18 เครือข่าย
2. พื้นที่ 2 กลุ่มบูรพาและศรีนครินทร์ จำนวน 34 เครือข่าย
3. พื้นที่ 3 กลุ่มกรุงธนเหนือและกรุงธนใต้ จำนวน 28 เครือข่าย

กลุ่มกรุงธนใต้ ประกอบด้วย สำนักงานเขตภาษีเจริญ สำนักงานเขตบางแค สำนักงาน เขตหนองแขม สำนักงานเขตบางขุนเทียน สำนักงานเขตบางบอน สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ และ สำนักงานเขตทุ่งครุ ในแต่ละพื้นที่จะมีทีมพลังเกื้อกูลของสำนักงานการศึกษาของพื้นที่เป็นหน่วย ส่งเสริมสนับสนุนในการบริหารจัดการในแต่ละเครือข่ายมีความเข้มแข็ง และมีอิสระในการบริหาร จัดการเครือข่ายของตนตามบริบทของแต่ละเครือข่าย โดยทั้ง 3 พื้นที่เป็นเครือข่ายที่มี ความเชื่อมโยงประสานสัมพันธ์กัน

สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษา และการอบรมดูแลโรงเรียน มีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครในสังกัด สำนักงานเขต รับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตกำหนดให้มีฝ่ายการศึกษา เป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนการบริหารด้านการจัดการศึกษา และ โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ถูกกำหนดให้เป็นส่วนราชการส่วนหนึ่งของสำนักงานเขต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 17)

สำนักงานเขตบางขุนเทียน (สำนักงานเขตบางขุนเทียน, 2558) มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 16 โรงเรียน กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดให้รวมกลุ่มโรงเรียนเป็น 2 เครือข่าย ได้แก่ เครือข่ายที่ 71 และเครือข่ายที่ 72 แต่ละเครือข่ายมีสมาชิก 8 โรงเรียน ดังนี้กลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายที่ 71 ประกอบด้วย โรงเรียนวัดหัวกระบือ โรงเรียนวัดท่าข้าม โรงเรียนวัดเสม็ดคำ โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์ โรงเรียนวัดประชาบารุง โรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์ โรงเรียนวัดบัวผัน และโรงเรียนแก้วท่าบ่ออุปถัมภ์กลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายที่ 72 ประกอบด้วย โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา โรงเรียนวัดกำแพง โรงเรียนวัดเลา โรงเรียนวัดสะแกงาม โรงเรียนวัดบางกระดี โรงเรียนศาลเจ้า (หัวนุกุลวิทยา) โรงเรียนวัดกกและโรงเรียนคลองห้วยทราย (ปลื้ม-เชื่อมนุกุล)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เครือข่ายมีผลทำให้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาได้เปิดแนวทางให้ชุมชนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่กลมกลืนกับท้องถิ่นของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการของสังคมและชุมชน โดยสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนการสะท้อนลักษณะการดำรงชีวิต และ ขณะเดียวกันก็เป็นการให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของบุคคลในชุมชน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (มาตรา 4 วรรค 12 หน้า 4) ได้บัญญัติความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

ดร. สุนทรายุทธ (2556, หน้า 326) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไป

เอกวิทย์ มณีธร (2552, หน้า 3) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การบริหาร คือ กระบวนการในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ

อัน ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

พ่อกัณฑ์ สุดสวาท (2554, หน้า 15) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเลือกใช้ทรัพยากรในการบริหารให้เกิดประโยชน์และเหมาะสมมากที่สุด

วิพุธ อ่องสกุล (2557, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ในบทสรุปว่า การบริหารการปฏิบัติการมีอยู่ในทุกส่วนงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีการผลิต หรือองค์กรบริการ โดยหัวใจสำคัญของการบริหารการปฏิบัติการอยู่ที่การให้ความสำคัญในประสิทธิภาพของการดำเนินกิจกรรม ที่เกิดขึ้นในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยองค์กรที่มีการบริหารการปฏิบัติการที่เป็นเลิศสามารถเพิ่มศักยภาพในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร โดยอาจนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ส่งผลให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจได้ หรือหาทางในการลดเวลาในการทำกิจกรรมลง ทำให้เกิดต้นทุนขึ้นอย่างเหมาะสมและเมื่อเทียบกับการตอบสนองความต้องการให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ทำให้เกิดประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันพัฒนาสมาชิกของสังคมการทำงานกับบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งการจัดการกับสิ่งนั้นให้บรรลุผลสำเร็จ โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ การบริหารมีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผู้บริหารต้องเข้าใจการบริหารงาน และต้องมีทักษะของการบริหาร การวินิจฉัยสั่งการ ควบคุมโดยมุ่งให้บรรลุจุดหมายปลายทางของการศึกษา

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

กลุ่มความคิดทางองค์กรแบบดั้งเดิม (Classical organization thought)

กลุ่มความคิดทางองค์กรแบบดั้งเดิม เริ่มในปี ค.ศ. 1900-1930 โดยรวมเอาวิธีการบริหารและการจัดการทางวิทยาศาสตร์ ในช่วงนี้ได้นำวิธีการทางวิทยาศาสตร์และการจัดระบบการจัดการมาใช้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 24) คือ

1. การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific management)

Frederick Taylor (1856-1915) ถือกันว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการทางวิทยาศาสตร์ ได้หาวิธีการที่จะทำให้คนงานในโรงงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เขาเชื่อว่าคนสามารถทำงานได้อย่างเครื่องจักร (Man as machine) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ ผลตอบแทนค่าจ้างกับการเคลื่อนไหวของร่างกายอย่างถูกต้องและเหมาะสม ดังนี้

- 1.1 หลักเรื่องเวลา (Time-study principle)
- 1.2 หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง (Price rate principle)
- 1.3 หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ (Separation of planning performance principle)
- 1.4 หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific methods of work principle)
- 1.5 หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร (Managerial control principle)
- 1.6 หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน (Functional management principle)
2. การจัดระบบการจัดการ (Administrative management)

ความคิดทางองค์กรแบบดั้งเดิมอาจจะเรียกได้ว่า เป็นวิธีการจัดระเบียบการจัดการ ที่ขึ้นอยู่กับปัญหาของหน่วยงานต่าง ๆ และการประสานงานของหน่วยงานนั้น ๆ

Hanri Fayol (1841-1925) เป็นผู้ที่เสนอแนวคิดพฤติกรรมและหน้าที่งานที่ผู้บริหารที่ จะต้องปฏิบัติงานที่ทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารซึ่งขึ้นอยู่กับลำดับชั้น หรือตำแหน่ง ของคนในหน่วยงานนั้น ๆ ดังนี้

หน้าที่ของผู้บริหาร

1. การวางแผน (To plan)
2. การจัดองค์กรหรือระบบงาน (To organize)
3. การสั่งการ (To command)
4. การประสานงาน (To coordinate)
5. ควบคุมงาน (To control)

หลักการบริหารงาน

1. การแบ่งงาน (Division of work)
2. การมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)
3. ความมีระเบียบวินัย (Discipline)
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command)
5. การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)
6. การถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว (Subordination of individual interests to the general interests)
7. การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration of personnel)

8. การรวมอำนาจ (Centralization)
9. การจัดสายการบังคับบัญชา (Scalar chain)
10. คำสั่งหรือระเบียบกฎเกณฑ์ (Order)
11. ความเสมอภาค (Equity)
12. ความมั่นคงในการทำงาน (stability of tenure of personnel)
13. การคิดริเริ่ม (Initiative)
14. วิญญาณแห่งหมู่คณะ (Esprit de corps)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าวิธีการจัดระเบียบการจัดการ ที่ขึ้นอยู่กับปัญหาของหน่วยงานต่าง ๆ และการประสานงานของหน่วยงานนั้น ๆ ทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร การมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโดยการถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

กลุ่มมนุษยสัมพันธ์ (Human relation approach)

วิธีการเชิงมนุษยสัมพันธ์ ได้พัฒนาขึ้นต่อจากความคิดองค์กรแบบดั้งเดิม เน้นการบริหารเป็นการทำงานของมนุษย์กับมนุษย์ ซึ่ง Follett (1941 อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 27-28) เป็นผู้มึบทบาทสำคัญในการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสามารถสร้างโดยวิธีต่อไปนี้

1. การแก้ไขความแตกต่างสามารถทำได้โดยการประชุมและความร่วมมือมากกว่าจะใช้กฎระเบียบที่เคร่งครัด
2. แนวความคิดของแต่ละกลุ่มสามารถสร้างขึ้นจากข้อเท็จจริงของสถานการณ์
3. กลุ่มคนแต่ละกลุ่มจะต้องมีความเข้าใจที่ดีซึ่งกันและกัน
4. กลุ่มคนในองค์กรใด ๆ จะมีเป้าหมายร่วมมือกันด้วยความสามัคคี เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

การบริหารงานจำเป็นต้องอาศัยหลักทางจิตวิทยา การรู้จิตใจของมนุษย์จึงจะทำให้เกิดความร่วมมือประสานงานของคนในหน่วยงานนั้น Follett ว่าความร่วมมือจากเบื้องล่าง คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีส่วนช่วยส่งเสริมการจัดองค์กรและการบริหารให้มีประสิทธิภาพ (ทร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 28) โดย

1. ในแต่ละงาน แผนก ฝ่ายขององค์กรจะต้องเกิดความร่วมมือในแนวนอน (Horizontal) แทนที่จะเป็นแนวตั้ง (Vertical) โดยผ่านทางผู้บริหารระดับสูง ๆ ในองค์กรนั้น ๆ
2. การร่วมมือจะต้องมีการวางแผนร่วมกัน และนำแผนออกมาใช้
3. การร่วมมือจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เป็นครั้งคราว

การทดลองของ Hawthorne Study การทดลองนี้มีบทบาทสำคัญทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ (ทร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 28-29) คนงานจะช่วยกันทำงานมากกว่าต่างคนต่างทำ

กลุ่มจะยอมรับบุคคล ๆ หนึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหรือผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal group) และทุกคนในกลุ่มจะมีความรู้สึกร่วมกันในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มของคน วิธีการเชิงมนุษยสัมพันธ์มีผลต่อโครงสร้างขององค์กรโดยตรง ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงาน โดยให้คำนึงถึงแรงจูงใจและความพึงพอใจ สำหรับที่ใช้ในการบริหารและการจัดการอย่างมากมาย เช่น ขวัญและกำลังใจ (Moral) พลังเสริมของกลุ่ม (Synergy) การควบคุมการทำงานแบบประชาธิปไตย และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กลุ่มมนุษยสัมพันธ์มุ่งเน้นปฏิบัติงาน จะต้องมีความเข้าใจที่ดีซึ่งกันและกันจะมีเป้าหมายร่วมมือกันด้วยความสามัคคี การร่วมมือจะต้องมีการวางแผนและความรู้สึกร่วมกันในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

กลุ่มพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior science approach)

เป็นวิธีการความคิดองค์กรแบบดั้งเดิม และวิธีการเชิงมนุษยสัมพันธ์ ไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบทางความสัมพันธ์ของสังคมและรูปแบบโครงสร้างที่แน่นอน (Formal structure) จึงได้เกิดแนวพฤติกรรมนี้ขึ้น อันที่จริงแล้ววิธีการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral science approach) ยึดหลักจิตวิทยา (Psychology) หลักสังคมวิทยา (Sociology) หลักรัฐศาสตร์ (Political science) และหลักเศรษฐศาสตร์ (Economics) ในการบริหารนั้นจุดมุ่งหมายของวิธีการเชิงพฤติกรรมในองค์กรที่มีรูปแบบค่อนข้างจะแน่นอน March and Simon (1958, pp. 74-79 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 30)

Barnard (1968, pp. 142-149) แรงจูงใจในทางเศรษฐกิจเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างแท้จริง สิ่งที่ทำให้คนพอใจ ได้แก่

1. สิ่งตอบแทนที่เห็นด้วยตา อาจเป็นวัสดุสิ่งของ
2. สิ่งตอบแทนที่มีคุณค่าในทางจิตใจ เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ
3. สภาพการทำงานที่ดี
4. ความภาคภูมิใจในความสามารถที่ได้ทำสิ่งใหม่ ๆ โดยความคิดของตนเอง

Maslow (1970, pp. 66-67) ซึ่งให้เห็นว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์สามารถจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ (Hierarchy of need theory) จึงใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และนำเสนอว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะที่เกิดขึ้นจากระดับต่ำสุด ซึ่งเป็นความต้องการทางกายไปสู่ขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิทยา มีลักษณะเป็นขั้นบันได (Hierarchy) รวม 5 ระดับ (สมุทร ชำนาญ, 2559, หน้า 332-334) ได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการด้านพื้นฐานของมนุษย์ที่มนุษย์มีความต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค
2. ความต้องการความมั่นคง (Safety needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
3. ความต้องการความรักหรือการติดต่อสัมพันธ์ (Social needs) เป็นความต้องการจะมีเพื่อน ความต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่เป็น ความรู้สึกภายใน เช่น ความต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการบรรลุถึงสิ่งที่ตนเองสามารถจะเป็น คือ ความประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างสมบูรณ์ ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการใน 4 ขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น

Alderfer (1969, pp. 142-175 อ้างถึงใน นพดล อิฐสุวรรณ, 2550, หน้า 12) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขา พบว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้น โดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนเพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกันเกิดความต้องการยอมรับความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น Alderfer ค้นพบว่า ลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยอมรับนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์ เป็นความต้องการความ เจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการการอยู่รอด)

McGregor's: Theory X and Theory Y (การดี อนันต์นารี, 2557, หน้า 29-30) Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของ Maslow ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์และมีศักยภาพในตนเอง จากทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมจะพิจารณาถึงที่ผู้นำปฏิบัติ และเห็นว่าผู้นำและผู้ตามมีอิทธิพลต่อกัน ลักษณะของผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่แตกต่างกัน การจะใช้ภาวะผู้นำแบบใดจึงขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ และการสร้าง สัมพันธภาพที่ดี สร้างความไว้วางใจกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เคารพซึ่งกันและกัน ย่อมจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานตามไปด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์การ เน้นความสำคัญของคน ขวัญกำลังใจ การมีส่วนร่วม สร้างความพึงพอใจสร้างผลผลิตได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยผู้อื่นในการทำงาน ต้องการความยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้ดีระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น สร้างความไว้วางใจกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เคารพซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

กลุ่มระบบ (System view)

นักวิชาการบริหารจัดการมุ่งศึกษาไปที่ระบบ (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 32) ถือว่าการศึกษาคือระบบหนึ่งของสังคม (School as a social system) โดยมองความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) โดยพยายามอธิบายพฤติกรรมองค์กรในสถานศึกษาเป็นปัจจัยนำเข้า ที่เป็นตัวป้อนของระบบการศึกษา แนวคิดกลุ่มระบบเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มพฤติกรรมศาสตร์ เพียงแต่ได้นำมุมมองระบบ (System view) เข้ามาใช้ จึงทำให้เกิดระบบย่อย ๆ 3 ระบบ ขึ้น คือ

1. ระบบเหตุผล (Rational system)
2. ระบบธรรมชาติ (Natural system)
3. ระบบเปิด (Open system)

สมคิด บางโม (2553, หน้า 305) เขียนในหนังสือ องค์กรและการจัดการ ได้ให้ความหมาย คำว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results based management: RBM) คือ การบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลักทุกด้าน การปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงตามเป้าหมายที่กำหนด (ผลสัมฤทธิ์ = ผลผลิต + ผลลัพธ์) ผลผลิต (Output) หมายถึง งานหรือบริการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐส่งมอบให้ประชาชน ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ หรือเกิดจากกิจกรรมของส่วนราชการ โดยตรง เช่น การสร้างถนน 10 กิโลเมตร การทำบัตรประจำตัวประชาชน เป็นต้น ผลลัพธ์ (Outcome) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากผลผลิตซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ ประชาชนผู้มารับบริการ เช่น

ประชาชนได้รับความสะดวกในการเดินทาง เป็นผลลัพธ์จากการสร้างถนน เป็นต้น กระบวนการจัดการเชิงระบบ มีแนวคิดว่าการจัดการมีลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันเป็นระบบ และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระเบียบ ต่างมีปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ ตั้งแต่ขั้นตอนป้อนเข้า (Input) ผ่านกระบวนการบริหารจัดการ (Procurement) จนถึงขั้นสุดท้าย คือ ผลสำเร็จออกมา (Output)

Scott (1967, p. 122) นำแนวคิดและทฤษฎีระบบ เข้ามาอธิบายกำหนดแนวคิด ทฤษฎีหลักการและเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์การและการบริหาร โดยเน้นให้มององค์การในสภาพที่เป็นระบบ

Stoner (1978, pp. 53-54) แนวความคิดเชิงระบบเป็นการวิเคราะห์ถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ในระบบหรือองค์การที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ส่วนต่าง ๆ ในลักษณะองค์รวมขององค์การ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหาถึงส่วนประกอบของระบบในลักษณะองค์การรวม จะให้ผลดีมากกว่า การวิเคราะห์ปัญหาในระบบโดยการแยกส่วน นอกจากนี้ ยังพบว่าระบบเปิดจะมีความสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อม ส่วนองค์การในระบบปิดนั้นจะไม่เปิดรับสิ่งใด ๆ นำเข้ามาในระบบ ดังนั้นองค์การ คือ ระบบที่ประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ แนวคิดเชิงระบบนี้จำเป็นจะต้องพิจารณาสภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์การ มิใช่จะพิจารณาแต่เฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งในระบบขององค์การ หรือพิจารณาแต่เฉพาะระบบขององค์การ โดยไม่พิจารณาสภาวะแวดล้อมภายนอกขององค์การด้วย

1. ระบบทุกระบบประกอบไปด้วยระบบย่อย ในทุกระบบจะมีระบบย่อยหรือส่วนประกอบอย่างน้อยสองส่วนขึ้นไปและส่วนต่าง ๆ จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
2. การเน้นที่องค์รวมของทุกระบบ การเน้นที่องค์รวมของทุกระบบจะให้ผลรวมที่มากกว่าการเน้นที่แต่ละส่วนประกอบของระบบแล้วนำมารวมกัน
3. การเป็นทั้งระบบปิดและระบบเปิด การมององค์การว่าเป็นระบบเปิดเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะทำให้้องค์การสามารถที่จะสนองตอบให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม ส่วนระบบปิดซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นระบบที่ทำหน้าที่ใดหนึ่งด้านหนึ่งและไม่เกี่ยวข้องกันกับสภาวะแวดล้อมโดยตรง
4. ขอบเขตสิ้นสุดของระบบ ระบบทุกระบบจะสามารถแบ่งแยกประเภทของระบบว่าเป็นระบบเปิดหรือระบบปิด เส้นกั้นแบ่งขอบเขตของระบบนี้ถ้าเป็นของระบบเปิดจะเปิดรับปัจจัยจากสภาวะแวดล้อมภายนอกเข้ามาและนำปัจจัยภายในออกสู่สภาวะแวดล้อมภายนอกได้
5. ความล้มเหลวของระบบปิด การเป็นระบบปิดนั้นมีแนวโน้มที่จะล้มเหลวได้ง่ายกว่าระบบเปิดเนื่องจากปิดตัวเองจากสภาวะแวดล้อมภายนอก สำหรับระบบเปิดนั้นมีแนวโน้มที่จะอยู่รอดได้ดีกว่า เนื่องจากการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา

6. การใช้ข้อมูลป้อนกลับ ระบบเปิดนั้นต้องการข้อมูลป้อนกลับเข้าสู่ระบบเพื่อนำข้อมูลนั้นมาใช้เพื่อปรับตัวให้ดำเนินอยู่ต่อไปได้ การส่งข้อมูลป้อนกลับเข้าสู่ระบบ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ของระบบหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่นำออกจากระบบ เป็นต้น

7. มีการจัดลำดับชั้นของระบบ ไม่ว่าจะเป็นระบบใดก็ตามจะมีลำดับชั้นที่ประกอบไปด้วยระบบย่อยซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อกัน ในขณะที่องค์การจะประกอบไปด้วยระบบย่อยนั้นก็จะเป็นระบบย่อยของระบบที่ใหญ่กว่าด้วย เช่น หน่วยงานต่าง ๆ เป็นระบบย่อยขององค์กรนั่นเอง

Hoy and Miskel (2005, pp. 22-23) ให้แนวคิด ดังนี้

1. ระบบสังคมเป็นระบบเปิด โรงเรียนได้รับผลกระทบจาก ค่านิยมของสังคม และทรัพยากรในชุมชน การเมือง และประวัติศาสตร์ของชุมชน

2. ประชาชนอยู่ในระบบสังคม คนในสังคมจะปฏิบัติตนอยู่ภายใต้ความต้องการพื้นฐานของตนแต่อยู่ภายใต้บทบาท และสถานภาพของตน

3. ระบบสังคมนั้น แต่ละส่วนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันทั้งหมด ทั้งคุณลักษณะและกิจกรรม เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบส่วนอื่น ๆ ก็จะได้รับด้วย เช่น เมื่อผู้ปกครองมีความต้องการให้เปิดวิชาเรียนตามความประสงค์ของตนเพิ่มขึ้น ผู้บริหารก็จะได้รับผลโดยตรงแต่ในขณะเดียวกันครูผู้สอนและนักเรียนก็จะได้รับผลกระทบนั้น ๆ ด้วย

4. ระบบสังคมนั้น เน้นเป้าหมายเป็นสำคัญ ซึ่งในระบบจะมีเป้าหมายหลาย ๆ เป้าหมายในโรงเรียนที่มีระบบการเรียนและระบบควบคุมมีเป้าหมายมากมาย เช่นกัน แต่เป้าหมายที่เป็นหลักรวม คือ การที่ระบบโรงเรียนสามารถเตรียมนักเรียนเพื่อเป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม

5. ระบบสังคมเป็นระบบที่มีโครงสร้างแต่ละหน่วยของระบบต้องปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่เฉพาะและการจัดสรรทรัพยากร ระบบโรงเรียนเป็นระบบราชการมีการแบ่งงานกันทำ (Division of labor) เช่น ครูคณิตศาสตร์ ครูวิทยาศาสตร์ เน้นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) เช่น ครูผู้สอน นักแนะแนวให้คำปรึกษา นักบริหาร และการมีลำดับชั้นตอน (Hierarchy) เช่น ศิษยานิเทศก์ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน

6. ระบบสังคมมีแบบแผน มีกฎหมายและระเบียบปฏิบัติการที่เป็นทางการและมีแบบแผนพฤติกรรมที่สังคมร่วมกันวางไว้ โดยคาดหวังว่าทุกคนในสังคมจะรู้และร่วมกันปฏิบัติตามสิ่งนั้น ๆ

7. ระบบสังคมมีระบบแทรกแซงหรือบทลงโทษและให้รางวัล กล่าวคือ ถ้าหากผู้ใดปฏิบัติผิดไปจากแบบแผนจะถูกลงโทษโดยสังคม หากปฏิบัติถูกต้องก็จะได้รับรางวัล ทั้งนี้โดยกลไกของทางการ เช่น การไล่ออก การรอลงอาญา การให้สิ้นสุดการทำงาน การให้พ้นวาระ

การเลื่อนตำแหน่ง และการแทรกแซงที่ไม่เป็นทางการเช่น การพูดจาถากถาง การคว่ำบาตรและการเหยียดหยัน

8. ระบบสังคมมีระบบการเมืองระบบความสัมพันธ์ของอำนาจที่ผลักดันสู่ความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม

9. ระบบสังคมจะมีลักษณะวัฒนธรรมที่เป็นเฉพาะของตนกล่าว คือ เป็นระบบที่มีการร่วมกันของค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ร่วม (Shared value)

10. ระบบสังคมเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์และมีความคิดรวบยอด กล่าว คือ ระบบสังคมจะมีการสร้างระบบทั่ว ๆ ไป ที่สามารถมองแบบประยุกต์ใช้ได้ ในหน่วยสังคมอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยใหญ่หรือหน่วยเล็ก เช่นระบบห้องเรียน เราสามารถเทียบเคียงได้กับระบบสังคม ถ้าดูเพียงวัตถุประสงค์เพียงอย่างเดียว ในขณะที่พิจารณาโรงเรียนหรือขอบเขตการศึกษาว่าเป็นระบบสังคมระบบหนึ่งแต่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป

11. ทுகองค้การที่เป็นทางการอยู่ในระบบสังคม แต่ระบบสังคมทุกระบบไม่จำเป็นต้องเป็นองค้การที่เป็นทางการ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวความคิดเชิงระบบเป็นการวิเคราะห์ถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ในระบบหรือองค้การที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค้การเป็นหลักทุกด้าน กระบวนการจัดการมีลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันเป็นระบบ และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระเบียบต่างมีปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ โดยคาดหวังว่าทุกคนในสังคมจะรู้และร่วมกันปฏิบัติตามสิ่งนั้น ๆ

กลุ่มปฏิรูป (Reformation approach)

ในการบริหารจัดการศึกษา นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 34) ได้มีการเปลี่ยนแปลงเรื่อยมาเพื่อให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ หรือตามกระแสโลกที่นับวันจะไม่มีพรมแดนมากขึ้น ระบบการบริหารจัดการจึงต้องหันมาบทบาทบทบาทหน้าที่ของ “การศึกษา” กับ “การพัฒนา” กำลังคนและประเทศว่าจะสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้หรือไม่จึงมีแนวคิดในการปฏิรูปขึ้นในวงการอื่น ๆ

Bass (1985, pp. 7-14) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของ Bass ซึ่ง Bass พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างไรอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับขึ้นอยู่กับ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร
3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

Burns (1978, pp. 189-190) ได้เสนอ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership theory) เดิม Burns เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีตามแนวคิดของกลุ่มบริหารจัดการต่าง ๆ ทั้งทางด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ล้วนมีแนวคิดวิเคราะห์ที่แก้ไขและพัฒนาออกมาเป็นแนวปฏิบัติ เน้นความร่วมมือ การปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนอย่างมีระบบ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ให้ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ในยุคปัจจุบัน

บทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา

Knezewick (1984, pp. 16-18 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2559, หน้า 52-53) เสนอว่า ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง การปฏิบัติงาน (Direction setter) ทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้มีทักษะในการจัดระบบประเภทแบบโครงการ
2. บทบาท เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader catalyst) มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมรวมของมนุษย์มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม
3. บทบาทของนักวางแผน (Planning) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมีความรู้เข้าใจในการวางแผน
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision maker) เป็นผู้รอบรู้วิธีเทคนิคการตัดสินใจ

5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่มีความเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การ
 6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change manager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มาสู่สถาบันจะเปลี่ยนแปลงอะไรอย่างไรควรเปลี่ยนสถานการณ์ใดเมื่อใด
 7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิถี นิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) สามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด และการเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์
 9. บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องเข้าใจถึงสาเหตุสามารถต่อรองไกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้
 10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) เป็นผู้นำสามารถเข้าใจปัญหาวินิจฉัย และแก้ปัญหาได้
 11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System manager) สามารถวิเคราะห์ระบบ และกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจนำทฤษฎีการบริหารมาใช้
 12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนรู้การสอน (Instructional manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้เข้าใจวิธีการสร้าง การพัฒนาหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
 13. บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personal manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง ประเมินผลงาน และการปฏิบัติงาน
 14. บทบาทเป็นผู้บริหาร 17 ทรัพยากร (Resource manager) มีความสามารถการบริหารการเงินงบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์การก่อสร้างการบำรุงรักษา หาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก
 15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์
 16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) มีทักษะในการสื่อความหมาย การสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์การ รู้จักและเข้าใจวิธีการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ
 17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial head) มีความสามารถในพิธีการต่าง ๆ ในสังคม จากข้อมูลข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทต่าง ๆ ในฐานะของผู้นำในองค์การ
- Seyfarth (1999, pp. 165-273) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน คือ

1. มุมมองแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
2. การประเมินผลนักเรียน
3. การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
4. การประเมินผลการสอนของครูและ
5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

Mann (1965, pp. 68-103) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารที่ทำงานมีประสิทธิภาพควรมีทักษะ 3 ด้าน ที่ผสมกลมกลืนไปตามอัตราส่วนที่แตกต่างกัน ได้แก่

1. ทักษะทางการจัดการ (Managerial skill) เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารงานและรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคคลในการทำงาน การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาการศึกษา เพื่อผลิตผลและความสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ทักษะทางด้านจัดการ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งงานการควบคุมงาน การประสานงาน การจัดองค์การ การบริหารทรัพยากร รวมทั้งการประเมินผลและการติดตามผลการทำงาน

2. ทักษะทางมนุษย์ (Human skill) เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ พัฒนางาน และยอมรับความเปลี่ยนแปลง ลักษณะของผู้บริหารด้านทักษะทางมนุษย์ ได้แก่ มีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น การให้ความสำคัญกับทุกคน มีความจริงใจต่อผู้อื่น มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดีมีคุณธรรม การไม่เอาเปรียบผู้อื่นและการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ

3. ทักษะทางเทคนิค (Technical skill) เป็นทักษะที่ผสมระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงานของตน ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านบริการบุคคล งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การเงิน ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะทั้ง 3 ด้านนี้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ จะใช้แตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูงมีทักษะด้านการจัดการ ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ การวางแผน การจูงใจ การประสานงานต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการไปด้วยดี ส่วนทักษะทางด้านมนุษย์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องมีอยู่แล้ว เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทักษะทางเทคนิคเป็นความสามารถในด้านความรู้และการทำงานในงานด้านนั้น ๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะด้านการบริหารจัดการ เช่น ทักษะในการวางแผน ทักษะในการนิเทศ ทักษะในการทำงานกับคน เป็นต้น ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีทักษะด้านการจัดการของนักการบริหารที่พึงมี อันเป็นวิถีหรือแนวทางที่ผู้บริหารพึงยึดถือ

ในการบริหารงาน ซึ่งถึงแม้ว่าจะเป็นการยากที่จะปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่การที่ได้ทราบไว้ก็จะเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้บริหารที่จะสามารถหยิบยกเอามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานของนักบริหาร ซึ่งแตกต่างกันออกไปของแต่ละคนได้

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

จรรยา เคาหา (2554, หน้า 11) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ และสามารถปฏิบัติกร ดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ

Barnard (1968, pp. 258-284) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำที่เด่น ๆ ไว้ ดังนี้

1. มีชีวิตชีวา และจิตใจที่เข้มแข็งอดทน
2. มีความสามารถในการตัดสินใจ
3. มีความสามารถในการจูงใจคน
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความฉลาดไหวพริบดี

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555, หน้า 36-38) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ควรยึดหลักปัจจัย 4 ประการ ดังนี้

1. เก่งงาน ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่ทำงานเก่ง มีการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานของตนเองตลอดเวลา อีกทั้งต้องผ่านประสบการณ์ในการทำงานมานานพอสมควรซึ่งการเป็นผู้หน้าที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่สามารถสอนงานลูกน้องได้เมื่อลูกน้องเกิดปัญหาในการทำงาน

2. เก่งคน เนื่องจากการทำงานของผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลโดยเฉพาะกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น จำเป็นต้องใช้ศิลปะในการทำงานร่วมกันต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นนักสื่อสารที่ดี รู้จักวางตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. เก่งคิด งานของผู้นำจำเป็นต้องใช้ความคิด โดยเฉพาะงานของผู้บริหารระดับสูง ยิ่งมีความจำเป็นต้องใช้ความคิดมากยิ่งขึ้น ผู้นำจะต้องคิดเรื่องการพัฒนางานอยู่เสมอและเมื่อเกิดปัญหาจะต้องใช้ความคิดในการแก้ไขปัญหา นั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

4. เก่งดำเนินชีวิต ผู้นำบางคนมีความสามารถในการบริหารที่เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด แต่ขาดทักษะในการดำเนินชีวิตก็อาจทำให้อายุขัยของตนเองสั้นลงได้เหมือนกัน ดังนั้น ทักษะในการดำเนินชีวิตจึงมีความสำคัญพอ ๆ กับทักษะในการทำงาน การเป็นผู้นำที่ดีควรแบ่งเวลาสำหรับดูแลสุขภาพร่างกายสำหรับออกงานสังคม การดูแลครอบครัวและแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อน นั่งสมาธิ เพื่อผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการสะสมของการทำงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่หลากหลายของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องพยายามสร้างและพัฒนาขึ้นในตัวเอง ให้มีความสมบูรณ์และเข้มแข็งมากที่สุด สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ประสบผลสำเร็จ โดยมีคุณธรรมเป็นกรอบควบคุมในการเป็นผู้ประพคติดี ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ ย่อมส่งผลต่อการเป็นผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา และผลสำเร็จของโรงเรียน สมดังเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศชาติได้อย่างแน่นอน

ด้านบุคลิกภาพ

Stogdill (1974, pp. 75-77) ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และพฤติกรรมของผู้นำ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ

1. บุคลิกภาพ ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่ได้รับการยืนยัน จากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่า ผู้นำควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้
 - 1.1 มีเชาวน์ปัญญา มีความคิดอย่างเฉียบแหลมกว่า
 - 1.2 มีนิสัยรักการศึกษา ค้นคว้ารักการอ่านติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ทำให้มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวาง
 - 1.3 เป็นที่ฟังในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ มีความเข้าใจในงานที่ทำศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอ หรือรู้แหล่งที่จะไปสอบถามปรึกษาหารือได้
 - 1.4 ชอบกิจกรรมและงานสังคม ไม่เป็นคนเก็บตัว กระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมสังคมเข้ากับกลุ่ม เข้ากับคน ได้ทุกชั้น โดยไม่เคอะเขิน มีมารยาทสังคมดี
 - 1.5 มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมดี มีฐานะพอเลี้ยงตนเองให้อยู่ในระดับเดียวกัน หรือดีกว่ากลุ่ม ไม่มีหนี้สิน หรือหิบบิยืมเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ฐานะตำแหน่งในสังคมด้อยลง
2. บุคลิกลักษณะของผู้นำที่ได้รับการยืนยัน จากผลงานวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่า ผู้นำควรมีลักษณะเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้
 - 2.1 ความหมายในการเข้าสังคม เข้ากับคนได้ทุกระดับ โดยปราศจากอาหารหวาดกลัว เคอะเขิน รู้จักจิตวิทยาในการพูดคุยกับคนทุกคน ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ และเป็นผู้มีมารยาททางสังคมดี
 - 2.2 มีความคิดริเริ่มสามารถที่จะเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมีจินตนาการที่สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนร่วมได้
 - 2.3 มีความอดทน ทนทานต่อความยากลำบาก ทนงานหนักได้ อดทนต่อปัญหารอบด้าน โดยไม่เสียกำลังใจ

2.4 รู้ทำงาน รู้หลักในการทำงาน รู้เรื่องที่ทำและรู้กว้าง ทำงานให้เสร็จ ได้รวดเร็วและมีคุณภาพ

2.5 มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้าใจขอบเขตความสามารถของตน หมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้เสร็จ และเมื่อจำเป็นต้องชี้แจงเหตุผล ก็สามารถทำได้โดยมีหลักฐานอ้างอิง

2.6 มีความตื่นตัว สามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ เป็นผู้มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่วว่องไว สามารถที่จะวิเคราะห์ และคาดการณ์ข้างหน้าได้ถูกต้องแม่นยำ

2.7 ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น อำนวยความสะดวกร่วมประสานงานให้บริการต่าง ๆ เป็นต้น

2.8 เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงโด่งดัง เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีผลงานเป็นที่ประจักษ์แล้วหรือเป็นที่รู้จักของคนส่วนมาก โดยเฉพาะในเรื่องหน้าที่การงาน และมีชื่อเสียงในทางที่ดี

2.9 มีความสามารถ ในการเปลี่ยนแปลง และคิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นมินิสังรัก การเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลดีแก่หมู่คณะ มีความสามารถในการประยุกต์ของที่เก่าให้เป็นของใหม่ที่ น่าสนใจ

2.10 มีความสามารถในการใช้ถ้อยคำ เป็นผู้มีความสามารถในการพูด และการเขียน ที่มีประสิทธิภาพ กระตือรือร้นเข้าใจง่าย สดใสสวย นุ่มนวล

3. คุณสมบัตินี้มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้นำ คือ ความคิดริเริ่ม การเป็นที่นิยมของ ปวงชน ความสามารถในการเข้าสังคม ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด การมีอารมณ์ขัน การมีความร่วมมือกับผู้อื่น ความสามารถทางกีฬา

4. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำ แยกออกได้เป็น 5 ประการ คือ

4.1 ความสามารถ มีความหมายรวมถึง สติปัญญา ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ

4.2 ความสำเร็จ ได้แก่ การศึกษา ความรู้และกีฬา

4.3 ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด

4.4 ฐานะ รวมถึง ฐานะทางสังคมและการเป็นที่นิยมของคนอื่น

4.5 สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะความต้องการและความสนใจของผู้ตามจุดประสงค์ ที่ต้องการจะบรรลุ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะทางกายและพฤติกรรมที่แสดงออก ลักษณะเฉพาะของบุคคล ทั้งกิริยาท่าทาง การแสดงออกทางอารมณ์ ความคิด เจตคติ ตลอดจน

พฤติกรรมและปฏิกิริยาตอบสนองทั้งทางกายและทางจิตใจ ของแต่ละบุคคลในสถานการณ์ที่กำหนดทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว หน้าที่การงาน และในสังคมทั่วไป

ด้านผู้นำ

Stogdill (1975, pp. 62-63) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จหลาย ๆ ด้านดังนี้

1. บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำต้องมีคุณสมบัติเหนือกว่าสมาชิกของกลุ่มในเรื่องเกี่ยวกับสติปัญญา ผลการศึกษาเล่าเรียน ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสังคม สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

2. บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำ มีลักษณะดังต่อไปนี้มากกว่าส่วนเฉลี่ยของสมาชิกของกลุ่ม คือ การรู้จักเข้าสมาคม มีความคิดริเริ่ม มีความเพียรพยายาม รู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตื่นตัวและหยั่งรู้ในสถานการณ์ มีความร่วมมือเป็นที่นิยมของปวงชน มีความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถในการพูด

3. คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำ คือ ความคิดริเริ่ม การเป็นที่นิยมของปวงชน ความสามารถในการเข้าสังคม การตัดสินใจ ความปรารถนาที่จะทำให้ดีที่สุดใน การมีอารมณ์ขัน การมีความร่วมมือกับผู้อื่น ความสามารถทางการกีฬา

4. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำแยกออกเป็น 6 ด้าน คือ

4.1 ด้านสมรรถนะ ประกอบด้วย มิไหวพริบปฏิภาณ สามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ทันที มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อความหมาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการตัดสินใจและมีความสุขรอบคอบ

4.2 ด้านความสำเร็จ ประกอบด้วย จบการศึกษาอย่างน้อยปริญญาตรี มีความรู้ความสามารถด้านการเมืองการปกครอง เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม ชีวิตครอบครัวปกติสุข และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก่อนดำรงตำแหน่ง

4.3 ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการของตนหรือคณะรัฐมนตรี เป็นที่พึ่งพิงของประชาชนได้ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ยึดถือหลักการมากกว่าตัวบุคคลและยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักกฎหมายและศีลธรรม

4.4 ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในกิจของสังคม ให้ความร่วมมือกับข้าราชการประจำ และมีความสามารถในการปรับตัว

4.5 ด้านสถานภาพ ประกอบด้วย มีฐานะทางการเงินที่มั่นคง เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม มีตำแหน่งสำคัญทางสังคม และเป็นที่ชื่นชอบของบุคคลในสังคม

4.6 ด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย มีสภาพจิตใจมั่นคงควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์ และเข้าใจถึงความต้องการของประชาชน

Dubrin (1998, pp. 36-37) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล (General personality traits of effective leaders) ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นในตนเอง
2. นำไว้วางใจ
3. มีลักษณะโดดเด่น
4. กล้าแสดงออก
5. การแสดงออกที่เหมาะสม
6. ความมั่นคงทางอารมณ์
7. ความกระตือรือร้น
8. อารมณ์ขัน
9. มีความอบอุ่น โอบอ้อมอารี
10. อดทนต่อความตึงเครียด
11. รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำต้องมีคุณสมบัติเหนือกว่าสมาชิกของกลุ่มในเรื่องเกี่ยวกับสติปัญญา ผลการศึกษาเล่าเรียน ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสังคม สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม มีความคิดริเริ่ม มีความเพียรพยายาม รู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตื่นตัวและหยั่งรู้ในสถานการณ์ มีความร่วมมือเป็นที่นิยมของปวงชน มีความสามารถในการปรับตัวเหมาะสมกับสถานการณ์

ด้านมนุษยสัมพันธ์

อะหมัด อิบรอฮีม อบูซัน (2553, หน้า 221) มนุษยสัมพันธ์ถือเป็นความจำเป็นที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีและขาดไม่ได้ในทุก ๆ การงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจร่วมกันกับ ผู้ร่วมงานและจะต้องมีอำนาจในการสั่งการและขับเคลื่อนงานต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงาน 39 ผู้ร่วมงานจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำหรือผู้บริหารด้วยความเต็มใจและบริสุทธิ์ใจ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารของผู้นำหรือผู้บริหารจะสังเกตได้จากการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน

จรรยา เคาหา (2554, หน้า 27) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นพฤติกรรมด้านการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับหมู่คณะซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์โดยใช้การ ติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ร่วมมือ ช่วยเหลือ รับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจ การร่วมมือประสานงานเพื่อทำงานให้บรรลุผล โดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของบุคคล

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2555, หน้า 48) มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ซึ่งอาศัยอยู่ในสังคมร่วมกัน อย่างผาสุกซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจอันดีต่อกัน มุ่งให้เกิดความร่วมมือต่อกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ใดองค์การหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลซึ่งให้ได้มาซึ่งความรักใคร่นับถือความรู้สึกใคร่ ผูกพันกันมีความจงรักภักดีสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างราบรื่นและมีความสุข อย่างมีไมตรีจิตที่ดีต่อกัน จะนำมาซึ่งการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจอันดีต่อกัน

ด้านคุณธรรมจริยธรรม

พรพิมล นิยมพันธุ์ (2550, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรับผิดชอบในวิชาชีพและมีจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับเป็นกรอบแนวคิด ในทางปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพื่อสร้างศรัทธาโดยการยึดมั่นในธรรมมะไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ ไม่ละทิ้งอุดมการณ์โดยหวังผลประโยชน์อันมิควรได้ สังคมจะได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขสงบสุข

สมพร แพร่ม้วน (2551, หน้า 21) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมย่อมนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดพลังนำภารกิจของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารขาดคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงานก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรค ความแตกแยก เกิดความสับสนวุ่นวาย และอาจทำให้การบริหารล้มเหลว ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าของชุมชน สังคม และประเทศชาติ

สุเมธ แสงนันทนวล (2552, หน้า 33) กล่าวว่า ในการบริหารงาน ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารยึดเอาหลักธรรมในศาสนาของตนมาเป็นเครื่องวัดค่าของคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ย่อมก่อให้เกิดผลดีอย่างยิ่งต่อองค์การหรือองค์กรนั้น ๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อนำมาใช้แล้วก็เกิด

ความร่วมมือร่วมใจขึ้นในโรงเรียน ควรประพุดติและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม การยึดมั่นในธรรมะไม่ใช้อำนาจหน้าที่ อันจะก่อให้เกิดพลังนำภารกิจของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย

ด้านวิชาการ

ถาวร เส็งเอียด (2550, หน้า 150) ให้ความหมาย ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน

สิร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 29) ได้นิยามความหมายของ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในอุดมการณ์ของการจัดการศึกษา รวมถึง ประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, หน้า 188-190) กล่าวว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการทำหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการโน้มน้าวหรือจูงใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและตระหนักในการรวมพลัง ประสานความสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้าน ดังนี้ การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ การสร้าง ความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนาการ สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน การสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของ บุคลากร และการสร้างเสริมความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

ปฐม ปรีปนังนงูร (2554, หน้า 22) กล่าวว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ ดังต่อไปนี้ คือ การบริหารจัดการหลักสูตร การ จัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผลและการวิจัย การ นิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ โดยการริเริ่มนำทางให้เกิดแนวคิด นำความรู้ วิธีการ ตลอดจน

เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารหรือให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้านความสามารถในการบริหารงาน

อภิชาติ มะกรครรภ์ (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายการบริหารงาน ว่าการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลโดยใช้กระบวนการบริหาร เพื่อให้งานทุกด้านของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ัชชมา เทพวรสุข (2553, หน้า 18) ให้ความหมายการบริหารงานว่า เป็นการ หรือ จัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนของกลุ่มบุคคลหรือผู้บริหาร โดยใช้บริหารงานและทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้งานการศึกษาของโรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด โดยสามารถวัดความสำเร็จได้จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

เมธา ภูมิเขต (2554, หน้า 51) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานว่า หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารทำให้เกิดความร่วมมือทุกจากฝ่าย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการบริหารการศึกษาศถานศึกษา จำเป็นต้องมีวิธีการพัฒนา ผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนเอง และลงมือปฏิบัติต้องตลอดจนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถนำศาสตร์แห่งการบริหารมาประยุกต์ใช้กับโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและมีความคิดใหม่ ๆ มีความสามารถ และเลือกความคิดเห็นที่ดีมาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความสนใจเลือกตัวแปรในการวิจัยที่คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานสถานศึกษา เนื่องจากการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรในด้านของตำแหน่ง ซึ่งบุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่การงานที่ปฏิบัติในสถานศึกษาโดยตำแหน่งที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู และบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษา โดยข้าราชการครูนั้นเป็นบุคลากรที่มีหน้าที่หลักในการปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการใด ๆ ในสถานศึกษา และเป็น

ผู้สนับสนุนการศึกษาในการให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา ทั้งข้าราชการครูและบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษาอาจมีการแสดงความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา พุ่มสกุล (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เมื่อจำแนกวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้วิจัยควรมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรในด้านของตำแหน่ง ซึ่งบุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่การงานที่ปฏิบัติในสถานศึกษาโดยตำแหน่งที่ใช้ในการวิจัยนี้อาจมีการแสดงความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันไป

2. ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เพราะประสิทธิภาพมีผลกระทบต่อพฤติกรรม ทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตามประสิทธิภาพทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ สมรภัฏ อินทนุพัฒน์ (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีผลกระทบต่อพฤติกรรม ทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ทำความเข้าใจในทัศนคติของครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพน้อยและประสิทธิภาพมากโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3. วุฒิการศึกษา ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้กำหนดวุฒิการศึกษาของครู และบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครไว้ 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งจะมีความแตกต่างกันทางด้านเหตุผล และการตัดสินใจเป็นองค์ประกอบทางกายภาพที่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรม อ้างอิงจากผลการวิจัยของ (Rest, 1975 อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2541, หน้า 42) ยืนยันว่าจริยธรรมมีพัฒนาการตามวุฒิภาวะและมีความสำคัญกับระดับการศึกษาในขณะที่

สุภาวดี ภาโสสม (2554) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ สอดคล้องกับ สมพงษ์ นาคเจือ (2558) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษา เป็นองค์ประกอบทางกายภาพที่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ ความหลากหลายของสาขาวิชา อาจส่งผลต่อระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

พรสวรรค์ สุรพรสถิตกุล (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานคุรุสภา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ มาตรฐานคุรุสภา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานคุรุสภาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานคุรุสภาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในขนาดสถานศึกษา

เขตพื้นที่สถานศึกษาแตกต่างกัน พบว่า มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน
 ครุสภา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุริภรณ์ ไตรธรรม (2555) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์และสภาพ
 ที่เป็นจริงตามธรรมชาติของครูและผู้บริหารใน โรงเรียนการศึกษาพิเศษภาคกลาง สังกัดสำนัก
 บริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามธรรมชาติ
 ของครูและผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคูณลักษณะรายด้าน พบว่า อยู่ใน
 ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่พึงประสงค์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้าน
 วิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ 2) สภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารตามธรรมชาติ
 ของครูและผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นจริงรายด้าน พบว่า อยู่ใน
 ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับสภาพที่เป็นจริงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม
 จริยธรรม ด้านวิชาการ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึง
 ประสงค์และสภาพที่เป็นจริงตามธรรมชาติของครูและผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ ได้ดังนี้
 1) คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามธรรมชาติของครูและผู้บริหาร เมื่อจำแนกตาม
 ความเกี่ยวข้องกับนักเรียน ประสบการณ์สอนของครู ระยะเวลาที่นักเรียนอยู่ในความดูแลของ
 ผู้ปกครอง อายุ ระดับการศึกษา และประเภทความ พิจารณานักเรียน ไม่ พบว่า แตกต่างกัน และ
 2) สภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารตามธรรมชาติของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
 ของครู พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามความเกี่ยวข้องกับ
 นักเรียน ระยะเวลาที่นักเรียนอยู่ในความดูแลของผู้ปกครอง อายุ ระดับการศึกษา และประเภท
 ความพิจารณาของนักเรียน ไม่ พบว่า แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติยา เสนากลาง (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน
 อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
 มัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามตำแหน่งข้าราชการครูและ
 บุคลากรสนับสนุนการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
 ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและ
 รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะด้านความสามารถ
 ในการบริหารงาน และคุณลักษณะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา ประมูลพงศ์ (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนธัญรัตน์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงระดับจากมากไปหาน้อย ด้านความสามารถในการจูงใจ ด้านความฉลาดมีไหวพริบ ด้านความมีชีวิตชีวา และความอดทน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสามารถในการตัดสินใจ เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนธัญรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนก วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

ชยาภัสร์ วงษ์ประภารัตน์ (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาคลองหาด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุพา ทองเรือง (2557) การศึกษาทักษะผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาทักษะผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธี ผลการศึกษาทักษะผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวม ด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติผลการศึกษาทักษะผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ต่างกัน โดยรวมทักษะด้านความคิดรวบยอดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Magnuson (1971) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานธุรการ โรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะทางด้านส่วนตัว และคุณลักษณะวิชาชีพของผู้บริหาร มีดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ อารมณ์มั่นคง มีความรู้ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความเยือกเย็นเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
2. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในวิชาการบริหารดี มีความสามารถในการตัดสินใจดี มีความอดทนต่อการรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น มีการวางแผนงานและการจัดหน่วยงานที่ดี มีความสนใจต่อผู้ร่วมงาน รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

Eckhardt (1978) ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่องเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาของคณะกรรมการศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ พบว่า คณะกรรมการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาและมีมัศึกษามีเกณฑ์ในการคัดเลือกครูใหญ่ ไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการครูใหญ่ที่มีคุณสมบัติ 10 ประการด้วยกัน การรับรู้ในตำแหน่งหน้าที่ มีอารมณ์มั่นคงมีทักษะในการตัดสินใจ มีทักษะในการสื่อสาร บุคลิกภาพดี มีความสามารถในการปรับตัว มีคุณธรรม สติปัญญาดี สุขภาพดีและมีมนุษยสัมพันธ์

Stogdill (1974) สรุปผลจากงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ผู้นำจะมีคุณสมบัติเหล่านี้มากกว่าส่วนเฉลี่ยของสมาชิกอื่นในกลุ่ม คือ สติปัญญาการศึกษาเล่าเรียน ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และสังคม ความสามารถในการเข้าสังคม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความอดทน รู้วิธีทำงานให้สำเร็จ ความเชื่อมั่นในตนเองความตื่นตัวความร่วมมือกับกลุ่ม ความมีชื่อเสียง ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการพูด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและนอกประเทศ คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะทางด้านส่วนตัว และคุณลักษณะวิชาชีพของผู้บริหาร ผู้นำจะมีคุณสมบัติมากกว่าส่วนเฉลี่ยของสมาชิกอื่นในกลุ่ม คือ สติปัญญาการศึกษาเล่าเรียน ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 220 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากสุ่มประชากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610 อ้างถึงใน สมุทรชำนาญ, 2557, หน้า 83) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน คน ซึ่งทำได้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์	23	15
โรงเรียนวัดท่าข้าม	43	27
โรงเรียนวัดบัวผัน	10	6
โรงเรียนวัดประชาบำรุง	24	15
โรงเรียนวัดหัวกระบือ	50	32
โรงเรียนวัดเสม็ดคำ	52	33
โรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์	9	6
โรงเรียนแก้วขำทับอุปลัมภ์	9	6
รวม	220	140

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องของตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูและบุคลากรสนับสนุนการศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน คือ

1. ด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านคุณลักษณะผู้นำ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านคุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านคุณลักษณะคุณธรรมจริยธรรม จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านคุณลักษณะวิชาการ จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านคุณลักษณะความสามารถในการบริหารงาน จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert (1967, pp. 90-95) โดยกำหนดระดับความมากน้อยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีน้ำหนักคะแนนดังนี้

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

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพดังนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การสร้างแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แล้วสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ
 - 2.2 ด้านคุณลักษณะผู้นำ
 - 2.3 ด้านคุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์
 - 2.4 ด้านคุณลักษณะคุณธรรมจริยธรรม
 - 2.5 ด้านคุณลักษณะวิชาการ
 - 2.6 ด้านคุณลักษณะความสามารถในการบริหารงาน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาความสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อนำมาปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำ
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังนี้
 - 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ ห้วหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
งามกนก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- 4.2 ดร.ชัยพนธ์ รั้งงาม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.3 นายชนะ สันติสวัสดิ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดหัวกระบือ สำนักงานเขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

5. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruency: IOC) (สุวิมล ติรกานันท์, 2549, หน้า 139 อ้างถึงใน ประยูร อิมสวาสดี, 2552, หน้า 74) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
(Index of item-objective congruence)

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การให้คะแนน

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

นำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruency: IOC) เกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อความนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหานั้น แสดงว่าแบบทดสอบนั้นใช้ได้

6. ปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำไปทดลองใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

6.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องไปทดลองใช้ (Try out) ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบเป็นรายชื่อ

โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของ Pearson's correlation coefficient ปรากฏว่าได้อำนาจจำแนก ระหว่าง .60-.93

6.2 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

7. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เป็นครั้งสุดท้าย และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 71

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตอบแบบสอบถาม และกำหนดวันส่งแบบสอบถามคืน โดยการส่งและรับคืนด้วยตนเอง เป็นจำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้สมบูรณ์ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

2. ทำการวิเคราะห์แล้วนำผลวิเคราะห์ไปแปรผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการศึกษาวิจัย การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของจุดตัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรสนับสนุนการศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่ามาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยจากการแปลผลข้อมูลคะแนนไปเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2553, หน้า 13-14) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t -test)
3. การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe's method

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอ
ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติการทดสอบค่าที (t -distribution)
F	แทน ค่าสถิติแจกแจงความถี่แบบ F (F -distribution)
SS	แทน ค่าผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน ค่าความแปรปรวน
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน ค่าความน่าจะเป็นที่จะเกิดความคลาดเคลื่อน
*	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง
ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการครู	132	94.3
บุคลากรสนับสนุนการศึกษา	8	5.7
รวม	140	100

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน จำแนกตามตำแหน่ง เป็นข้าราชการครู จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 94.3 และเป็นบุคลากรสนับสนุนการศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี	58	41.4
ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	82	58.6
รวม	140	100

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 และเป็นประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	5.0
ปริญญาตรี	61	43.6
สูงกว่าปริญญาตรี	72	51.4
รวม	140	100

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็น วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 วุฒิปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และเป็นวุฒิสถงกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 140		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านบุคลิกภาพ	4.46	0.55	มาก	1
2. ด้านผู้นำ	4.29	0.66	มาก	4
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.24	0.74	มาก	6
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.27	0.70	มาก	5
5. ด้านวิชาการ	4.35	0.59	มาก	3
6. ด้านความสามารถในการบริหารงาน	4.40	0.61	มาก	2
รวม	4.33	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงาน และด้านวิชาการ

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ	<i>n</i> = 140		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.56	0.66	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่	4.36	0.70	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นต่อ การปฏิบัติหน้าที่	4.50	0.67	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกาย สะอาด เหมาะสมกับ กาลเทศะ	4.69	0.58	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจ และเป็นมิตรกับ ผู้ร่วมงานได้ดี	4.21	0.81	มาก	5
รวม	4.46	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกาย สะอาด เหมาะสมกับกาลเทศะ และผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกาย สะอาด เหมาะสมกับกาลเทศะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
ด้านผู้นำ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำ	<i>n</i> = 140		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.30	0.73	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นประชาธิปไตย	4.15	0.87	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสอน ผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	4.25	0.77	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่อปัญหา และอุปสรรค	4.39	0.72	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าพูด กล้าทำ และ กล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	4.34	0.77	มาก	2
รวม	4.29	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าพูด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์	<i>n</i> = 140		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติ หน้าที่ต่อผู้ร่วมงาน	4.24	0.84	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจให้และ มีความเป็นมิตรไมตรีต่อผู้ร่วมงาน	4.17	0.87	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี	4.28	0.79	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและเคารพสิทธิต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	0.91	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถติดต่อ ประสานงานได้ดี	4.31	0.81	มาก	1
รวม	4.22	0.74	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมและรายข้ออยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
สถานศึกษามีความสามารถติดต่อประสานงานได้ดี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อ
สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี และผู้บริหารสถานศึกษามีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติหน้าที่ต่อ
ผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม	<i>n</i> = 140		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษายึดระบบคุณธรรมใน การบริหารงาน	4.29	0.81	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรัก และห่วงใยต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.23	0.88	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม	4.31	0.81	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ ปฏิบัติ	4.40	0.75	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบด้วย ความยุติธรรม	4.15	0.86	มาก	5
รวม	4.27	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่
ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
สถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละประโยชน์
ส่วนตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม และผู้บริหารสถานศึกษายึดระบบคุณธรรม
ในการบริหารงาน

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
ด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน วิชาการ	<i>n</i> = 140		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวางแผนปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.29	0.73	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	4.37	0.68	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการ นิเทศการศึกษา	4.39	0.64	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ เข้าใจการถ่ายทอด หลักสูตรของสถานศึกษา	4.31	0.68	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองทาง วิชาการ	4.36	0.71	มาก	3
รวม	4.35	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามี
ความรู้ ความสามารถในการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเอง
ตลอดเวลา และผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองทางวิชาการ

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
ด้านความสามารถในการบริหารงาน โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน ความสามารถในการบริหารงาน	<i>n</i> = 140		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	4.37	0.76	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้	4.40	0.64	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการเคลื่อนไหวทาง การศึกษาตลอดเวลา	4.48	0.63	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษารู้และเข้าเกี่ยวกับหลักการทฤษฎี นโยบายทางการบริหาร	4.41	0.68	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ผลงานเป็นที่ปรากฏ	4.33	0.71	มาก	5
รวม	4.40	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสามารถในการบริหารงานโดยรวม
และรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการเคลื่อนไหวทางการศึกษาตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษารู้
และเข้าเกี่ยวกับหลักการทฤษฎี นโยบายทางการบริหาร และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัด
สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้าราชการครู				บุคลากรสนับสนุนการศึกษา			
	<i>n</i> = 132				<i>n</i> = 8			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านบุคลิกภาพ	4.49	0.51	มาก	1	3.88	0.83	มาก	3
2. ด้านผู้นำ	4.33	0.61	มาก	4	3.50	0.89	ปานกลาง	5
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.28	0.69	มาก	6	3.55	1.19	มาก	4
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.32	0.63	มาก	5	3.50	1.26	ปานกลาง	6
5. ด้านวิชาการ	4.37	0.56	มาก	3	3.98	0.92	มาก	1
6. ด้านความสามารถใน การบริหารงาน	4.49	1.03	มาก	2	3.98	0.95	มาก	2
รวม	4.38	0.56	มาก	-	3.73	0.92	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงาน และด้านวิชาการ และบุคลากรสนับสนุนการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านผู้นำกับด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านความสามารถในการบริหารงาน และด้านบุคลิกภาพ

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง
โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้าราชการครู		บุคลากรสนับสนุน การศึกษา		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 132		<i>n</i> = 8			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านบุคลิกภาพ	4.49	0.51	3.88	0.83	3.17	.77
2. ด้านผู้นำ	4.33	0.61	3.50	0.89	3.63*	.00
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.28	0.69	3.55	1.19	2.78	.13
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.32	0.63	3.50	1.26	3.33	.11
5. ด้านวิชาการ	4.37	0.56	3.98	0.92	1.84	.27
6. ด้านความสามารถใน การบริหารงาน	4.49	1.03	3.98	0.95	2.05	.23
รวม	4.38	0.56	3.73	0.92	3.05	.09

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี <i>n</i> = 58				ประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป <i>n</i> = 82			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านบุคลิกภาพ	4.44	0.53	มาก	1	4.67	0.57	มากที่สุด
2. ด้านผู้นำ	4.25	0.61	มาก	4	4.31	0.69	มาก	5
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.17	0.73	มาก	5	4.29	0.74	มาก	6
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.17	0.73	มาก	6	4.35	0.67	มาก	4
5. ด้านวิชาการ	4.31	0.59	มาก	3	4.37	0.60	มาก	3
6. ด้านความสามารถใน การบริหารงาน	4.36	0.58	มาก	2	4.43	0.63	มาก	2
รวม	4.28	0.56	มาก	-	4.37	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงาน และด้านวิชาการ
และประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น
ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงาน และด้านวิชาการ

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี <i>n</i> = 58		ประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป <i>n</i> = 82		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
	1. ด้านบุคลิกภาพ	4.44	0.53	4.67		
2. ด้านผู้นำ	4.25	0.61	4.31	0.69	-.51	.61
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.17	0.73	4.29	0.74	-.86	.39
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.17	0.73	4.35	0.67	-1.50	.14
5. ด้านวิชาการ	4.31	0.59	4.37	0.60	-.54	.60
6. ด้านความสามารถใน การบริหารงาน	4.36	0.58	4.43	0.63	-.69	.50
รวม	4.28	0.56	4.37	0.59	-.84	.59

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม
และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 7)				ปริญญาตรี (n = 61)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 72)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านบุคลิกภาพ	4.00	0.82	มาก	3	4.50	0.56	มาก	2	4.47	0.50	มาก	1
2. ด้านผู้นำ	3.60	0.98	มาก	6	4.38	0.66	มาก	5	4.27	0.59	มาก	4
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.62	1.26	มาก	4	4.35	0.63	มาก	6	4.20	0.74	มาก	6
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.62	1.41	มาก	5	4.40	0.62	มาก	3	4.24	0.64	มาก	5
5. ด้านวิชาการ	4.11	0.89	มาก	1	4.39	0.61	มาก	4	4.33	0.55	มาก	3
6. ด้านความสามารถในการบริหารงาน	4.11	0.94	มาก	2	4.57	1.41	มากที่สุด	1	4.40	0.53	มาก	2
รวม	3.85	0.96	มาก	-	4.43	0.63	มาก	-	4.31	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านความสามารถในการบริหารงาน และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ

ปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความสามารถในการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการบริหารงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ

สูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงาน และด้านวิชาการ ตามลำดับ

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก
ตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่ง ความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.56	.78	2.63	.08
	ภายในกลุ่ม	137	40.70	.30		
	รวม	139	42.26			
2. ด้านผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.89	1.95	4.76*	.01
	ภายในกลุ่ม	137	56.12	.41		
	รวม	139	60.01			
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.44	1.72	3.27*	.04
	ภายในกลุ่ม	137	71.95	.53		
	รวม	139	75.38			
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.95	1.98	4.20*	.02
	ภายในกลุ่ม	137	64.55	.47		
	รวม	139	68.51			
5. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.49	.25	.70	.50
	ภายในกลุ่ม	137	48.22	.35		
	รวม	139	48.71			
6. ด้านความสามารถใน การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.86	.93	.88	.42
	ภายในกลุ่ม	137	144.47	1.05		
	รวม	139	146.33			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.23	1.16	3.15*	.05
	ภายในกลุ่ม	137	48.57	.36		
	รวม	139	50.80			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านความสามารถในการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์รายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.85	4.43	4.31
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.85		.58*	.46
ปริญญาตรี	4.43			.12
สูงกว่าปริญญาตรี	4.31			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 คู่ ได้แก่ ปริญญาตรี/ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่าสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์รายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา ด้านผู้นำ

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.60	4.38	4.27
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.60		.78*	.67*
ปริญญาตรี	4.38			.11
สูงกว่าปริญญาตรี	4.27			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านผู้นำ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี/ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี/ต่ำกว่า
ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่าต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์รายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.62	4.35	4.20
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.62		.73*	.58
ปริญญาตรี	4.35			.15
สูงกว่าปริญญาตรี	4.20			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71
สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 คู่ ได้แก่ ปริญญาตรี/ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร มากกว่าสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์รายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒិการศึกษาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.62	4.40	4.24
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.62		.78*	.62
ปริญญาตรี	4.40			.16
สูงกว่าปริญญาตรี	4.24			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาด้านคุณธรรมและ จริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ปริญญาตรี/ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงาน เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่าสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 83) ได้ทั้งหมด 140 คน ซึ่งทำได้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านคุณบุคลิกภาพ ด้านผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิชาการ และ ด้านความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .60-.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (*t-test*) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ (Scheffe's method) ซึ่งสรุปได้ผล ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงาน ด้านวิชาการ ด้านผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

1.1 ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกาย สะอาด เหมาะสมกับกาลเทศะ และผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษาต่างๆ สะอาด เหมาะสมกับกาลเทศะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่

1.2 ด้านผู้นำ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าพูด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถติดต่อประสานงานได้ดี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี และผู้บริหารสถานศึกษามีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

1.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม และผู้บริหารสถานศึกษายึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ตามลำดับ

1.5 ด้านวิชาการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา และผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองทางวิชาการ ตามลำดับ

1.6 ด้านความสามารถในการบริหารงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการเคลื่อนไหวทางการศึกษาตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษารู้และเข้าเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี นโยบายทางการบริหาร และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา

2.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ด้านผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านความสามารถในการบริหารงาน และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ

ปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความสามารถในการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการบริหารงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ

สูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงาน และด้านวิชาการ ตามลำดับ

2.4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม ด้านผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 คู่ ได้แก่ ปริญญาตรี/ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่าสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 คู่ ได้แก่ ปริญญาตรี/ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่าสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านผู้นำ แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี/ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี/ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่าต่ำว่าปริญญาตรี

2.8 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 คู่ ได้แก่ ปริญญาตรี/ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่าสูงว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.8 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ปริญญาตรี/ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่าสูงว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ในด้านการเรียนรู้ และพัฒนาการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้มีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ สายนภา (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรภรณ์ จิว์ชาน (2554) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูอำเภอบางละมุง กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนนะของครูอำเภอบางละมุง กลุ่ม 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนนะของครู ด้านบุคลิกภาพโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านบุคลิกภาพ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจ และเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานได้ดี ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกคนต้องการ การมีบุคลิกภาพที่ดี จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธายกย่องที่จะนำไปสู่ความร่วมมือที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ สวยกกลาง (2558) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชาติ สีลาแยง (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี โดยรวมและอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านผู้นำ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าพูด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสอนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นประชาธิปไตย กล่าวได้ว่าผู้บริหารที่ดีควรเป็นผู้มีความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ต้องเป็นผู้ที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ กุลบุตร (2555) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ภาโสสม (2554) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู

ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถติดต่อประสานงานได้ดี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี ผู้บริหารสถานศึกษามีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจให้และมีความเป็นมิตรไมตรีต่อผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและเคารพสิทธิต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ ยิ้มแย้มแจ่มใส สามารถร่วมทำงานกับบุคคลอื่น ได้สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องระลึกไว้เสมอ คือ การใช้ความอดทนในการแก้ปัญหา และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ นาคเจือ (2558) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 6 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี ปานงาม (2553) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ผู้บริหารสถานศึกษายึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความรัก และห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่จะต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อการปฏิบัติตนและหน้าที่ราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวผู้บริหารควรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงาน มีความเมตตากรุณา

ต่อผู้ร่วมงาน ยุติธรรมต่อผู้ร่วมงาน มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ประพฤติปฏิบัติตน อยู่ในศีล 5 เป็นพื้นฐานของชีวิตในบริหารงานอย่างมีคุณธรรมของผู้บริหาร สำหรับเป็นกรอบ แนวคิดในทางปฏิบัติผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมเพื่อสร้างความศรัทธา โดยยึดมั่นในธรรมะ ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ ไม่ละทิ้งอุดมการณ์ โดยหวังผลประโยชน์อันมิควรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐยา สุขเกษม (2555) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู กลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกมณฑ์ จรรย์เลิศ (2552) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในเขต อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็น ของครูในเขต อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

1.5 ด้านวิชาการ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย ที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการนิเทศการศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเอง ทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ เข้าใจการถ่ายทอดหลักสูตรของสถานศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์การวางแผนปฏิบัติงานเป็นอย่างดี การที่ผู้บริหารเป็น ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของ งานวิชาการอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล ตราชู (2553) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความสามารถในการบริหารงาน พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการเคลื่อนไหวทาง การศึกษาตลอดเวลา รู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทฤษฎี นโยบายทางการบริหาร สามารถจัด

สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสร้างสรรค์ผลงานเป็นที่ปรากฏ ต้องมีความสามารถทั้งการบริหารงานวิชาการ งานทั่วไป และสามารถแนะนำให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดความเข้มแข็งและสามารถบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธา ภูมิเขต (2554) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยอยู่ใน ระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล นิยมพันธุ์ (2550) ได้ศึกษาคุณลักษณะของ ผู้บริหารมืออาชีพตามความเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความเห็นของผู้บริหารและครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา

2.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงาน เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยก ชนชั้น มีการเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ประมูลพงษ์ (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนธัญรัตน์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 4 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนธัญรัตน์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮาฟิซ ขานูร์กี (2558) ได้ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอน โรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดพัทลุง จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงาน เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส

ให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งมีการพัฒนาแนวปฏิบัติงานที่ดีและมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชากัทร ประทุมทอง (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูอำเภอบ่อทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูอำเภอบ่อทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยันต์ จัน โสค (2557) ได้ศึกษาสภาพความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านความสามารถในการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ในด้านการอบรม การศึกษาต่อ จึงส่งผลให้วุฒิทางการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิไกร จันสามารถ (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในเขตอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในเขตอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาพรรณ สวานสวรรค์ (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งกาย สะอาด เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่
2. ด้านผู้นำ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่อปัญหา และอุปสรรค มีความกล้าพูด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถติดต่อประสานงานได้ดี สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี และมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ร่วมงาน
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ปฏิบัติ มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม และยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน
5. ด้านวิชาการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความสามารถในการนิเทศการศึกษา เป็นผู้ที่ไม่รู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา และใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองทางวิชาการ
6. ด้านความสามารถในการบริหารงาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามการเคลื่อนไหวทางการศึกษาตลอดเวลา รู้และเข้าเกี่ยวกับหลักการทฤษฎี นโยบายทางการบริหาร และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ทัศนคติของข้าราชการครูในเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

- กมล ตราฐ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
เทศบาล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). คู่มือพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2541. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). หลักสูตรและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อน
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักและพัฒนาคู
และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กัลยาณี ปานงาม. (2553). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารตามทรรศนะของครู สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระแก้ว.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติยา เสนากลาง. (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยา เทหา. (2554). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษาด้านผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์
เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จารุวรรณ กุลบุตร. (2555). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครู สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

- จินดา พุ่มสกุล. (2557). *คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์* ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชยาภัทร์ วงษ์ประภารัตน์. (2557). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ��ชมา เทพวรสุข. (2553). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(1), 303.*
- ณิชภัทร ประทุมทอง. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูอำเภอป่องทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ถาวร เส็งเอียด. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด ชายแดนภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินิพนธ์การศึกษาคุษฎี บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ทรงกรด แน่นหนา. (2559, 5 กรกฎาคม). สัมภาษณ์.
- ชนวัฒน์ สายนภา. (2559). *คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอป่องไร่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชนะ ตันติสวัสดิ์. (2559, 12 กรกฎาคม). สัมภาษณ์.
- ชร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.*
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.*

- นพดล อัฐสุวรรณ. (2550). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการประปา ส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของสำนักงานประปา เขต 1. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินทร์ สังข์รักษา. (2552). การศึกษามโนภาพแห่งตนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 1(1), 16-21.
- นัฐยา สุขเกษม. (2555). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทิยา ศรีหรั่ง. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสาน.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2553). การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบมาตรฐาน ประเมินค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาสารคาม, 3(1), 22-25.
- ปฐม ปรีปนังกูร. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประยูร อิ่มสวาสดี. (2552). ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา. ปริญญาโทการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรารภ หลงสมบุญ. (2552). คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรีฉัตร เล็กดวง. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- ปรีชาดี ศีลาแยง. (2557). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณา ประมูลพงษ์. (2557). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนธัญรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องพักตร์ สุดสวาท. (2554). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อการจัดการศึกษาของ โรงเรียนวัดสุทธาวาส อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์. (2556). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: เดอะบุคส์.
- พรวิทย์ จันทร์ศิริลिर. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร มหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรพิมล นิยมพันธุ์. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัยเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- พรสวรรค์ สุรพรสถิตกุล. (2553). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ มาตรฐานครูสภา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย บูรพา.
- พัชราภรณ์ จิวชาน. (2554). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอบางละมุง กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.
- เมธา ภูมิเขต. (2554). คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ยุพา ทองเรือง. (2557). การศึกษาทักษะผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิพุธ อ่องสกุล. (2557). การบริหารการปฏิบัติการเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิไกร จันสามารถ. (2557). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในเขตอำเภอนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภมนต์ จระณะเลิศ. (2552). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในเขต อำเภอ โคกสูง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาวินิจฉัยผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ใหม่. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2553). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมพงษ์ นาคเจือ. (2558). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร แพร่ม้วน. (2551). คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมรักษ์ อินทนุพัฒน์. (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2556). การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงสำรวจทาง รัฐประศาสนศาสตร์. วารสารวไลยลงกรณ์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 3(2), 169-185.

- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2549). รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2548
 กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2552). แผนปฏิบัติราชการประจำปี 2552-2555 เอกสารฉบับที่
 6. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2554). สภาพภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร.
 กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2556). รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2555.
 กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร
 ฉบับที่ 2 (2560-2563). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สมุทร ชำนาญ. (2557). วิจัยทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2559). ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). ระยอง:
 บี.อาร์. การพิมพ์.
- สำนักงานเขตบางขุนเทียน. (2558). ประวัติความเป็นมาข้อมูลทั่วไปและข้อมูลสถิติ. เข้าถึงได้จาก
<http://203.155.220.239/subsite/index.php?strOrgID = 001041>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). แนวปฏิบัติงานจัดการศึกษาของ
 สถานศึกษานิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน.
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
 ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต
 บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุดาพรรณ สวนสวรรค์. (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู โรงเรียน
 บ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18.
 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดาพรรณ เต็มเปี่ยม. (2553). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2555). *ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุพรรณิณี สวยกกลาง. (2558). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาวดี ภาโสม. (2554). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริภรณ์ ไตรธรรม. (2555). *คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงตามทัศนะของครูและผู้ปกครองในโรงเรียนการศึกษาพิเศษภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุเมธ แสงนันทนวล. (2552). *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ส เจริญ การพิมพ์.
- สุริยันต์ จันโสด. (2557). *สภาพและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาสมุทรสงคราม*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิษดา มะกรครรภ. (2553). *ทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครูในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อะหมัด อิบรอฮิม ออบูซัน. (2553). *การบริหารจัดการในอิสลาม*. สงขลา: ไอ คิวมีเดีย.
- อำนาจ ทองโปรง. (2554). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.
- เอกวิทย์ มณีธร. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร/จัดการ*. กรุงเทพฯ: เอ็ม.ที.เพรส.
- ฮาฟิซ ขานูร์กีซ. (2558). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดพัทลุง*. งานนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- Barnard, C. I. (1968). *The functions of the executive* (30th ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skill*. Boston: Houghton Mifflin.
- Eckhardt, E. E. (1978). Selection criteria practices and procedures of elementary and secondary School principals. *Dissertation Abstracts International*, 39(2), 562-563-A.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research and practice*. (7th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, E. I. (1967). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Magnuson, W. G. (1971). *The characteristics of successful school business managers*. Los Angeles: University of Southern California Press.
- Mann, F. C. (1965). Toward an understanding of the leadership pole in formal organization. In Dubin, R., Homans, G. C., Mann, F. C., & Miller, D. C. (Eds). *Leadership and productivity*. San Francisco: Chandler.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Scott, W. G. (1967). *Organization theory*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Seyfarth, J. T. (1999). *The principal: New leadership for new challenges*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Stoner, J. F. (1978). *Management*. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.313

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

24 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในงานวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้
นิติตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวพวงเพชร กลิ่นโสภณ รหัส 58920627

งานนิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71

สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อิ่มสวัสดิ์ เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็น
อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิติต ในครั้งนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาในความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2050

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.314

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

24 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวพวงเพชร กลิ่นโสภณ รหัส 58920627

งานนิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71

สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวัสดิ์ เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาในความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2050

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.315

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

24 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวพวงเพชร กลิ่นโสภณ รหัส 58920627

งานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษานุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71

สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาในความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2050

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71

สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

.....
คำชี้แจง การตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพ ด้านผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิชาการ และด้านความสามารถในการบริหารงาน

3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการใช้ปฏิบัติหน้าที่และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ขอความอนุเคราะห์แสดงความคิดเห็น โดยตอบคำถามทุกข้อตามสภาพที่เป็นจริง ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์เป็นภาพรวมของการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวพวงเพชร กลิ่นโสภณ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่ง

- () 1.1 ข้าราชการครู
- () 1.2 บุคลากรสนับสนุนทางการศึกษา

2. ประสบการณ์การทำงาน

- () 2.1 ต่ำกว่า 10 ปี
- () 2.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- () 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () 3.2 ปริญญาตรี
- () 3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพ
ด้านผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิชาการ และด้านความสามารถใน
การบริหารงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ขอให้ท่านตอบแบบอิสระตามความเป็นจริงที่สุดและข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริงเท่านั้นจึงจะทำให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของแต่ละระดับ ดังนี้

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

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกาย สะอาด เหมาะสมกับกาลเทศะ					
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจ และเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานได้ดี					
ด้านคุณลักษณะผู้นำ					
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นประชาธิปไตย					
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสอนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค					
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าพูด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล					
ด้านคุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์					
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ร่วมงาน					
12. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจให้และมีความเป็นมิตรไมตรีต่อผู้ร่วมงาน					
13. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี					
14. ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและเคารพสิทธิต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
15. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถติดต่อประสานงานได้ดี					

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณลักษณะคุณธรรมจริยธรรม (ต่อ)					
16. ผู้บริหารสถานศึกษายึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน					
17. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรัก และห่วงใยต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
18. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเป็น แบบอย่างที่ดีในการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม					
19. ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ปฏิบัติ					
20. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบด้วย ความยุติธรรม					
ด้านคุณลักษณะวิชาการ					
21. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์การวางแผน ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
22. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา					
23. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการนิเทศ การศึกษา					
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ เข้าใจการถ่ายทอดหลักสูตร ของสถานศึกษา					
25. ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองทางวิชาการ					
ด้านคุณลักษณะความสามารถในการบริหารงาน					
26. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล					
27. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อ การเรียนรู้					
28. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการเคลื่อนไหวทาง การศึกษาตลอดเวลา					
29. ผู้บริหารสถานศึกษารู้และเข้าเกี่ยวกับหลักการทฤษฎี นโยบายทางการบริหาร					
30. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ผลงานเป็นที่ปรากฏ					

ภาคผนวก ค

- ค่าความสอดคล้องของคำถามในแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 22 ค่าความสอดคล้องของคำถามในแบบสอบถาม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อ ที่	ค่าความสอดคล้องของคำถาม						ข้อ ที่	ค่าความสอดคล้องของคำถาม					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	แปลผล		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	แปลผล
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้	16	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้	17	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้	18	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1	ใช้ได้	19	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1	ใช้ได้	20	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1	ใช้ได้	21	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1	ใช้ได้	22	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1	ใช้ได้	23	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1	ใช้ได้	24	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1	ใช้ได้	25	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1	ใช้ได้	26	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1	ใช้ได้	27	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1	ใช้ได้	28	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1	ใช้ได้	29	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1	ใช้ได้	30	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตารางที่ 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อ	อำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	อำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	0.60	16.	0.60
2.	0.60	17.	0.60
3.	0.60	18.	0.73
4.	0.60	19.	0.67
5.	0.93	20.	0.60
6.	0.60	21.	0.73
7.	0.73	22.	0.80
8.	0.73	23.	0.87
9.	0.87	24.	0.80
10.	0.67	25.	0.60
11.	0.87	26.	0.60
12.	0.93	27.	0.60
13.	0.80	28.	0.80
14.	0.60	29.	0.73
15.	0.87	30.	0.67

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .96

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพวงเพชร กลิ่น ไสภณ
วัน เดือน ปีเกิด	23 กรกฎาคม พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 42/ 463 ซอยเลียบบภาณีเจริญฝั่งเหนือ 8/ 1 แขวงหนองแขม เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดหัวกระบือ สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดหัวกระบือ สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ดนตรีคีตศิลป์ไทยศึกษา) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กรมศิลปากร
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา