

50

**ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2**

นางประนอม แก้วมา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2550

**Characteristics Pertaining to Educational Developer of School Administrators
under the Office of Tak Educational Service Area 2**

Mrs. Pranom Kaewma

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2007

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดากเขต 2

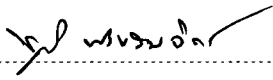
ชื่อและนามสกุล นางประนอม แก้วมา

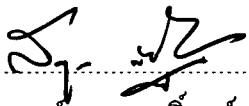
แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สถิตย์พงษ์ ลิ้มปัทม์เจริญ
2. อาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี

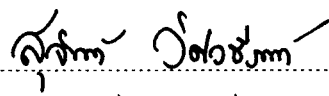
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สถิตย์พงษ์ ลิ้มปัทม์เจริญ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสุวธีรานนท์)

วันที่ 21 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2551

ชื่อวิทยานิพนธ์ ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตากเขต 2

ผู้วิจัย นางประนอม แก้วมา **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.สฤษดิ์พงษ์ ลิ้มปิยะเจียร (2) อาจารย์ ดร.ประสิทธิ์

เขียวศรี **ปีการศึกษา** 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตาก เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตาก เขต 2 จำแนกตามพื้นที่และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 306 คน ได้มาโดยการสุ่มและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตาก เขต 2 ใช้ลักษณะความเป็นนักพัฒนาจากงานวิจัยของทสันวิงศ์อิน (2538)

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาในภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตาก เขต 2 อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง เปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 17 องค์ประกอบ พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติกับพื้นที่พิเศษ มีลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม 17 องค์ประกอบ พบว่าข้าราชการครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ นักพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตาก เขต 2

Thesis title: Characteristics Pertaining to Educational Developer of School Administrators under the Office of Tak Educational Service Area 2
Researcher: Mrs. Pranom Kaewma; **Degree:** Master of Education (Educational Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Saritpong Limpisathian, Associate Professor; (2) Dr Prasit Kiewrsri; **Academic year:** 2007

ABSTRACT

The purposes of this research were to: (1) study characteristics pertaining to educational developer of school administrators under the Office of Tak Educational Service Area 2; and (2) compare characteristics pertaining to educational developer of school administrators under the Office of Tak Educational Service Area 2, classified by type of school location area and work experience

The employed research sample consisted of 306 randomly selected teachers under the Office of Tak Educational Service Area 2. The sample size was determined based on the Sample Size Table of Krejcie and Morgan. The research instrument was a 5-scale rating scale questionnaire to assess characteristics pertaining to educational developer of school administrators under the Office of Tak educational Service Area 2. The characteristics pertaining to Educational developer were based on those identified in a research by Tassanee Wongyuen (1995).

Research findings indicated that the characteristics pertaining to educational developer as a whole of school administrators under the Office of Tak Educational Service Area 2 were at the moderate to high levels. Significant difference at the .05 level was found when teachers' opinions regarding the characteristics pertaining to educational developer as a whole (including 17 components) of school administrators working in schools located in normal and special areas were compared. However, no significant difference was found when teachers' opinions regarding the characteristics pertaining to educational developer as a whole (including 17 components) of school administrators with different work experiences were compared.

Keywords: Educational developer, School administrator, Office of Tak Educational Service Area 2

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ ประสบผลสำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณา การให้คำปรึกษา แนะนำ และความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สฤษดิ์พงษ์ ลิ้มปัทม์เจริญ และ อาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เจียวศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านคือ นายสุรเสน ทังทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1 นายกิตติพงศ์ พิพัฒน์ศิริ พงศ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 นางสาวมนิดา อติศัยสกุล รอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 นายคำนวน มโนธรรม ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านแม่โกนเกน อ.แม่สอด จ.ตาก นางอุบลรัตน์ บุญลือ ศึกษาานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ที่ได้ให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 เป็นอย่างดี ข้าพเจ้าจึงขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อจาย แก้วมา คุณแม่ จันทร์คำ แก้วมา เด็กหญิงสิริบุญรัตน์ อุ่นใจและครอบครัวที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในการศึกษาของผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ประนอม แก้วมา

ธันวาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร.....	40
แนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่พิเศษ.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน พื้นที่การศึกษาดาก เขต 2.....	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2.....	62
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบลักษณะความเป็น นักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ดาก เขต 2.....	81
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	85
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	85
วิธีดำเนินการวิจัย.....	85
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
สรุปผลการวิจัย.....	87
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	98
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	99
ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	107
ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	109
ง หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ.....	116
ประวัติผู้วิจัย.....	125

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	56
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 จำแนกตามสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน.....	60
ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	61
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2.....	62
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถมองการณ์ไกล การคาดการณ์ ภายนอก และมองเห็น วิธีการนำไปสู่เป้าหมาย.....	64
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน.....	65
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการสร้างทีมงาน.....	66
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการบริหารงาน.....	67
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านการศึกษาค้นคว้าและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและทัน ต่อเหตุการณ์.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านการมีฝีมือในการสร้างศรัทธาและแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัว ผู้ได้บังคับบัญชา.....	69
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความอดทนต่อการทำงาน.....	70
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความเป็นคนใจกว้างยินดีรับฟังและพยายามเข้าใจความคิดเห็น ของบุคคลอื่น.....	71
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนา.....	72
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	73
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา.....	74
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง.....	75
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการติดตาม ควบคุมและกระตุ้นในการทำงาน.....	77
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการพูดและฟัง.....	78
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี.....	79
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความมั่นคงทางอารมณ์.....	80
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 จำแนกตาม สภาพพื้นที่ใน การปฏิบัติงาน.....	81
ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 จำแนกตาม ประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน.....	83

ฉ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 4 (2548: 16) กำหนดไว้ว่า “การศึกษา” หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ในพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันนี้ กล่าวว่า “มาตรฐานการศึกษา” หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพ ที่พึงประสงค์ และมาตรฐาน ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทุกแห่ง เพื่อใช้ เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาเป็นสถาบันที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพ ทางการศึกษา ย่อมพิจารณาได้จากคุณภาพของนักเรียน เมื่อได้รับการศึกษาจนสำเร็จตามหลักสูตรแล้วมีคุณภาพที่พึงประสงค์ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านคุณธรรม และมีสุขภาพอนามัยที่ดี

การเร่งรัดพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะเด่นชัดตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่นตลอดจนความเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข การดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ที่ดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรมจนสามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม รู้จักและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีทักษะด้านอาชีพที่สอดคล้องกับ ความต้องการของสังคมโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายการปรับปรุงการบริหาร และการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทุกหน่วยงานใช้แผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน สำหรับการดำเนินงานการนิเทศการศึกษาจะให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในเป็นพิเศษ มีการติดตาม กำกับและประเมินผลอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการค้นคว้าวิจัย การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน รวมทั้งให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุดอีกทั้งมีการเร่งรัดพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึก อุทิศตน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบ

สมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับรวมทั้งปรับปรุงการจัดสวัสดิการ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ได้เกิดความภาคภูมิใจ และมีความสุขในการทำงาน

การปฏิรูปการศึกษา ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ใช้การจัดการศึกษาและสถานศึกษาเป็นฐานมุ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการปฏิรูป เพื่อให้ทันต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของชาติ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนอันเป็นจุดเน้นของการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นหน่วยงานที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และ ในการดำเนินงานดังกล่าวมีบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และสติปัญญาที่มีอยู่เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีที่สุด กล่าวคือ จะต้องเป็นนักบริหารที่มี ประสิทธิภาพมีลักษณะพิเศษที่เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจด้วยอุดมการณ์ และมีจิตสำนึกที่มุ่งมั่นต่อการพัฒนา ให้บังเกิดผลสำเร็จ ต่อประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง เช่น มีความต้องการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายที่จะให้งานประสบความสำเร็จด้วยความมานะ พยายาม ในทางที่ถูกที่ควรมีความคิด สร้างสรรค์ มีความสามารถในการทำงานมีลักษณะเป็นผู้นำ และมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นต้น

ทัสนี วงศ์ยี่น (2538: 3) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความเป็นนักพัฒนา ซึ่งหมายถึง มีความรู้ ความสามารถ และมีเทคนิควิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาข้าราชการระดับบริหาร ตามหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไว้ 3 ประการ คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ด้านการบริหารการศึกษา ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถ เจตคติที่ดี ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และทักษะด้านการบริหารไปใช้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา (สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 2538: 115) เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาได้พัฒนาความรู้ ทักษะ แนวคิดทฤษฎี เทคนิคและวิธีการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน มุ่งเน้นให้เห็นว่า ประเทศไทย ต้องการให้ข้าราชการระดับบริหารมีลักษณะความเป็นนักพัฒนาอันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่ง

สภาพทางภูมิศาสตร์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 มีความแตกต่างกันมาก อันเนื่องจากพื้นที่จังหวัดดากเป็นที่ราบสลับภูเขาไม้ป่าไม้หนาแน่นและเป็นจังหวัดที่มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงมากที่สุด คือ ทิศเหนือติดกับจังหวัด แม่ฮ่องสอน ลำพูน เชียงใหม่ และลำปาง ทิศใต้ติดกับจังหวัดกำแพงเพชร นครสวรรค์ อุทัยธานี และกาญจนบุรี ทิศตะวันตกติดกับประเทศพม่า ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดสุโขทัยจากสภาพพื้นที่ ทางภูมิศาสตร์ ทำให้การคมนาคมติดต่อกายในอำเภอหรือระหว่างอำเภอเป็น ไปด้วยความยากลำบากและมีปัญหาเรื่องโรคภัยระบาดชุกชุม โดยเฉพาะ โรคได้มาลาเรีย มีปัญหาเรื่องภัยสู้รบตามแนวชายแดน มีปัญหาเรื่องชนกลุ่มน้อยหลายเชื้อชาติ ปัญหาชาวไทยภูเขา ปัญหาการลักลอบขนยาเสพติดข้ามชาติ จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ส่วนหนึ่งได้รับการประกาศให้เป็นโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษของกระทรวงการคลัง

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 124 คนและมีนักเรียนที่มีความแตกต่างในเรื่องของเชื้อชาติ ภาษา ที่หลากหลาย

ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 พยายามสร้างโอกาสทางการศึกษาให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาตามสิทธิอย่างเท่าเทียม ทั้งถึงและมีคุณภาพโดยมีกลยุทธ์ 5 ข้อ คือ สร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เร่งปฏิรูปการศึกษา พัฒนาบุคลากรและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ วิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบบูรณาการจัดการรวมนเสริมสร้างเด็กให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ชายแดน และพื้นที่พิเศษ โดยเฉพาะการเร่งปฏิรูปการศึกษา พัฒนาบุคลากรซึ่งหมายถึงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษา และถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะของความเป็นนักพัฒนาการศึกษาจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยตรงซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารของหน่วยงานทางการศึกษา บทความทางวิชาการ แนวความคิดและผลงานวิจัยของนักการศึกษา นักวิชาการ แล้วพบว่า การดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ต้องดำเนินไปในขณะที่โรงเรียนขาดความพร้อมในหลายๆ ด้าน เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

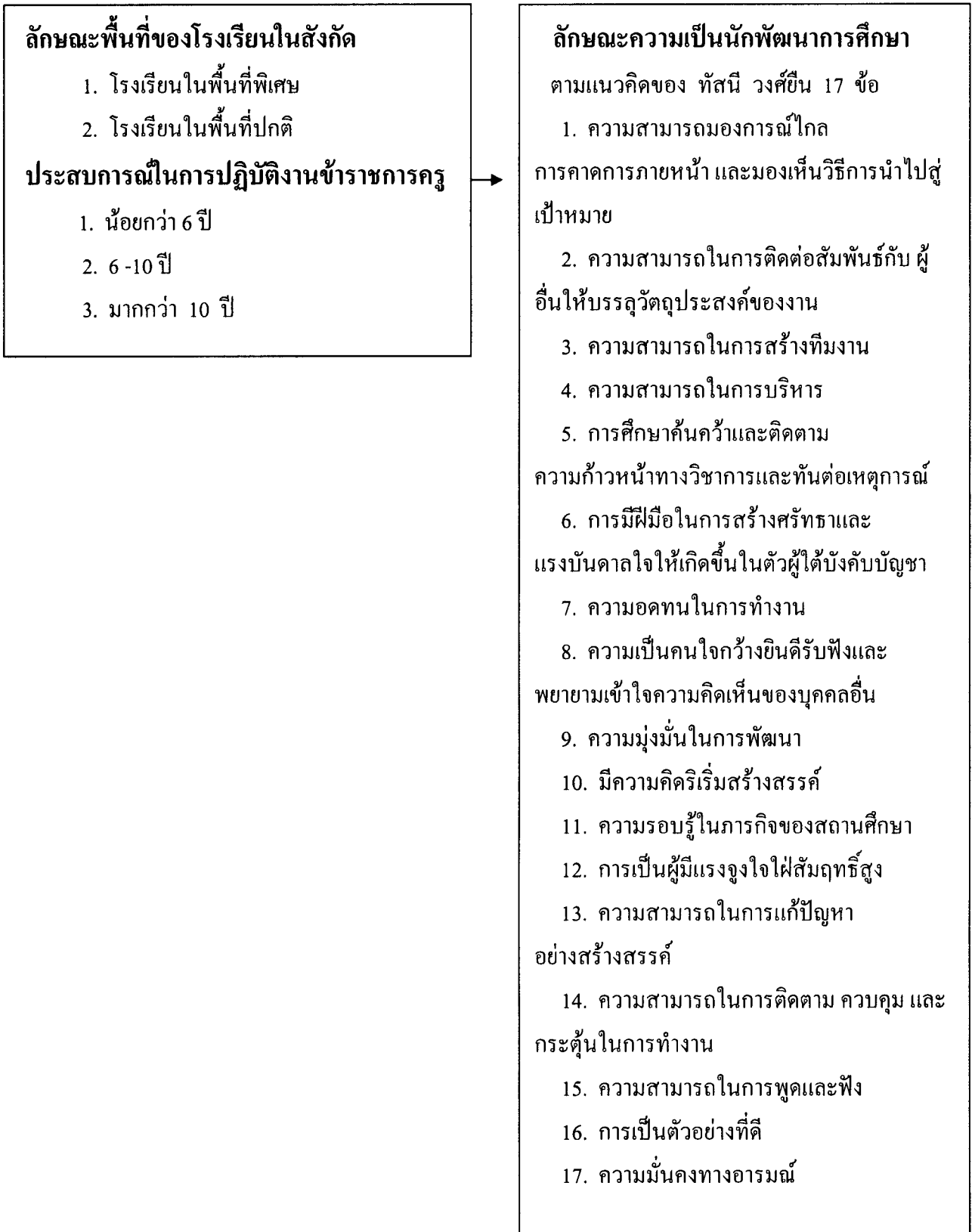
2.2 เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 จำแนกตาม พื้นที่และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.1 กรอบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบลักษณะความเป็นนักพัฒนาจากผลการวิจัยของ ทักษิ
วงศ์ยืน (2538) ซึ่งกำหนดลักษณะความเป็นนักพัฒนาไว้ 17 องค์ประกอบคือ

เนื่องจากสภาพพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 เต็มไปด้วย
ภูเขาสูงและ หุบเขา รวมถึงมีอาณาเขตติดต่อกับสหภาพเมียนมาร์ จึงทำให้มีความแตกต่างกัน
ทั้งในสภาพพื้นที่และกลุ่มชาติพันธุ์ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของ
นักพัฒนาการศึกษาที่อาศัยอยู่ในสภาพพื้นที่ที่แตกต่างกัน โดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่เดียวกันว่า
ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของนักพัฒนาการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่อย่างไรเพื่อนำข้อมูล
ดังกล่าว มาใช้วางแผนจัดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 ที่อยู่ในพื้นที่ต่างกันเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะ ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาต่างกัน

4.2 ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะ ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 1,499 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.2.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเฉพาะ โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2

5.2.2 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารมี 17 องค์ประกอบ ตามลักษณะความเป็นนักพัฒนาของ ทศนี วงศ์ยืน (2538) ดังที่ระบุไว้ในกรอบแนวคิด

5.2.3 องค์ประกอบที่ควรได้รับการพัฒนาพิจารณาทุกองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ที่ต่ำกว่า 3.5 ซึ่งหมายความว่า มีลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาตั้งแต่ระดับปานกลางลงมา

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 ตัวแปรต้น

- 1) สภาพพื้นที่ ที่ตั้งของโรงเรียน
 - (1) พื้นที่พิเศษ
 - (2) พื้นที่ปกติ
- 2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - (1) น้อยกว่า 5 ปี
 - (2) 6 – 10 ปี
 - (3) มากกว่า 10 ปี

5.3.2 ตัวแปรตาม

ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

6. นิยามศัพท์

6.1 โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

6.3 ข้าราชการครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

6.4 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของความเป็นนักพัฒนาการศึกษาตามที่ ทศนี วงศ์ยืน (2538) กำหนดไว้ 17 องค์ประกอบ

6.4.1 ความสามารถมองการณ์ไกลการคาดการณ์และมองเห็นวิธีการนำไป

สู่เป้าหมาย หมายถึง มีความเข้าใจในสถานการณ์และติดตามความเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ข่าวสารทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างสม่ำเสมอ และนำมาวิเคราะห์แยกแยะความแตกต่าง หรือความเป็นไปได้ของข้อมูล เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนสร้างสรรค์และพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

6.4.2 ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

หมายถึง มีทักษะสัมพันธ์ดีสนใจศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลของชุมชน ให้บริการแก่ชุมชนและผู้ร่วมงาน

6.4.3 ความสามารถในการสร้างทีมงาน หมายถึง ตระหนักในคุณค่าในการ

ทำงานร่วมกันมอบหมายงานตามความถนัดของผู้ร่วมงาน สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน อธิบายและชักชวนให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดเห็นในการทำงาน

6.4.4 ความสามารถในการบริหาร หมายถึง มีความรู้จริง ประสบการณ์ ความคิด

ก้าวหน้า สามารถวิเคราะห์พัฒนา วางแผน ควบคุม กำกับ และเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม เป็นระบบ

6.4.5 การศึกษาค้นคว้าและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและทันต่อเหตุการณ์

หมายถึง สนใจศึกษาค้นคว้าและติดตามความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ใฝ่ต่อการรับรู้ข่าวสารและเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับวิชาชีพ

6.4.6 การมีฝีมือในการสร้างสรรคธาและแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ ตรงต่อเวลา รักษาคำพูด เชื่อมมั่นในการปฏิบัติตามกรอบศีลธรรมจรรยาในศาสนา เป็นผู้นำที่ดีของครอบครัว สนับสนุนให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาให้โอกาสในการพัฒนางาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงาน

6.4.7 ความอดทนในการทำงาน หมายถึง มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อสิ่งใด ๆ จนงานประสบผลสำเร็จ

6.4.8 ความเป็นคนใจกว้างยินดีรับฟังและพยายามเข้าใจความคิดเห็นของบุคคลอื่น หมายถึง ใจกว้างต่อการรับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นใหม่ๆ ของผู้อื่น

6.4.9 ความมุ่งมั่นในการพัฒนา หมายถึง กระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดขยัน ช้นแข็ง ฝ่าฝืนที่จะนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในชีวิตประจำวัน

6.4.10 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง มีความคิดทันสมัยพร้อมที่จะเสนอความคิดเห็นต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง กล้าและปรับตัวของตัวเองมองปัญหาต่างๆ ในแนวใหม่ พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง

6.4.11 ความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา หมายถึง มีความรู้เรื่องระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับงานและด้านการบริหาร เพื่อปรับปรุงงานในโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า

6.4.12 การเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความเอาใจใส่เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน

6.4.13 ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ทั้งในส่วนตัวและการทำงาน โดยสามารถเก็บความรู้สึกควบคุมอารมณ์ได้รู้จักใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขอยู่เสมอ

6.4.14 ความสามารถในการติดตาม ควบคุม และกระตุ้นในการทำงาน หมายถึง การติดตามความก้าวหน้า และควบคุมการดำเนินงาน โดยวิธีการที่ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ รู้จักให้กำลังใจสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน

6.4.15 ความสามารถในการพูดและฟัง หมายถึง เป็นผู้มีศิลปะในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเหมาะสมตั้งใจรับฟังเรื่องที่สนทนาด้วยบุคลิกลักษณะที่ทำให้คู่สนทนาเกิดความพึงพอใจ

6.4.16 การเป็นตัวอย่างที่ดี หมายถึง มีคุณธรรมรู้จักควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ

6.4.17 ความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง มีความหนักแน่น มีเหตุผล แสดงออกได้อย่างเหมาะสมในทุก ๆ สถานการณ์

6.5 พื้นที่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับการประกาศจากกระทรวงการคลังให้ได้รับเงินสวัสดิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษ (ก้นดงและเสี่ยงภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ (ประกาศกระทรวงการคลังเรื่องพื้นที่เสี่ยงภัย ปีพ.ศ.2549)

6.5.1 การคมนาคมไม่สะดวก

6.5.2 ไม่มีรถยนต์หรือรถโดยสารไปมาได้ตลอดปี หรือในฤดูฝนการคมนาคมถูกตัดขาดไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยเฉลี่ยทำให้รถยนต์หรือเรือยนต์ไม่สามารถโดยสารไปมาได้ตลอดปี

6.5.3 มีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม หมายถึง มีไข้มาลาเรียชุกชุมโดยมีผู้ป่วยเป็นไข้มาลาเรีย สูงกว่า 16 รายต่อประชากรในพื้นที่ 1,000 คน ต่อปี

6.5.4 พื้นที่ตั้งอยู่ในเขตอันตรายล่อแหลม ที่จะได้รับอันตรายถึงแก่ชีวิตจากผู้ก่อการร้าย

6.6 พื้นที่ปกติ หมายถึง โรงเรียนที่ไม่ได้รับการประกาศจากกระทรวงการคลังให้ได้รับเงินสวัสดิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษ ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

6.6.1 การคมนาคมสะดวก

6.6.2 ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม

6.6.3 ไม่มีอันตรายล่อแหลม อันเป็นเหตุให้ถึงแก่ชีวิตจากผู้ก่อการร้าย

6.7 ประการณในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู หมายถึง ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยนับตั้งแต่วันเริ่มเข้ารับราชการซึ่งแบ่งได้ดังนี้ น้อยกว่า 5 ปี , 6 – 10 ปี , มากกว่า 10 ปี

6.8 สำนักงานเขตพื้นที่ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ที่มีพื้นที่ 5 อำเภอ ชีกตะวันตกของจังหวัดตาก ซึ่งประกอบด้วย อำเภอแม่สอด อำเภอแม่ระมาด อำเภอท่าสองยาง อำเภอพบพระ และอำเภออุ้มผาง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบความแตกต่างของระดับลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพื้นที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร ให้มีลักษณะความเป็น นักพัฒนาการศึกษาให้เหมาะสมต่อไป

7.3 นำลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ ไปพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาจาก งานวิจัย ผลงานการศึกษาค้นคว้า
มีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่พิเศษ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารไว้หลาย
แนวทางด้วยกันและขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523: 31-32) ซึ่งให้เห็นว่า นักบริหารการพัฒนา นอกจากจะมีความคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์แล้ว จะต้องมึลักษณะต่อไปนี้คือ

1. มีความสามารถในการกำหนดและเข้าใจจุดมุ่งหมายในระยะยาว
2. จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ในการที่จะกระตุ้นและชักจูงให้คนที่เกี่ยวข้อง
ปฏิบัติตาม
3. จะต้องมีความรู้ นอกเหนือไปจากความชำนาญในแขนงที่ตนมีอยู่
4. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดค้นวิธีปฏิบัติ แนวทางใหม่ ๆ ที่ดีและเหมาะสม
5. เป็นผู้ที่มีความรู้เฉพาะด้าน และมีเหตุผลในทางบริหาร การใช้วิธีการที่ทำให้เกิดผล

สูงสุด

สำรอง เพิ่งหนู และคณะ (2527: 35-36) ได้ให้ทัศนะถึงวิธีการศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมของผู้บริหารควรปฏิบัติดังนี้

1. การศึกษาเพิ่มเติม เป็นการเพิ่มพูนความรู้โดยตรง และมีโอกาสปรับปรุงข้อบกพร่องให้ดีขึ้นต่อไป
2. การอ่านทำได้ทุกโอกาส เมื่ออ่านแล้วนำเนื้อหาสาระมาพิจารณาไตร่ตรองเสียก่อน
3. ฟังปาฐกถา จะเป็นการทำให้รอบรู้มากยิ่งขึ้น
4. การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่ที่มีความสนใจร่วมกัน ทำให้มีทัศนะและความรู้กว้างขวางขึ้น
5. การแจกข่าวสารเป็นเอกสารทางวิชาการ และความรู้รอบตัว ซึ่งผู้บริหารอาจนำแนวทางมาจัดทำเองในหน่วยงาน

บุญรอด บุญสำเร็จ (2535: 63) ได้ให้แนวคิดในการที่ผู้บริหารจะเป็นนักพัฒนาจะต้องหมั่นฝึกหัดตัดสินใจไม่ให้ผิดพลาด คือ เมื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ จะต้องสามารถวินิจฉัยสั่งการด้วยความมั่นใจ โดยอาศัยข้อมูลข่าวสาร วิเคราะห์สถานการณ์และสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปัญหามานานหลากหลายรูปแบบ จะต้องกล้าคิดกล้าตัดสินใจ ไม่ลังเล หวาดหวั่น หรือย่อท้อต่อผลที่จะเกิดขึ้นภายหลังเมื่อตัดสินใจแก้ปัญหาไปแล้ว ฉะนั้นการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ สามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน มองเห็นปัญหาได้อย่างชัดเจน และเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เป็นคุณลักษณะ ความเป็นนักพัฒนา

ไพฑูรย์ โปธิสว่าง (2535: 58-66) ให้แนวคิดว่า นักบริหารที่ดีควรมีลักษณะขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1. นิัยส่วนตัว นักบริหารจะต้องมีอารมณ์มั่นคง มีบุคลิกภาพดี เป็นตัวของตัวเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีพลังกระตุ้นให้การทำงาน มีลักษณะแน่วแน่และควบคุม อารมณ์ได้
2. สมรรถนะทางจิตใจ มีพุทธิปัญญา การศึกษาดี มีความรู้ทางเทคนิค สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในระดับมหภาคและจุลภาคได้ดี
3. มีลักษณะทางสังคม โดยมีความสามารถในการกระตุ้นและแนะนำบุคคลอื่นมีความเป็นเพื่อนและมีประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีความฉับไวต่อสถานการณ์ทางสังคม
4. มีสมบัติทางกายภาพ คือ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการทำตนให้สำเร็จ
5. ทัศนคติ มีทัศนคติที่ดีต่อการปรับตัวเกี่ยวกับสภาพของงาน มีความต้องการความสำเร็จในอนาคต มีนิสัยใจคอดี มีความซื่อสัตย์และเชื่อมั่นในตนเอง เป็นที่ไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นบุคคลที่ไม่มีปัญหา

อำนาจ วีรวรรณ (2535: 194-199) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตการงานไว้ 7 ประการ คือ

1. ความเป็นผู้รู้ซึ่งถึงแก่นงาน คือเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ในทางปฏิบัติ นำหลักวิชามาประยุกต์ใช้ให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ และพยายามไฝ่หาความรู้ เกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ตลอดเวลา
 2. ความเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี โดยมีจิตสำนึก อยู่เสมอว่า วิทยาการต่าง ๆ ในโลกก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ต้องตื่นตัว ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ทันเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงของโลก
 3. ความเป็นผู้รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นศิลปะในการดำเนินงานไม่ให้กระทบ กระทบต่อผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น
 4. ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ คือ ต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานเข้ากับ คนอื่นได้เป็นอย่างดี รู้จักใช้ศิลปะในการเจรจา และรู้จักสร้างศรัทธาและบำรุงขวัญ เพื่อเป็น กำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานด้วย
 5. ความเป็นผู้เคารพนับถือในความคิดเห็นของผู้อื่นและรู้จักแสดงความคิดเห็น ของตน โดยจะต้องรู้จักฟังและนับถือความคิดเห็นของผู้อื่น
 6. ความเป็นผู้กล้าตัดสินใจ และมีความมานะพยายาม คือ มีความกล้าหาญ ในการตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่น และขอมทุ่มเทสติปัญญา พลังและความสามารถในการทำงาน แม้ว่าจะเป็นงานหนักก็ตาม
 7. ความเป็นผู้มีคุณธรรมกำกับวิถีทางชีวิต โดยจะต้องตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของ ความซื่อสัตย์สุจริต ความจงรักภักดี เพียบพร้อมด้วยสัจธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบหรือเห็นแก่ได้ โดยไม่นึกถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น
- นาวิณ ชันทริรัญ (2539: 34-36) ได้กล่าวว่าในปัจจุบันและอนาคตนักบริหารจะต้อง เป็นนักพัฒนา และบทบาทนักบริหารต้องเปลี่ยนไป คือ
1. ต้องมีความรู้ทางด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการพอสมควร
 2. จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแผนงาน โครงการและกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี
 3. มีความสามารถในการกำหนดจุดมุ่งหมายระยะยาวที่เป็นไปได้
 4. มีความรู้ความสามารถในการกระตุ้นในการทำงานตามแผนงานกิจกรรมการพัฒนา ในด้านต่าง ๆ

5. มีความรู้กว้างขวางและมีความคิดกว้างไกล มองปัญหาตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีความรู้มากเพียงพอที่จะตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่นอกเหนือความเชี่ยวชาญและสาขาวิชา ที่ตนมี

6. มีความสามารถและความคิดริเริ่มปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสมเพื่อการปรับปรุงทำงานให้ได้ผลมากยิ่งขึ้น

7. คำนึงถึงผลงานเป็นสำคัญในการทำงานและตัดสินใจใด ๆ โดยอาศัยวัตถุประสงค์ประกอบการพิจารณาเลือกวิธีการให้ดี

8. คำนึงถึงผลกระทบที่จะพึงมีต่อสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงงานด้านต่าง ๆ ของสังคม

9. มีความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีทุกชนิด โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ
 กุรุธสภา (2540: 4-5) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540 ในมาตรฐานที่ 3 ว่า ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ ในมาตรฐานที่ 10 เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาได้มีมาตรฐานในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้เป็น ผู้รอบรู้ ทันสมัยทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล เป็นผู้บริหารมืออาชีพ จะต้องติดตาม ข่าวสาร ที่ทันสมัยและนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางาน ผู้ร่วมงาน ได้อย่างเป็นปกติวิสัย และสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่ทันสมัยและไวต่อการให้บริการ อย่างต่อเนื่องและพัฒนาอย่างเป็นระบบ เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ

พระธรรมปิฎก (2540: 3-14) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่า จะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องกับหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้อง ผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองและพร้อมที่จะปฏิบัติให้เกิดผลดี มีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ

1. ตัวผู้นำ จะต้องมีความสมบูรณ์ในของตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้
2. ผู้ตาม โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตาม หรือเราอาจจะไม่เรียกว่าผู้ตามในพุทธศาสนาก็ไม่ได้นิยมใช้คำว่า ผู้ตาม เราอาจจะใช้คำว่า “ผู้ร่วมไปด้วย”
3. จุดหมาย โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับจุดหมาย เช่น จะต้องมีความชัดเจนเข้าใจถ่องแท้และแน่วแน่ในจุดหมาย เป็นต้น
4. หลักการและวิธีการ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการ และวิธีการที่จะทำให้สำเร็จผลบรรลุจุดหมาย

5. สิ่งที่จะทำ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ

6. สถานการณ์ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่จะประสบ ซึ่งอยู่ภายนอก ว่าทำอย่างไรจะผ่านไปได้ด้วยดี ในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือ สิ่งทีประสบ เช่น ปัญหา เป็นต้น นอกจากนี้ พระธรรมปิฎก ยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำว่าต้องมี คุณสมบัติในตัวผู้นำ 7 ประการ ที่จะนำความสัมพันธ์ไปร่วมกับผู้อื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ

1. รู้หลักการ เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตามต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง
2. รู้จุดหมาย ผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปไหน นอกจาก รู้จุดหมาย มีความชัดเจนในจุดหมายแล้ว จะต้องมีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมายด้วย
3. รู้ตน หรือต้องรู้ว่าตนเองคือใคร มีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อหย่อน จุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงตัวเอง ให้มีคุณสมบัติมีความสามารถยิ่ง ๆ ขึ้นไป ไม่ใช่ว่าเป็นผู้นำแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์ ไม่ต้องพัฒนาตนเอง ยิ่งเป็นผู้นำก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้นำ ได้ดียิ่งขึ้นไป
4. รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี หมายความว่าต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะ ที่จะจัดทำในเรื่องต่าง ๆ
5. รู้กาล คือ รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะเวลา ระยะเวลา ระยะเวลา ความเหมาะสมของเวลาว่า เรื่องนี้ จะลงมือตอนไหน เวลาไหนจะทำอะไร อย่างไรจึงจะเหมาะสม ดังจะเห็นว่าแม้แต่การพูดจาก็ต้อง รู้จักกาลเวลา ตลอดจนรู้จักวางแผนงานในการใช้เวลา ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ เช่น วางแผนว่าสังคมมี แนวโน้มจะเป็นอย่างไรในเวลาข้างหน้าเท่านั้น และเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้น เราจะวางแผนรับมือกับสถานการณ์นั้นอย่างไร
6. รู้ชุมชน คือ รู้สังคม ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคม รู้สังคม โลก รู้สังคม ของประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการอย่างไร โดยเฉพาะถ้า จะช่วยเหลือเขาก็ต้องรู้ปัญหา รู้ความต้องการของเขา แม้แต่ชุมชนย่อย ๆ ถ้าเราจะช่วยเหลือเขา เราก็ ต้องรู้ความต้องการของเขาเพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาก็ได้ตรงจุด
7. รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการ ตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้อง เหมาะสมและ ได้ผล

อนันต์ เตชะวณิช (2541: 7-10) ได้วิเคราะห์บทบาทของนักพัฒนาในสถานการณ์ปัจจุบันว่า จะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหารให้เป็นนักพัฒนาสี่ประการ คือประการแรก ทักษะความคิดของคนที่เป็นข้าราชการในอดีตที่ผ่านมา คนที่เป็นข้าราชการจะเข้ามาหวังเป็นเจ้าของคน ปรับเปลี่ยนทักษะใหม่ว่า ในอนาคตราชการต้องมีจิตใจบริการและมีวิถียุทธศาสตร์ประชาธิปไตย จึงจะรับราชการได้ก้าวหน้าตรงกับบทบาทตามรัฐธรรมนูญ ประการที่สอง จะต้องกระตุ้นให้ประชาชนตระหนักในความจำเป็นที่จะต้องช่วยกันคิด ช่วยกันทำเพื่อสิ่งที่ดีขึ้น เพราะท้องถิ่นเป็นองค์กรของชุมชนตามที่กฎหมายบัญญัติ รับฟังความเห็นชุมชน รับฟังนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ประการที่สาม นักพัฒนาจะต้องปรับในเรื่องศักยภาพของตัวเองในความเป็นนักวิชาการ มั่นคง ในอุดมการณ์ประการสุดท้าย คือความเป็นผู้นำของนักพัฒนาในอนาคต เป็นผู้นำในการดำเนินงาน นำกิจกรรมร่วมทำงานกับประชาชน

เชสเตอร์ ไอ เบอนาร์ด (Chester I. Barnard 1969: 93-99) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จ ควรมีส่วนประกอบ คือ

1. ความมีชีวิตชีวาและทนทาน หมายถึง ผู้นำที่มีสุขภาพดี ความมีชีวิตชีวาหมายถึง ความคล่องแคล่วในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ความทนทานเป็นความสามารถของผู้นำในการทำงานอย่างต่อเนื่องกันได้ เป็นเวลานาน ๆ โดยไม่ต้องพัก

2. ความสามารถในการตัดสินใจ เมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ผู้นำที่ดีต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว อย่างถูกต้อง ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้นำ เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจ ความสามารถในการตัดสินใจ ดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะ เป็นในทางบวกหรือลบอย่างรวดเร็ว ย่อมเป็นผลดีแก่การปฏิบัติงาน

3. ความสามารถในการจูงใจคน การดำเนินการขององค์กรจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการประสานงานของผู้ปฏิบัติ ดังนั้นความสามารถในการ จูงใจคนจึงมีความสำคัญที่ผู้นำจะขาดไม่ได้ ความสามารถในการจูงใจคนนี้ หมายถึง ความสามารถในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเขียน การพูด การทำงาน การวางตนเพื่อให้ผู้อื่นเกิดความเลื่อมใส ความศรัทธา

4. ความรับผิดชอบ สภาพทางอารมณ์ของบุคคลซึ่งสามารถสำนึกในสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ ตามแต่สถานการณ์ผู้นำที่ดีมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ไม่ย่อท้อต่องานที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าจะมีอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน

5. ความฉลาดมีสติปัญญา ผู้นำที่ดีต้องมีความฉลาด ไหวพริบดี มีความริเริ่ม

สร้างสรรค์ ตลอดจนมีความรู้ ทนต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ และที่สำคัญก็คือ ต้องมีความสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบนักพัฒนาตามแนวคิดนี้ เรดดีนระบุว่ามีความสำคัญ (Reddin, 1970: 318) ดังต่อไปนี้ คือ

1. มีการสื่อความหมายระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาแบบเปิดเผยด้วยการ ผักผ่อนในการฟัง
2. พัฒนาความสามารถพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการสอนงาน
3. ทำความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้การสนับสนุน
4. ทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการให้ความร่วมมือ
5. ได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการให้ความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษารูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารตามแนวคิด ทฤษฎี 3 มิติ ของเรดดีน โดยรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบนักพัฒนา (Developer) นั้น สรุปได้ว่า ลักษณะผู้บริหารแบบนักพัฒนาดังกล่าวประกอบด้วย ลักษณะเฉพาะดังนี้ คือ

1. เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดี
2. เป็นผู้ที่มีความสามารถสูงในการจูงใจ กระตุ้น ชักจูง และส่งเสริม ให้คนทำงานอย่างเต็มที่
3. เป็นผู้ที่มีแบบของการทำงานที่มุ่งพัฒนา ส่งเสริม ช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถพัฒนาตนเองได้
4. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการมอบหมายงานได้เหมาะสมกับบุคคล
5. เป็นผู้ซึ่ง ไม่นิยมใช้วิธีการรุนแรง มักจะดำเนินการด้วยวิธีที่นุ่มนวลอยู่เสมอ
6. เป็นผู้ที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความศรัทธา เลื่อมใส และไว้วางใจ

พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบนักพัฒนา (Developer) เป็นพฤติกรรมกรรมการบริหาร ซึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารเลือกใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบเน้นความสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิด ประสิทธิภาพสูง พฤติกรรมกรรมการบริหารดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงลักษณะที่มุ่งตัวคนเป็นหลัก คือมุ่ง พัฒนาคน รู้วิธีจูงใจ และพัฒนาบุคคล ถือว่าการทำงานเป็นเรื่องปกติธรรมดา มักใช้เวลาส่วนใหญ่ อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานใหม่ ๆ กระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นตัวของตัวเอง ให้ควบคุมตัวเองให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบขั้นและมีความคิดสร้างสรรค์ ความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบพ่อพระ และพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบ นักพัฒนา อยู่ที่ว่า นักพัฒนาจะมีความสามารถในการจูงใจ และความสามารถในการทำงาน

ร่วมกับผู้อื่น มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถพิเศษ (Talent) ของผู้ได้บังคับบัญชาจัดสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผล ตามข้อผูกพันสัญญา (Commitment) ที่มีต่อตนเองและต่องานของผู้บริหารผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแบบนักพัฒนามักใช้เวลาส่วนใหญ่กับผู้ได้บังคับบัญชามักจะมอบหมายความรับผิดชอบใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ตระหนักว่าโดยปกติแล้วผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มักทำงานได้ค่อนข้างต่ำกว่าความสามารถอันแท้จริงที่เขาเหล่านั้นมีอยู่ ดังนั้นนักพัฒนา จึงต้องจูงใจให้คนเหล่านั้นสามารถทำงานให้เต็มตามความสามารถ และเกิดผลงานหรือผลผลิตสูงขึ้นได้

มินท์ซเบิร์ก (Mintzberg 1973: 27-28) มีแนวคิดเกี่ยวกับทักษะในการบริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ควรประกอบด้วย

1. ทักษะกระบวนการกลุ่ม
2. ทักษะความเป็นผู้นำ
3. ทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
4. ทักษะการจัดข้อมูลข่าวสาร
5. ทักษะการตัดสินใจ
6. ทักษะการแสวงหาและใช้ทรัพยากร
7. ทักษะการเป็นผู้ริเริ่ม
8. ทักษะความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel 1987: 272) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะประจำตัวที่ผู้บริหารจะต้องมีไว้ คือ

1. ความเป็นผู้มีความสามารถ (Capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบการตัดสินใจทันต่อเหตุการณ์ การใช้เวลาและภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่ม และความเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาที่ดี
 2. ความเป็นผู้มีความสำเร็จ (Achievement) ประกอบด้วย ความสำเร็จทางด้านวิชาการและการแสวงหาความรู้
 3. ความเป็นผู้มีความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ได้มีความสม่ำเสมอมั่นคง อดทน กล้าพูดกล้าทำ เชื่อมั่นในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน
 4. ความเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (Participation) ในด้านกิจกรรม ในด้านสังคมให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน
 5. ความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (Status) มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป
- ควิเบิล (Quible 1980: 15-17) ได้ศึกษาลักษณะของผู้บริหารที่ดี คือ
1. ศิลปะในการทำงาน

2. จดทราฐู้ทันเหตุการณ์ ก่อต้ดตัดสินใจในทางที่ถูก
3. หมั่นศึกษาหาความรู้และปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
4. ซื่อสัตย์ ขยัน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค
5. มีความยุติธรรมและตรงต่อเวลา
6. สภาพสมบุรณ์แข็งแรง อดทนต่อการทำงานหนัก

นีชวิคซ์ (Knezevich 1984: 16-18) ได้กล่าวถึงสมรรถภาพอันจำเป็นในการบริหารงานของนักบริหาร ซึ่งมีความครอบคลุมเทคนิคการบริหารงาน จะต้องมีความสามารถที่จำเป็น 7 ประการ คือ ความสามารถในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน การกระตุ้นความเป็นผู้นำ เป็นนักวางแผน เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้สื่อสาร เป็นผู้แก้ความขัดแย้ง เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้จัดระบบงาน เป็นผู้บริหารการเรียนการสอน เป็นผู้บริหารงานบุคคล เป็นผู้บริหารทรัพยากร เป็นผู้ประเมินผล เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และเป็นประธานในพิธีการจากการศึกษาถึงลักษณะของผู้บริหารที่ดี ที่เอื้อต่อการพัฒนาหลายแนวความคิดสรุปได้ว่า ลักษณะของผู้บริหารที่ดีที่เอื้อต่อการพัฒนานั้น จะต้องเป็นผู้นำที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความอดทน เชื้อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบสูง มีทักษะในการตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เป็นผู้มีคุณธรรม รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจ และต้องมีความรู้และทักษะทางความคิด สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานได้

กรอบแนวคิดความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของ ทัสนี วงศ์เย็น (2538) ประกอบด้วย 17 องค์ประกอบดังนี้

1. ความสามารถมองการณ์ไกล การคาดการณำหน้า และมองเห็นวิธีการนำไปสู่เป้าหมาย
2. ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน
3. ความสามารถในการสร้างทีมงาน
4. ความสามารถในการบริหาร
5. การศึกษาค้นคว้าและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและทันต่อเหตุการณ์
6. การมีฝีมือในการสร้างสรรคธาและแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ได้บังคับบัญชา
7. ความอดทนในการทำงาน
8. ความเป็นคนใจกว้างยินดีรับฟังและพยายามเข้าใจความคิดเห็นของบุคคลอื่น
9. ความมุ่งมั่นในการพัฒนา
10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค

11. ความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา
12. การเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
13. ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
14. ความสามารถในการติดตาม ควบคุม และกระตุ้นในการทำงาน
15. ความสามารถในการพูดและฟัง
16. การเป็นตัวอย่างที่ดี
17. ความมั่นคงทางอารมณ์

1.1 ความสามารถในการมองการณ์ไกลการคาดการณ์และมองเห็นวิธีการนำไปสู่เป้าหมาย

นักวิชาการ นักการศึกษา ในสมัยโลกาภิวัตน์นี้ คงต้องมีการดำเนินงานด้านการศึกษาแบบนักรุกถึง คือต้องพยากรณ์ได้ว่า ในวันข้างหน้า ปีข้างหน้าหลาย ๆ ปี สังคมต้องการอะไรคนในสังคมต้องรู้อะไร โรงเรียนต้องสอนอะไร เพื่อให้เด็กอยู่ในสังคมได้ เรียกว่าต้องมองกว้างไกล อย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) ทุกอย่างจะต้องเกิดจากแนวคิดของผู้บริหาร โดยเฉพาะในระดับปฏิบัติ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเข้าใจกระบวนการในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถทำนายได้ว่า ปัญหาในอนาคตด้านการศึกษาในสมัยโลกาภิวัตน์คืออะไร เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2537: 326-327) ได้ให้ความหมายของโลกาภิวัตน์ (Globalization) ว่า หมายถึง การทำให้แพร่หลายไปทั่วโลก ผลกระทบของโลกาภิวัตน์ ทำให้การศึกษามีความเป็นสากล (Internationalization) ลักษณะหนึ่งของการศึกษาที่เป็นสากลก็คือ โลกศึกษา (World Studies) คือเป็นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมที่จะอยู่และทำงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเพื่อนบ้านและประชาคมโลก เทคโนโลยีการสื่อสารมีอิทธิพลต่อโลกศึกษาเป็นอย่างมาก ในขณะที่เดียวกันเทคโนโลยีสารสนเทศก็มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษามากขึ้น การศึกษาทางไกลจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนจะน้อยลงเมื่อผู้บริหารได้รู้ถึงแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น รู้ถึง

ผลกระทบต่าง ๆ ที่มีต่อระบบการศึกษา ก็จะมีผลคือทำให้เป็นผู้ที่กล้าทำงานกล้าตัดสินใจ เลือกใช้วิธีการได้ถูกต้อง การตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลในประการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะตัดสินใจโดยเอาข้อมูลมาวิเคราะห์และพิจารณาถึงทางเลือกเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในโรงเรียน ดังที่ จูเนียร์ และเรนเดอร์ (อ้างถึงใน ประยูร ศรีประสาธน์ 2536: 219-220) ได้กล่าวถึง สถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ 3 สถานการณ์ คือ

1. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน (Decision under certainty) เป็นการตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจทราบถึงผลที่จะได้รับและผลที่ตามมาชัดเจนแน่นอน กรณีดังกล่าวนี้ผู้ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูง ตัวอย่างเช่น การที่บุคคลจะนำเงินเข้าฝากที่ธนาคารใด เขาต้องศึกษาอัตราดอกเบี้ยที่ธนาคารแต่ละแห่งจะจ่ายให้ก่อนแล้วจึงตัดสินใจว่าควรจะฝากธนาคารไหน ในการนำเงินไปฝากนั้น เขาจะทราบชัดเจนว่า ณ เวลาเวลานั้นเขาจะได้รับดอกเบี้ยเท่าใด

2. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง (Decision under risk) การตัดสินใจตั้งอยู่บนพื้นฐานที่มีความแน่นอนน้อยกว่า แต่ก็ยังพอคาดคะเนถึงผลที่อาจเกิดขึ้นจากทางเลือกได้บ้าง กล่าวคือ ผู้ตัดสินใจจะทราบผลที่ได้จากการเลือกทางเลือกต่าง ๆ แน่แน่นอน แต่โอกาสที่จะเกิดผลตามมานั้นอาจแตกต่างกัน เพราะปัจจัยบางอย่างมีความไม่แน่นอน เช่น ในฤดูฝน ก่อนออกจากร้านเราควรนำร่มไปหรือไม่ ในกรณีนี้เราไม่อาจทราบได้ว่าฝนจะตกหรือไม่

3. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (Decision under uncertainty) ผู้ตัดสินใจอาจไม่ทราบได้ถึงความเป็นไปของผลที่จะเกิดขึ้นในแต่ละทางเลือก อันอาจเนื่องมาจากการมีข้อมูลไม่เพียงพอหรือมีตัวแปรอื่นที่ไม่สามารถควบคุมได้ การตัดสินใจในสถานการณ์นี้จึงไม่สามารถเลือกโดยใช้ทางเลือกที่ให้ประโยชน์ตอบแทนสูงได้ ผู้บริหารที่มองการณ์ไกลสามารถคาดการณ์ภายหน้าได้ถูกต้อง ก็จะวิเคราะห์แนวโน้มในด้านต่าง ๆ ได้ต้อง เป็นผู้รู้ปัจจุบันและอนาคตทันต่อเหตุการณ์ ว่าควรตัดสินใจทำงานอย่างไรแล้วผลงานนั้นจะบรรลุเป้าหมายสูงสุด

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็น นักพัฒนา จะต้องมีความสามารถมองการณ์ไกล รู้จักการคาดการณ์ภายหน้า และมองเห็นวิธีการ นำไปสู่เป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อวางแผนพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาในอนาคต

1.2 ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

สังคมของคนไทยเราเป็นสังคมที่ไม่เคร่งครัดกับ กฎ ระเบียบ ของบ้านเมืองมากนัก ถึงแม้ว่าเรื่องนั้นเป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบ แต่จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าซึ่งเห็นได้จากผู้ที่มีความสำเร็จในชีวิตจะเป็นผู้มีพรรคพวกมาก ในการบริหารงานในโรงเรียน ภิญญู สาร (2523: 417) กล่าวถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารว่าผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะมีคุณลักษณะส่วนตัวคือ เป็นคนพูดจาดี ผู้รับฟังเกิดความสบายใจ ให้กำลังใจแก่คน รู้จักแสดงความยินดี เมื่อเห็นใครได้ดี มีความมั่นใจในความดี ของผู้อื่น และมีอารมณ์มั่นคง รุ่งทิวา จักรกร(2526: 149) ได้กล่าวถึงลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนดังนี้คือ มีความเป็นกันเองเสมอต้นเสมอปลาย ยิ้มแย้มแจ่มใส รับฟังและยกย่องชมเชยผู้อื่น มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

วิจิตร วรุตบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล(2523: 75) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ มีความเสมอต้นเสมอปลาย ยิ้มแย้ม แจ่มใส เป็นกันเอง มีความยืดหยุ่น รับฟังความคิดเห็นและยกย่องชมเชยผู้อื่นและสมศักดิ์ หงษ์สาคร (2537: 5) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ว่า หมายถึงความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น มีความยิ้มแย้มแจ่มใส การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การให้ความเป็นกันเอง การยกย่องชมเชยความเห็นอกเห็นใจและความจริงใจต่อกันกับผู้ร่วมงาน ธิตยา จันทพลานุรณ์ (2537: 4) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีมนุษยสัมพันธ์ว่าหมายถึงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนในสถานการณต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคคลต่าง ๆ การที่จะให้งานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือสนับสนุน ปลอดภัยให้กำลังใจ สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใสและคล่องตัวในการทำงาน

ทั้งหมดได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ อันจะเป็นผลให้ผู้ร่วมงานผู้ปกครองนักเรียน หน่วยงานใกล้เคียงและอื่น ๆ ได้ช่วยเหลือโรงเรียนตามควรแก่การช่วยเหลือ เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นยังขาดแคลนสิ่งต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำเนินงานมากมาย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน เพราะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียน และการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับตนจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความสามารถในการสร้างทีม

การบริหารงานในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจและให้กำลังใจซึ่งกันและกันอยู่เสมอ เพราะการทำสิ่งใหม่ ๆ มักจะเกิดความเสีงต่อความรู้สึก ต่อความผิดพลาดหรือการถูกวิพากษ์วิจารณ์ การที่จะทำให้ผู้ร่วมงานรวมใจกันเป็นหนึ่งเดียวนั้น ไม่มีระเบียบข้อบังคับทางราชการที่จะบังคับความคิด ความรู้สึกของคนได้ ดังนั้น ทุกอย่างจะต้องเกิดจากตัวผู้บริหารที่จะต้องสร้างทีมงานให้มีพลัง วีรวัฒน์ พงษ์พยอม (2532: 12) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่า ถ้าคุณลองนึกทบทวนถึงชีวิตการทำงานที่ผ่านมา คุณจะพบว่าบางช่วงที่คุณมีความพอใจกับงานและสนุกกับมันมาก มีเพื่อนที่รู้ใจ เพื่อนายก็ช่างแสนดี บรรยากาศเต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและเฮฮาสนุกสนาน คุณเองก็ประสบความสำเร็จในการทำงาน หรืออย่างน้อยก็กำลังก้าวไปสู่ความสำเร็จอันยิ่งใหญ่เบื้องหน้า ไม่ว่า

จะเป็นตัวงาน ผู้คนและสภาพแวดล้อม ต่างผสมผสานกันด้วยดีเหมือนส่วนผสมทางเคมี การทำงานเป็นทีมจะประกอบด้วย ความสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร และการแก้ปัญหาเสริมกันอยู่คือ

1. ประสบการณ์ของทีมในการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยการเสี่ยงร่วมกันและได้ความสำเร็จร่วมกัน จะเป็นการสร้างความผูกพันที่ทำให้การทำงานเป็นทีมแข็งแกร่งยิ่งขึ้น
2. การทำงานเป็นทีม ทำให้สามารถหาทางออกของปัญหาได้หลายวิธี โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ร่วมกัน จึงไม่มีใครหนึ่งคนใดต้องสูญเสียผลประโยชน์ของตนมากกว่าคนอื่นๆ ในทีม
3. กระบวนการแก้ปัญหาเป็นการแก้ปัญหามาชิกในทีมให้เปิดใจกว้างมากขึ้น และการเปิดใจกว้างช่วยให้ติดต่อสื่อสารเกิดประสิทธิภาพได้ดีกว่าการปิดตัวเอง
4. การติดต่อสื่อสารที่ดีมีคุณภาพ เป็นการป้องกันความเข้าใจผิดพลาดคลาดเคลื่อน และเสริมสร้างความไว้วางใจภายในทีมเดียวกันอีกด้วย
5. ประสบการณ์จากการร่วมกันแก้ปัญหา ทำให้เราตระหนักถึงความแตกต่างที่เกิดจากการมองปัญหาของแต่ละบุคคลในทีม (ซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ที่แตกต่างกัน) ทำให้สมาชิกเกิดความอดทนและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลมากขึ้น
6. สภาพแวดล้อมที่ดีของทีม ช่วยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดอย่างตรงไปตรงมา ทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยอันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับกระบวนการแก้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลง

ลิเคอร์ท (Likert, 1984: 398) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถภาพในการทำงานนั้นจะต้องพยายามสร้างทีมงานจาก กลุ่มบุคลากรให้ประสานสัมพันธ์กัน และร่วมมือเป็นอันดีในการปฏิบัติงาน ได้ดีทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การสร้างทีมงานเท่ากับการสร้างคนให้ทำงานร่วมกัน เพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกันอันเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โดยตรงที่จะ ต้องทำให้ครูและชุมชนมีความเข้าใจ มีความคิดที่กว้างขวางพร้อมที่จะแก้ปัญหาและช่วยเหลือยกย่องซึ่งกันและกัน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถในการสร้างทีมงานจะสามารถช่วยให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาร่วมกัน จึงเป็นลักษณะที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมี และเป็นคุณสมบัติของนักพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 ความสามารถในการบริหารงาน

ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคน โดยธรรมชาติอาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าพรสวรรค์ย่อมแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล และนอกจากพรสวรรค์แล้ว อารมณ์ รักธรรม

(2527: 103) ยังได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่อย่างแตกฉานแล้ว ยังต้องมีความรู้ทั่วไปอย่างดี เพื่อให้มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวพันซึ่งกันและกันจึงสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรสร้างบรรยากาศในการทำงานและการบริหารให้เหมาะสมกับงาน สถานการณ์และบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะพิเศษ ดังที่

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2528: 20-21) ได้พูดถึงลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานหรือการเป็นผู้นำ 7 ประการ หรือ 7 C (7 C's Characteristics of Managers) คือ

1. ความสามารถในการมองงานได้อย่างครอบคลุม เป็นลักษณะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (Conceptual)
2. ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ ไม่ติดอยู่ในความเคยชิน หรือวิธีทำงานแบบเก่าๆ (Creative)
3. ความสามารถในการสื่อสาร หรือติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างได้ผล (Communicative)
4. ความกล้าในการทำงาน รวมทั้งการตัดสินใจการนำเสนอความคิด หรือวิธีการต่าง ๆ (Courage)
5. ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ อันจะมีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร (Curiosity)
6. ความคงเส้นคงวาในการทำงานไม่เปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมาขาดเหตุผลที่เหมาะสม (Consistency)
7. ซื่อตรงผูกมัดที่ผู้บริหารจะต้องยึดถือปฏิบัติ ตามที่ได้กำหนดไว้หรือให้สัญญาไว้ (Commitment)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็น นักพัฒนาการศึกษาจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานบนพื้นฐานของความรู้ ทฤษฎี หลักการและทักษะอื่นๆ ตลอดจนมีความเข้าใจ ในระบบการบริหารงานเป็นอย่างดี

1.5 การศึกษาค้นคว้าและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และทันต่อเหตุการณ์

ผู้บริหารเป็นผู้ซึ่งต้องรับผิดชอบงานทั้งหมดในโรงเรียน ดังนั้น จะต้องรอบรู้งานทุกงานทั้ง 6 งาน อย่างชัดเจน ในจำนวนทั้ง 6 งาน งานที่ตรงที่สุดคืองานวิชาการซึ่งจะต้องเป็นผู้ชี้แนะชักนำผู้ร่วมงานและท้องถิ่นให้จงได้ ความสามารถที่จะรับรู้ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมทั้งภายนอกและภายในองค์กรและรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้มาด้วย สมบูรณ์ อุปลัมภ์ (2532 : 289) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำที่ดีควรมีความคิดริเริ่ม มีความสนใจ

ในการแสวงหาความรู้และวิธีการต่าง ๆ เพื่อที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นและพัฒนางานไปด้วย ในขณะที่ อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร (2524: 9-11) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำที่ดีไว้ว่า ต้องเป็นผู้ที่มีภูมิวิมุติ คือ มีความรู้ในการปฏิบัติงาน ต้องรู้วิชาการ ในหน้าที่ และวิชาการแขนงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกั้งงานอย่างแตกฉาน ผู้นำที่ขาดหรือหย่อนภูมิวิมุติ ย่อมจะขาดความเชื่อถือในด้านความรู้ความสามารถจากผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะเป็นเหตุแห่งปัญหา ในที่สุด ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่รู้จักค้นคว้าหาความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างทันสมัย พร้อมทั้งต้องสามารถเลือกใช้ให้คำแนะนำ ชักจูงผู้อื่นได้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และติดตาม ความก้าวหน้าทางวิชาการจะทำให้ทันต่อเหตุการณ์ นั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมี และเป็นคุณสมบัติของนักพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

1.6 การมีฝีมือในการสร้างศรัทธา และแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

การหาวิธีการทำให้คนเกิดความตั้งใจและปรารถนาที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จอาจทำได้หลายวิธี เช่น การกระตุ้นหรือจูงใจด้วยเงิน การเพิ่มตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารจะต้องสร้างบารมีในตัวเองให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาที่จะปฏิบัติ หน้าที่การสร้างด้วยเงินและเลื่อนตำแหน่งนั้นจะทำได้ยาก เพราะมีระเบียบในการปฏิบัติโดยเฉพาะและบางครั้งเป็นไปโดยอัตโนมัติ ดังนั้น ความสำเร็จของผู้บริหาร ณ จุดนี้นั้นมิใช่อยู่ที่การมีอำนาจ หรือความรู้ในเรื่องงานเท่านั้น แต่จะต้องเกี่ยวโยงไปถึงความศรัทธาเชื่อถือ ความจงรักภักดี การให้ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยความเต็มใจ สุพิชญา ธีระกุล (2524: 55) ได้ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ว่า

1. ต้องการให้ผู้ผู้น้อยปฏิบัติอย่างไร ต้องบอกให้เขาเข้าใจแจ่มแจ้งชัดเจน
2. ยกย่องชมเชยทันทีที่เขาสมควรได้รับ ถ้าจะดีก็ดีเพื่อก่อ
3. เปิดโอกาสให้ผู้ผู้น้อยมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงานแจ้งให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบาย รับผิดชอบ ฟัง ความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้ผู้น้อย
4. การเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบกระเทือนผู้ผู้น้อย ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า
5. ใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ให้มากที่สุด
6. ชี้ให้เห็นว่างานของแต่ละคนมีความสำคัญ
7. กำหนดเป้าหมายของงานให้หน่วยที่รับผิดชอบ

8. สนใจความเป็นอยู่ส่วนตัวและสวัสดิภาพของผู้ป่วย ให้โอกาสผู้ป่วยแสดงออกว่าเขาต้องการอะไร

9. ปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วยความซื่อตรง วินิจฉัยสั่งการด้วยความเป็นธรรม
10. สุภาพ และให้เกียรติแก่ทุกคน ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย
11. แสดงความสามารถให้ผู้ป่วยเห็น ได้เชื่อมั่นและได้เห็นตัวอย่างที่ดี
12. ค้นหาสาเหตุและจัดการแก้ไขเมื่อผู้ป่วยบางคนหรือหลายคนแสดงความเป็น

พอใจ หากผิดพลาดต้องขอโทษและยอมรับผิด

13. ส่งเสริมให้ผู้ป่วยได้จัดสภาพการทำงานให้สะดวกสบายไม่เคียดร้อนใจ
14. อย่าแสดงกิเลส ตัณหาให้ผู้ป่วยเห็น เช่น เบียดเบียนทั้งสิ่งของและแรงงานการ

รับของกำนัล การประจบสอพลอ การนำพวกพ้องเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นต้น

ในขณะที่ ดนัย เทียนพุด (2534: 83) ได้ให้ความเห็นว่า การจะสร้างสัมพันธกับผู้ป่วยบังคับบัญชาที่ดี ผู้บริหารต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. ให้ความรักความเข้าใจซึ่งกันและกัน
2. รู้จักประสานและแก้ไขปัญหา
3. ให้ความร่วมมือและความพร้อมใจระหว่างกัน
4. ให้ความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน
5. ให้มีโอกาสแสดงออก
6. ให้มีการติดต่อพบปะ แนะนำและให้รู้จักกันทั่วว่าจะทำอะไรกันต่อไป

กรมสามัญศึกษา (2534 : 141-142) ได้กล่าวถึงกลวิธีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ป่วยบังคับบัญชาดังนี้

1. มีความอดทนและรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง
2. มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ป่วยบังคับบัญชา
3. รู้จักการชมเชยและให้รางวัลแก่ผู้ทำความดี
4. รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ผู้ป่วยบังคับบัญชา
 - 4.1 ไม่ตำหนิผู้ป่วยบังคับบัญชาต่อหน้าคนอื่น
 - 4.2 หลีกเลี่ยงการตำหนิ อันเกิดจากเหตุสุดวิสัย
 - 4.3 วิจารณ์หรือตำหนิผู้ป่วยบังคับบัญชาด้วยอาการสุภาพ
5. มีใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา
6. มีความเสียสละและไม่ตระหนี่ต่อผู้ป่วยบังคับบัญชา

7. ให้ความสนใจต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา
8. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
9. ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
10. ให้ความสำคัญต่อผู้ได้บังคับบัญชา
11. ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา
12. รู้จักใช้เวลาและโอกาสที่เหมาะสมในการติดต่อทำความเข้าใจกับผู้ได้บังคับบัญชา

13. ผู้บังคับบัญชาต้องมีประสาทไหว

14. ไม่โยนความผิดให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา

15. ไม่จู้จี้จุกจิกไปกับผู้ได้บังคับบัญชา

ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลการทำงาน ปรับปรุงบุคลิกภาพและรูปแบบการบริหารงานของตนให้ได้รับการยอมรับและสนับสนุนของสมาชิกในกลุ่ม ผู้บริหารจะมีความรู้สึกสะดวกสบายและไม่เคร่งเครียด เมื่อรู้ว่าตนสามารถไว้วางใจและพึ่งพาสมาชิกในกลุ่มของตนได้ ผู้ได้บังคับบัญชาก็จะทำงานด้วยความยินดี มั่นใจ มีที่พึ่ง ให้ความไว้วางใจและชื่นชมผู้บริหาร

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างศรัทธาในการทำงานให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารต่อผู้ได้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและร่วมมือกันปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ

1.7 ความอดทนในการทำงาน

ความอดทนเป็นพฤติกรรมสำคัญของคน โดยทั่วไปที่ประสบความสำเร็จในชีวิต ถ้าว่าตามหลักพุทธศาสนาแล้ว ความอดทนคือขันติ ขันติเป็นธรรมอันทำให้งาม คือธรรมที่ทำให้บุคคลให้งามด้วยกิริยา วาจาและน้ำใจเป็นธรรมประดับใจให้งามทั้งภายในและภายนอกฝ่ายปริยัติปกรณ์(2532: 9-11) ได้อธิบายถึงขันติว่า เป็นลักษณะความทนทานด้วยกำลังใจไม่พริ้งต้อทุกข์ ซึ่งมีหน้าที่ตัดมูลเหตุแห่งบาปอกุศลทั้งปวง ถ้าผู้ใดมีขันติก็จะทำให้งาม งามนั้นมี 2 ประการ คือ งามภายนอกอย่างหนึ่งและงามภายในอีกอย่างหนึ่ง สำหรับงามภายนอก เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะเป็นความงามแห่งรูปร่างที่ธรรมชาติตกแต่งมา มีมากมาย เช่น รูปร่าง ผิวงาม ฯลฯ และถ้าไม่งามตามธรรมชาติก็ใช้เครื่องประดับตกแต่งให้สวยงาม ส่วนงามภายในนั้น ได้แก่ ความงามแห่งใจ กล่าวคือ เมื่อถูกสัมผัสแห่งลมและแดดหรือได้รับทุกขเวทนาเพราะความเจ็บไข้ได้ป่วย เมื่อมีอารมณ์ไม่ถูกใจมากมายก็อดกลั้นไว้ได้ ไม่แสดงอาการต่าง ๆ ทั้งทางกายและวาจาให้ปรากฏ มี 3 ประเภทคือ

1. ทนทรากตรา หมายถึง ความอดทนต่อความหนาว ความร้อน ลม แดด สัมผัสแห่งเหลือบ ยุง และสัตว์เลื้อยคลาน เป็นต้น มุ่งประกอบการทำงานเป็นสำคัญโดยไม่พรั่นพรึงทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ทนลำบาก หมายถึง อดทนต่อทุกขเวทนาอันเกิดจากความเจ็บไข้ เช่น ปวดหัว ปวดท้อง แม้ความเจ็บไข้จะมีอาการแรงกล้าอย่างไรก็ตาม ก็ไม่แสดงอาการกระสับกระส่าย ทุนทุรายให้ปรากฏ เป็นปัจจัยให้มีสติสัมปชัญญะอยู่เสมอ

3. ทนเจ็บใจ หมายถึง อดทนต่อความหมิ่นประมาทที่ผู้อื่นกระทำ เช่น พุดเสียดสีดูถูก ฯลฯ หรืออาจเรียกว่าเป็นความอดกลั้น คืออดทนต่ออารมณ์ที่ไม่ชอบ ไม่ปรารถนา เป็นปัจจัยไม่ให้ประพฤติกดดันหรือฉุดปลาดด้วยอำนาจโทสะ

ผู้ใดมีขันติอยู่ในใจแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ตามมาดังนี้

1. กำจัดความไม่อดทนซึ่งเกิดเพราะโทสะเสียได้
2. ทำให้เป็นคนใจคอหนักแน่น รู้จักปกครองตนเอง
3. ทำให้เป็นผู้ใหญ่หรือนักปกครองที่ดี
4. เป็นหลักความสำเร็จของชีวิต
5. เป็นเครื่องประดับของนักปราชญ์

ธิตฺติยา จันทพลาบุรณฺ (2537 : 4) ได้ให้ความหมายของความอดทนในการทำงานว่า ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ โดยไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายท้อถอย แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาและความยุ่งยากเพียงใดก็ตาม พรรณราย ทรัพย์ประภา (2536: 19) ได้เปรียบเทียบเรื่องความอดทนว่า “กว่า โยคีจะสามรถฝึกตนให้นอนบนเตียงตะปู จนเป็นนิสัยหรือความเคยชินของเขาเองได้ในที่สุดนั้นต้องใช้เวลาามาก” ความอดทนในการทำงานเป็นความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อสิ่งใด ๆ จนงานประสบผลสำเร็จ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความอดทนนั้นมีความสำคัญยิ่ง ต่อคนทุกคน ความอดทนในการทำงานนั้นมีความสำคัญซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีและเป็นคุณสมบัติของนักพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

1.8 ความเป็นคนใจกว้าง ยินดีรับฟัง และพยายามเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น

การเป็นคนใจกว้างนั้นในทางพุทธศาสนา หมายถึง การที่บุคคลไม่ยึดมั่นถือมั่นว่าตัวกู ของกู ดังพุทธภาษิตที่ว่า “สพฺเพ ธมฺมา นาลํ อภินิเวสยา” สิ่งทั้งหลายทั้งปวงไม่ควรยึดมั่นถือมั่น นอกจากนี้แล้ว ท่านพุทธทาสภิกขุยังได้สอนให้เป็นคนใจกว้าง ไม่ยึดติดกับสิ่งใด ๆ โดยให้นึกถึงความตายและไม่ตกอยู่ในอุปทานแต่ตัวกู ของกู ว่าถึงรูปงาม ละออลักษณะ สักเพียงไหนที่สุดไซร้ย่อมเน่าเหม็น เป็นเหยื่อหนอนชีวิตนี้ ไม่ดำรง คงถาวรความม้วยมรณฺ์ เท่านั้น เป็นความจริง

ผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าเป็นบุคคลที่ไม่ยึดถือว่าตัวกู ของกู ไม่ยึดมั่นถือมั่นจนเกินไป เรียกได้ว่าเป็นผู้เปิดใจให้กว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ ดังที่ ฐิตยา จันทพลาบูรณ์ (2537: 4) ได้ให้ความหมายของคนเป็นคนใจกว้างว่า หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ ครอบคลุมไปถึงลักษณะที่แสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2535: 16) ได้อธิบายเรื่องการเปิดใจให้กว้างว่าไม่มีใครสามารถจะพิสูจน์อะไรอย่างแท้จริง ในการทะเลาะกันนั้น คุณอาจจะมีเหตุผลต่าง ๆ นานา พร้อมมูลแต่คุณก็ไม่สามารถจูงใจให้ใครทำอะไรที่ฝืนใจของเขาได้ คุณจะไม่มีวันชนะเขาเลย เพราะฉะนั้นแทนที่จะได้เถียงคุณควรเปิดใจให้กว้าง ถ้าคุณสามารถเอาชนะเขาได้ในจุดหนึ่งและหลาย ๆ จุด ด้วยความสุภาพ คุณก็อาจชนะเขาได้ทั้งหมด เหตุผลหรือตรรกวิทยานั้นจะไม่ช่วยอะไรได้ดีไปกว่านี้เลย

จากหลักธรรมของพระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ สรุปได้ว่า ความเป็นคนใจกว้าง ยินดีรับฟังและพยายามเข้าใจความคิดเห็นของบุคคลอื่นนั้น มีความสำคัญ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมี และเป็นคุณสมบัติของนักพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตัวของ ผู้บริหารสถานศึกษา

1.9 ความมุ่งมั่นในการพัฒนา

ความมุ่งมั่นในการพัฒนา เปรียบเทียบได้กับ ธรรมะ ข้อที่มีชื่อว่า อิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ ในหัวข้อ วิริยะและจิตตะ ปริยัติปกรณ์ (2532: 56-57) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิริยะ หมายถึง ความเพียรประกอบความดี ความบากบั่นในการศึกษาศิลปวิทยา ความเพียรในการละอกุศล และความเพียร ในการทำกุศล ด้วยความกล้าหาญ ไม่กลัวต่อความยากลำบาก ชื่อว่า วิริยะ อันบุคคลพากเพียร หวังจะตั้งตนในทางใดทางหนึ่งจะเป็นที่พึงแก่ตน ในภายหน้า เช่น หมั่นแสวงหาทรัพย์ ด้วยการทำนา หรือค้าขาย มุ่งแสวงหาชื่อเสียงด้วยการทำราชการ แม้จะพบกับปัญหาอุปสรรค ก็ไม่ย่อท้อถอยหลังเสื่อง่าย ๆ หรือเพียงละความชั่วทั้งหลายที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไป แล้วบากบั่นประกอบแต่คุณงามความดี ส่วนจิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่ ฝักใฝ่ในความดีด้วยความมั่นใจ ความเอาใจใส่ในศิลปวิทยาน้ำที่การทำงานที่ตนกระทำในธรรมวินัย ที่พึงศึกษาเล่าเรียน ชื่อว่า จิตตะ แท้จริงการทำงานที่บุคคลกระทำ ด้วยความมั่นใจ งานนั้นก็จะสำเร็จด้วยดี แต่ถ้าไม่ตั้งใจทำ ไม่สนใจทำ งานนั้นก็ไม่สำเร็จทันเวลาและเกิดความเสียหายตามมา ส่วนธรรมที่มีชื่อว่า พละ ปริยัติปกรณ์ (2532: 90-91) ว่าเป็นธรรมที่เป็นกำลัง 5 อย่าง มี ศรัทธา คือ ความเชื่อ วิริยะ คือ ความเพียร สติ คือความระลึกได้ สมาธิคือความตั้งใจมั่นและปัญญาคือความรู้ ได้อธิบาย ความของคำว่า วิริยะ คือ เพียรระวังไม่ให้บาปอกุศลหรือความชั่วต่าง ๆ เกิดขึ้นในสันดาน เพียรละบาปที่เกิดขึ้นแล้ว เพียรทำกุศลให้เกิดมีขึ้น และเพียรรักษากุศลคือคุณงามความดีที่ได้ทำไว้แล้วไม่ให้เสื่อมสูญไป ความมุ่งมั่นก็เป็นความเพียรพยายามและเอาใจใส่

กระตือรือร้น ขยันขันแข็งฝ่าฝืนที่จะนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นในการพัฒนามีความสำคัญต่อการประกอบกิจการงานให้ประสบผลสำเร็จ ความมุ่งมั่นในการพัฒนา มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีและเป็นคุณสมบัติของนักพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้บริหารสถานศึกษา

1.10 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ในการซื้อบริการในปัจจุบัน ผู้ซื้อมักจะมีความต้องการผลิตภัณฑ์ที่ใหม่และมีคุณภาพมากกว่าเดิม โดยธรรมชาติแล้วคนทุกคนล้วนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่แล้ว แต่สำหรับผู้บริหารแล้วต้องมีให้มากและเป็นระบบ ทันสมัย เอกซัย ก็สุขพันธ์ (2538: 335) ได้เปรียบเทียบไว้ว่า ถ้าเอดิสันไม่ประดิษฐ์หลอดไฟฟ้าขึ้นมาใช้ ก็ไม่ทราบว่า อีกนานเท่าใดมนุษย์ก็จะรู้จักหลอดไฟ และถ้าพี่น้องตระกูลไรท์ไม่คิดประดิษฐ์เครื่องบิน การคมนาคมทางอากาศจะเกิดขึ้นเมื่อใดจริงหรือไม่ที่กล่าวมาว่าศิลปินเท่านั้นที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย นักบริหาร ล้วนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกคน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creatively) ที่ดี ถ้าสามารถเป็นไปได้และปฏิบัติได้ (Possible and Practical) ย่อมทำให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) ได้ เช่นเดียวกัน คำว่า นวัตกรรม จึงหมายถึง ของใหม่ สิ่งใหม่ ระบบใหม่ หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่คิดขึ้นมาเพื่อให้เกิดผลตามที่ต้องการแล้วแบ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แบบเพื่อฝัน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แบบเป็นไปได้ ปฏิบัติได้ พร้อมกำหนดคุณสมบัติของผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ 9 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
2. กระตือรือร้นอยู่เสมอ
3. ชอบสงสัย
4. อยากรู้อยากลอง
5. มองรอบด้าน
6. กล้าคิดกล้าแสดงออก
7. ไม่ติดอยู่ในกรอบ
8. ไม่รู้สึกท้อถอยเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
9. ไม่ชอบทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อาจเกิดจากตัวผู้บริหารเองหรืออาจเกิดจากเทคนิคของผู้บริหารด้วยเช่น การระดมสมอง WHY และ WHY NOT เป็นต้น ในเรื่องนี้ ทองอินทร์ วงศ์โสธร

(2535 : 18-19) ได้อธิบายไว้ว่าจงอย่าใช้ยุทธวิธีที่เคยได้รับชัยชนะ มาแล้วซ้ำอีก และ
 ธิติยา จันทพลาบูรณ์(2537 : 3) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ว่า หมายถึง
 ลักษณะพฤติกรรมที่ขอบคิดเทคนิควิธีการใหม่ ๆ การดัดแปลงวิธีการที่มีอยู่เดิมมาปรับปรุงใช้ให้
 เกิดประโยชน์ เรืองศักดิ์ ปานเจริญ (2536 : 131) ได้แสดงขั้นตอนของการคิดแบบสร้างสรรค์ไว้
 5 ประการดังนี้

1. รู้ซึ่งถึงปัญหา
2. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น
3. พิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น
4. ตรีกรองหาวิธีแก้ปัญหาคือเป็นไปได้
5. ทดลองวิธีแก้ปัญหานั้น ๆ

ปกาวดี ประจักษ์ศุภนิต (2525 : 37) ได้ให้ความหมายเรื่องของการมีความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ว่าการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การเสริมสร้างด้วยตัวเองให้มีความคิดใหม่ ๆ
 ไม่ยึดติดอยู่กับความคิดเดิม รูปแบบเดิมหรือความเชื่อเดิม ผู้นำต้องหมั่นศึกษาหาความรู้และ
 ปรับปรุงตัวเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ เรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ตลอดเวลาจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิด
 ที่จะปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น เพื่อจะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร หาแนวทางใหม่ ๆ
 ที่จะแสวงหาลูกค้าหรือส่งเสริมธุรกิจให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายหรือคิดหาสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นบริการ
 สำหรับลูกค้าที่องค์กรพึงจัดสรรให้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 มีความสำคัญซึ่งจำเป็นที่จะต้องเป็นคุณสมบัติของนักพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
 ในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

1.11 ความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา

ผู้ทำงานคงต้องทราบภาระงานในความรับผิดชอบของตนก่อนว่ามีอะไรบ้าง
 แล้วจึงคิดวางแผนต่อไปว่าจะทำอะไรอย่างไร ผู้บริหารก็เช่นกัน ที่จะต้องรอบรู้ ภารกิจของตน
 ทั้งยังต้องรู้เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี จนมีนักการศึกษาหลายท่านได้กำหนดคุณสมบัติของ
 ผู้บริหาร เอาไว้ เป็นต้นว่า พันธ์ หันนาสินทร์ (2524: 64-67) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน
 ควรมี คุณสมบัติทางวิชาการ ดังนี้

1. มีความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ ความรู้ทางด้านวิชาการทั่วไป คือ รู้หลักการ
 เบื้องต้น ของวิชาต่าง ๆ ที่สอนในโรงเรียนเพื่อให้การนิเทศแก่ครูอย่างถูกต้อง และมีความรู้ทาง
 วิชาชีพ คือ ความรู้ทางการบริหารงานในโรงเรียน

2. มีประสบการณ์และระดับความรู้ ประสบการณ์ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจปัญหาและสถานการณ์ตามความเป็นจริง ทำให้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ระดับความรู้ เป็นเครื่องแสดงความสามารถทางสติปัญญาที่จะนำมาใช้ประกอบในการทำงาน

3. การมีการศึกษาระหว่างการประจำทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษา ร่วมประชุมทางวิชาการ ทัศนศึกษา ดูงาน และเขียนบทความ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534: 18-19) กล่าวว่า ปัจจุบันถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะมีศึกษานิเทศก์เข้ามาช่วยงานทางด้านวิชาการ แต่เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชา สูงสุดของโรงเรียนและผู้ใกล้ชิดกับครูในโรงเรียนยังมีความจำเป็น อยู่เหมือนเดิมว่าผู้บริหาร ยังคงต้องเป็นผู้นำทางวิชาการภายในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเสมือนกับต้องมีคุณลักษณะเพิ่มขึ้นกว่าเดิม คือ

1. เป็นผู้นำทางวิชาการในโรงเรียน
2. เป็นผู้ประสานงานและให้บริการที่ดี
3. เป็นผู้มีอิทธิพลเป็นที่ยอมรับเชื่อถือในหมู่ครู ในการที่จะรักษาความสามัคคีกลมเกลียวของสมาชิกในโรงเรียน
4. เป็นผู้ควบคุมการบริหารงานตามนโยบายให้บรรลุจุดหมายทั้งของโรงเรียนและของสมาชิกในโรงเรียน

ประพนธ์ ไพลคำ (2537: 6) ให้ความหมายคุณลักษณะด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ว่า หมายถึง เป็นผู้มีความรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับ งานธุรการ การเงิน การพัสดุ งานสารบรรณการบริหารหลักสูตร ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนการจัดการเรียน การสอน การสอนตามสมรรถภาพต่าง ๆ การทำแผนการสอน การประเมินผลงานและโครงการ หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร การนิเทศงานวิชาการ การวัดผลและประเมินผล ฯลฯ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความรอบรู้ในภารกิจ ของสถานศึกษานั้น มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีและเป็นคุณสมบัติของนักพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้บริหารสถานศึกษา

1.12 การเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

ความหวังเป็นความรู้สึกที่สร้างสรรค์คนให้คิดและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ไปสู่ความสำเร็จ ในขณะเดียวกัน ก็อาจมีความกลัวและความล้มเหลวมาเป็นอุปสรรคให้เกิดความท้อแท้ได้เช่นกัน ในจำนวนทรัพยากรทั้งหมด คนนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะคนที่เป็นผู้บริหารซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำ จะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ มีความหวัง มีความมั่นใจ

ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982: 137) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นแรงขับเคลื่อนหรือกลวิธีอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานจนไปสู่ความสำเร็จได้ ในขณะเดียวกัน เบเรลสัน และ สโตเนอร์ (Berelson and Steiner. 1964: 240) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือสถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นการเคลื่อนไหว เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน นรา สมประสงค์ (2536: 120-121) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ 8 ประการดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมขวัญและทำที่ที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคล

และกลุ่มในองค์กร

5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึก

มั่นคง ปลอดภัย

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ทำงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

โดยทั่วไปแล้ว คนอาจมีได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคล นั้น ๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีแนวการดำเนินการปฏิบัติงานที่แน่นอน ในระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ และมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นเสมือน พลังกระตุ้น พฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา

1.13 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

บุคคลที่ได้รับการศึกษานั้นเป็นผู้มีปัญญา คือ รู้จักเหตุและผล รู้จักแยกแยะผิดชอบชั่วดี คุณและโทษ สิ่งไม่ควรกระทำและไม่ควรกระทำบนพื้นฐานของความจริง รู้จักแก้ไขปัญหาอย่างฉลาดการปฏิบัติงานนั้นย่อมจะเกิดปัญหาขึ้นได้ตลอดเวลา เสริมศักดิ์ วิชากรรณ์ (2537: 6-7)

ได้ให้ความหมายของปัญหาว่า หมายถึงสถานการณ์ที่มีความยากลำบาก ยุ่งยากเป็นอุปสรรคที่ทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ปัญหาเป็นสิ่งที่ต้องแก้ไขปัญหาก็เกิดจากการมีช่องว่างระหว่างสิ่งที่อยู่ในขณะนี้กับสิ่งที่ปรารถนาจะให้เป็นหรือให้เกิดขึ้น ดังนั้นการแก้ปัญหาก็เป็นศาสตร์และศิลป์ในการแสวงหาทางเลือกที่จะไปจากสถานการณ์ปัจจุบัน สถานการณ์ที่พึงปรารถนา ในการแก้ปัญหาก็ไม่มีวิธีการแก้ปัญหาคือดีที่สุดที่สามารถแก้ปัญหาก็ได้ทุกปัญหา ทุกสถานการณ์และกับทุกบุคคล ประสิทธิผลของการแก้ปัญหาก็ขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1. อัยารองนกระทั่งปัญหาเกิดขึ้น พยายามคาดคะเนปัญหา หรือ พยายามวิเคราะห์ศักยภาพของสิ่งที่จะก่อให้เกิดปัญหา ถ้าไม่สนใจศักยภาพที่จะเกิดปัญหาอาจทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้วแก้ยากหรือไม่สามารถที่จะแก้ได้

2. เมื่อเผชิญกับปัญหา พยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาให้มากที่สุด เช่น สาเหตุของปัญหาธรรมชาติของปัญหา ความรุนแรงของปัญหา เป็นต้น พยายามหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหโดยฉับพลันหรือการแก้ปัญหโดยวิธีการง่าย ๆ

3. พยายามหาทางเลือกในการแก้ปัญหามาก ๆ ทาง อย่ายึดติดกับทางเลือกที่คิดไว้เพราะอาจมีวิธีอื่นที่ดีกว่า

4. ประเมินผลที่จะตามมาของทางเลือก เปรียบเทียบผลดีผลเสียของทางเลือก

5. เมื่อตัดสินใจว่าจะแก้ปัญหด้วยวิธีใดแล้ว ควรดำเนินการแก้ปัญหตามวิธีนั้น และประเมินผลการแก้ปัญหด้วย การประเมินผลการแก้ปัญหเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะช่วยให้การแก้ปัญหต่อไปไม่ผิดพลาด ไมตรี ทองประวัตติ (2535: 73) ได้ให้ความหมายของปัญหาว่าคือ การที่สภาพซึ่งจะเป็นในอนาคตมีที่ทว่าจะไม่ตรงกันกับสภาพซึ่งเราต้องการจะให้เป็นหรือมีขึ้น และได้เสนอวิธีแก้ปัญหไว้ดังนี้

ค้นหาปัญหาให้เด่นชัด หาสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ไข มีวิธีการดังต่อไปนี้

1. พิจารณาปัญหาให้ถ่องแท้ (Define the Problem) ปัญหานั้นได้พิจารณาถ่องแท้แล้วหรือยัง

2. ตั้งเป้าหมาย (Establish Objective) ท่านต้องการจะแก้ปัญหอะไร เช่น ปัญหาข้อขัดข้อง ปัญหาป้องกัน หรือปัญหาการพัฒนา

3. หาข้อเท็จจริงให้ได้ (Get the Facts) ทบทวนบันทึกความทรงจำ พยายามค้นหาข้อบ่งชี้และระเบียบแบบแผนที่จะมาใช้ในการแก้ปัญหเรื่องนี้ให้แน่ใจว่าท่านได้ข้อเท็จจริงครบถ้วนแล้ว

4. ทำการชั่งใจใคร่ครวญ (Weight & Decide) เอาข้อเท็จจริงที่ได้มารวมกันและพิจารณาว่ามันมีผลต่อกันอย่างไร สอบดูกฎ นโยบาย และวิธีปฏิบัติมีทางเลือกก็ทาง อะไรบ้าง

พอคาดเคาได้ใหม่ว่าผลลัพธ์ของแต่ละทางจะเป็นอย่างไรแล้วจึงเลือกเอาที่ดีที่สุด ข้อควรระวังอย่าใจเร็วด่วนสรุป

5. ลงมือทำ (Take Action) ท่านต้องการทำงานชิ้นนี้เองใช่ไหม หรือท่านต้องการให้ใครช่วย พึงพิจารณากาละและเทศะสิ่งใดควรสิ่งใดไม่ควร

6. ประเมินผล (Evaluation Action) ท่านจะตรวจสอบบ่อย ๆ ใหมโดยกำหนด วัน เวลา คอยดูการเปลี่ยนแปลงในผลผลิต ทักษะคติและความสัมพันธ์การกระทำของท่านให้ผลประการใดบ้างท่านบรรลุวัตถุประสงค์แล้วหรือยัง

เจริญ ทั้งทอง (2536: 5) ให้ความหมายของการแก้ปัญหา (Problem Solving) ว่าหมายถึง ความสามารถในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ โดยมีกระบวนการ การค้นหาสาเหตุของปัญหา การกำหนดทางเลือก การนำทางเลือกไปแก้ปัญหา และการประเมินผลแนวทางแก้ปัญหาเพื่อให้การแก้ปัญหาเกิดผลดี

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์นั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีและเป็นคุณสมบัติของนักพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

1.14 ความสามารถในการติดตามควบคุมและกระตุ้นในการทำงาน

การดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีคณะครูเป็นผู้ปฏิบัติ ในขณะที่ครูทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพ ในแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น จะเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้น ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานของครู โดยมีการนิเทศภายในและได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในว่า หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียนตั้งแต่ผู้บริหารลงไปในพื้นที่ที่จะปรับปรุง ส่งเสริม ประสิทธิภาพ การเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครู มีความก้าวหน้าใน วิชาชีพและผลขั้นสุดท้ายคือการศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ (หน่วยศึกษานิเทศก์ 2534: 4-5) เจริญ ทั้งทอง (2536: 5) ให้ความหมายของการควบคุมการปฏิบัติงาน (Control of Work) หมายถึง ความสามารถในการกำกับ ดูแล วางแผน ล่วงหน้าและบริหารงาน ติดตามการปฏิบัติงานและนิเทศงานให้เป็นไปตามแผน เพื่อที่จะป้องกันมิให้เกิดความเสียหายและเพื่อการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไข

เมื่อโรงเรียนได้มีการวางแผนการดำเนินการเพื่อกำหนดแนวทางและเป้าหมายแล้ว การควบคุม ติดตามจึงเป็นอีกหน้าที่หนึ่งของผู้บริหาร ราณี อธิชัยกุล (2535: 51-52) ได้ให้ความหมายและความสำคัญของการติดตามควบคุมว่า การควบคุม หมายถึง การติดตามดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การติดตาม หมายถึง การ

ตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เพื่อที่จะได้หา แนวทางแก้ไขต่อไป จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่า การติดตามและการควบคุม เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกัน โดยทั่วไปมักจะใช้ควบคู่กันไปยากที่จะแยกออกจากกันอย่างอิสระ กล่าวคือ เมื่อมีการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานว่าเป็นอย่างไรแล้ว ก็ต้องมี การควบคุมเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ไปในแนวทางที่ต้องการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การติดตามและควบคุมควรจะต้องกระทำ ต่อเนื่องกันจนครบวงจร คือการได้มาซึ่งผลสำเร็จของงานหรือการปรับปรุงแก้ไขงานให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการนั่นเอง

การควบคุมและติดตามงานจึงนับว่ามีความสำคัญต่อองค์การดังต่อไปนี้

1. เป็นหน้าที่สำคัญของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับ
2. ทำให้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
3. ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน
4. ทำให้สามารถคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดอันอาจเกิดขึ้นก่อนการปฏิบัติงาน
5. ช่วยป้องกันและแก้ไขมิให้ผลงานคลาดเคลื่อนไปจากวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย แผนตลอดจนระเบียบและกฎเกณฑ์ที่องค์การกำหนดไว้

ในการปฏิบัติเรื่องการติดตาม ควบคุม กระตุ้นการดำเนินงานหรือนิเทศนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและเทคนิค เพราะคำว่า การควบคุม ให้ความรู้สึกในทางลบ เหมือนกับ ผู้บริหารคอยจับผิด

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถในการติดตาม ควบคุมและ กระตุ้นในการทำงานนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีและเป็นคุณสมบัติของ นักพัฒนา ในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

1.15 ความสามารถในการพูดและฟัง

เป็นความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหาร เป็นการแสดงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและ ความต้องการเพื่อให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจ โดยอาจจะใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่น ๆ ประกอบกัน ในเรื่องนี้ ประดิพันธ์ อุปรมย์ (2535: 67-68) ได้บอกถึงลักษณะสำคัญของการสื่อสาร อย่างหนึ่งคือ บุคลิกภาพ เพราะบุคลิกภาพเป็นลักษณะที่ปรากฏ และพฤติกรรมที่แสดงออกของ บุคคล บุคลิกภาพของบุคคลแบ่งโดยอาศัยแนวคิดจากพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ออกได้เป็น 4 ด้าน คือ

1. บุคลิกภาพทางกาย ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง การพูด น้ำเสียง และการแต่งกาย บุคลิกภาพทางกายของผู้ส่งสารมีผลต่อการเร้า ดึงดูด และหรือกระตุ้นให้ผู้รับสารติดตามเนื้อหาที่ ผู้ส่งสารต้องการสื่อความหมาย

2. บุคลิกภาพทางอารมณ์ ได้แก่ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมขณะเกิดอารมณ์ บุคลิกภาพทางอารมณ์ของผู้ส่งสารมีผลต่อการสร้างบรรยากาศในการสื่อความหมายระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

3. บุคลิกภาพทางสังคม ได้แก่ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพทางสังคมของผู้ส่งสารมีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร ทั้งในระหว่างการสื่อสารแต่ละครั้งและเมื่อการสื่อสารแต่ละครั้งสิ้นสุดลง

4. บุคลิกภาพทางสติปัญญา ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การตัดสินใจ และการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ บุคลิกภาพทางสติปัญญาของผู้ส่งสารจะมีผลต่อการดำเนินการสื่อสารที่มีรสชาติ มีสาระและมีประสิทธิภาพ

เริงศักดิ์ ปานเจริญ (2536: 54-61) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารในเรื่องการฟังว่า ยามคนเรามีสติรู้ตัวและมีได้นอนหลับนั้นทุก ๆ 10 นาที คนเราจะใช้เวลา ไปด้วยกับการสื่อสารถึง 7 นาที ในช่วงการสื่อสารนี้ประเมินกันว่า ร้อยละ 9 ใช้ไปกับการเขียน ร้อยละ 16 ใช้ไปกับการอ่าน ร้อยละ 30 ใช้ในการพูด ร้อยละ 45 ใช้ในการฟัง เมื่อมีกิจกรรมการบรรยายหรือปาฐกถาครั้งใด จะมีผู้ฟังสามารถจดจำคำบรรยายได้หลังจากจบคำบรรยายแล้วเพียงร้อยละ 20 ของคำบรรยายทั้งหมด

ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมชย์ (อ้างถึงใน เอกชัย กี่สุขพันธ์ 2538: 289) ได้ชี้ถึงความสำคัญที่เกี่ยวกับการสื่อสารในเรื่องของการพูดที่เกี่ยวกับผู้บริหารไว้ในเรื่อง “การพูด สมบัติอันพิเศษของมนุษย์” ดังนี้ ในการเสนอแผนการหรือนโยบายนั้น บุคคลผู้เสนอจะต้องอาศัยปากอันเป็นเอกหรือการพูดที่ดีเป็นสำคัญ หากพูดดีแล้วก็ย่อมได้รับการสนับสนุนร่วมมือโดยไม่มีปัญหา แต่ถ้าหากพูดไม่ดีเป็นต้นว่า ขาดการใช้ถ้อยคำที่สละสลวยถูกต้อง ไม่รู้จักวิทาขุมชน หรือ ลูแก่ โทสะโมหะอย่างใดอย่างหนึ่งในระหว่างที่พูดแล้วแผนการหรือนโยบายที่ตั้งใจจะเสนอนั้นก็จะล้มเหลวเสีย แต่แรกเพราะขาดผู้สนใจ ขาดผู้สนับสนุน ประโยชน์ที่ควรที่จะเกิดก็ไม่เกิดขึ้น การพูดและฟังเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงาน ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถในการพูด และ การฟังนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีและเป็นคุณสมบัติของนักพัฒนา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.16 การเป็นตัวอย่างที่ดี

การพัฒนาคุณภาพที่ตัวคนเป็นสิ่งที่ต้องกระทำอยู่เสมอ เพราะสภาพความคิด ความเชื่อ อาจเปลี่ยนแปลงไปและทางหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดังกล่าวถึงแม้จะต้องใช้เวลานาน ก็เป็นแนวทางที่ดีคือ การได้พบได้เห็น ได้สัมผัส กับตัวอย่างที่ดี ๆ เสมือนพ่อแม่กับลูก โดยส่วนใหญ่ ถ้าพ่อแม่ปฏิบัติในทางที่ดี ลูกก็จะถือเป็นแบบอย่าง เหมือนนิทานเรื่องแม่ปูสอนลูกปู แต่ปรีชา ช่างขวัญยืน (2538: 76-77) ได้กล่าวถึงการเป็นตัวอย่างว่า การที่ผู้ปกครองสูงสุดดี แม้ว่าอาจจะทำให้ผู้ปกครองระดับล่างๆ ติดตามไปด้วย แต่ก็ไม่แน่นัก ในปัจจุบันบางครั้งเราก็มี นายกรัฐมนตรี ที่เป็นคนดี มีศีลธรรม แต่ข้าราชการระดับรอง ๆ ลงไป ก็มีได้ติดตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตาม ศีลธรรม ในความรู้สึกของพุทธศาสนิกชนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ผู้ใดมีศีลธรรมมาก คนนั้นก็เป็นคนดีมาก ศีลเป็นข้อห้ามไม่ให้กระทำ ซึ่งปรากฏอยู่ในคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า เพื่อต้องการให้คนทั่วไปประสบความสุข ความสงบ ดังนั้น คำสั่งสอนของพระองค์จึงได้รับคำกล่าวสรรเสริญว่า “ซึ่งทางบรรเทาทุกข์ และซึ่งสุขเกษมสันต์ ซึ่งทางพระนฤพาน อันพ้น โศกวิโยคภัย กำจัดน้ำใจหยาบ สันดานบาปแห่งชายหญิง สัตว์โลกได้พึงพึง มละบาปบำเพ็ญบุญ” คำสั่งสอนของพระพุทธองค์ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงของธรรมชาติ ที่เราเรียกกันโดยทั่วไปว่า ธรรมะ คุณโทษันธ์ (2537: 12-14) ได้ให้ความหมายของ ธรรมะ ไว้ 6 ความหมาย ดังนี้

ความหมายที่ 1 ธรรมะ คือ คุณากร เป็นบ่อเกิดแห่งความดีงาม หมายความว่า การที่คนเราจะเกิดมีความดีงามได้ในตนเองนั้น ต้องมีศีลธรรมประจำตน

ความหมายที่ 2 ธรรมะ คือ คำสอนของพระพุทธเจ้า อันประกอบด้วยหลักธรรมในพุทธศาสนานั้นเอง

ความหมายที่ 3 ธรรมะ คือ สภาพหรือสิ่งที่ทรงผู้ปฏิบัติไม่ให้ตกไปในทางชั่ว หมายความว่า ผู้ที่ประพฤติธรรม ประพฤติชอบ เช่น มีเมตตา กรุณา มีความกตัญญู มีการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น มีสติสัมปชัญญะ ไม่ประมาท รักษาศีล เจริญสมาธิ วิปัสสนา ผู้นั้นย่อมไม่ตกไปในทางที่ชั่ว

ความหมายที่ 4 ธรรมะ ระบบการปฏิบัติที่ถูกต้องทุกขั้นตอน เพื่อไถ่ถอนความป้ำเถื่อนจากสันดานคน

ความหมายที่ 5 ธรรมะ คือ พระรอด หมายถึง ผู้ที่กำลังหมดความหวังในชีวิต กำลังคิดฆ่าตัวตาย แต่พอได้ฟังธรรมะที่เกี่ยวกับเรื่องนั้นก็เกิดปัญญาและไม่คิดฆ่าตัวตาย

ความหมายที่ 6 ธรรมะ คือ หน้าที หมายความว่า เมื่อทุกคนเกิดมาแล้ว ปฏิบัติตามหน้าที่ของตน ไม่ก้าวก่ายผู้อื่น ก็ชื่อว่ามีธรรมะนอกจากที่กล่าวแล้ว ท่านเจ้าคุณพุทธทาส อินทปัญโญ (2534) ได้อธิบายคำว่า ธรรมะเป็นคู่ชีวิต โดยแยกเป็น 1) ธรรมะคือหน้าที่ หน้าที่คือ

สิ่งที่ช่วยให้รอด ธรรมะจึงเป็นคู่ชีวิต 2) ธรรมะคือสิ่งที่ต้องเรียนรู้แล้วปฏิบัติให้ถูกต้องแก่ ความ รอดทั้งทางกายและทางจิต และทุกชั้นตอนแห่งชีวิต ทั้งเพื่อตนเองและผู้อื่น 3) ธรรมะคือความจริง ที่ว่าสิ่งทั้งปวงเป็นอนัตตา ไม่มีอะไรที่อาจยึดถือเป็นตัวตนหรือของตน เพียงแต่พัฒนา ตามที่ต้องการ แล้วคืนเจ้าของเดิมคือธรรมชาติไป ผู้บริหารที่มีธรรมะในตนเองย่อมกำจัดศัตรูภายในให้หมด ไปโดยง่าย สุชีฟ ปุณฺณานุภาพ (2537: 51,113) ได้ย่อความจากพระไตรปิฎกฉบับบาลี 45 เล่ม และ แปลความคำว่าศัตรูภายในว่า เป็นข้าศึก 3 ประการ คือ โลภะ ความโลภ โทสะ ความคิดประทุษร้าย โมหะ ความหลง และพระพุทธองค์ยังสอนว่า “ดูก่อนอานนทฺ์ ธรรมอย่างหนึ่งคือ อานาปานสติ สมภาสิ อานุคคฺลเจริญฺแล้ว ทำให้มากแล้วย่อมทำสติปัญฺฐาน 4 อย่าง ให้บริบูรณ์ สติปัญฺฐาน 4 อานุคคฺลเจริญฺให้มากแล้ว ทำให้มากแล้ว ย่อมทำโพชฌนฺคฺ์ (องค์ประกอบแห่งปัญญาเครื่องตรัสรู้) 7 อย่าง ให้บริบูรณ์ โพชฌนฺคฺ์ 7 อานุคคฺลเจริญฺให้มาก ทำให้มากแล้ว ย่อมทำวิชชา (ความรู้) วิมุติ (ความหลุดพ้น) ให้บริบูรณ์

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การเป็นตัวอย่งที่คตินั้นมีความสำคัญต่อการ ปฏิบัติงาน และ เป็นคุณสมบัติของนักพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตัวผู้บริหารสถานศึกษา

1.17 การมีความมั่นคงทางอารมณ์

โดยธรรมชาติของคนเราหรือปฤษนทั่วไป ก็จะมีกิเลสคือ รัก โลภ โกรธ หลง หรือในทางธรรม อาจเรียกว่า อกุศลมูล

เมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ พรณรชย ทรพยประภา (2536: 21,101) กล่าวถึงความ มั่นคงทางอารมณ์ว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอ ในสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่อยู่ร่วม กัน ถ้าเรามีเรื่องขัดแย้งกับผู้อื่น อันจะนำไปสู่ความโกรธทั้งของเขาและของเราเอง วิธีปฏิบัติที่ได้ ผลคือ ปล่อยให้คู่กรณีของเรามีอารมณ์เช่นนั้นไปก่อน ต่อจากนั้น ความคิดที่เป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น ก็จะเกิดตามมาเอง พยายามควบคุมตนเอง ให้ได้อย่างทำอะไรที่เป็นการจุดอารมณ์ให้ดูเค็ดเพิ่มขิ้น เช่น ตอบโต้ด้วยถ้อยคำรุนแรง หรือทำร้ายร่างกายกัน เพราะว่าการเสียหายนันเกิดจากความขัดแย้ง นั้นจะต้องใช้เวลาานหลายสัปดาห์ที่เค็ดวที่จะแก้ไขความเสียหายนัน ะได้ ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาจะ แสดงความคิดริเริ่มอะไรออกมา ควรเปิดโอกาสให้เขาแสดงออก สนับสนุนเขาและปรึกษาหารือ กับเขาก่อน รวมทั้งมีความไว้วางใจเขาและมีความพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดบางประการ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ มิฉะนั้นแล้วเขาก็จะไม่กล้าแสดงออกมาและจะทำอะไรตามสั่งอย่างเค็ดวเท่านั้น หากว่ามีความผิดพลาดเกิดขึ้นจริง ๆ ก็ควรหลีกเลี่ยงการตีโพย ตีพาย การ กระทบช้ำช้ำเค็ดม แต่ควรให้คำปรึกษาหารือหาสาเหตุของความผิดพลาดนั้น และหาวิธีแก้ไขอย่างสร้างสรรค์

พุทธทาส อินทปัญโญ (2534) ได้สอนถึงวิธีดับอารมณ์ไว้ว่า “ให้นึกถึงความตาย โดยสอนไว้เป็นกลอนว่า “ระลึกถึงความตายสบายนัก มันหักรักรหักลงในสงสาร บรรเทาเม็ดโมหันธ์ในสันดาน ทำให้หาญหายสะดุ้งไม่ยุ่งใจ”

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การมีความมั่นคงทางอารมณ์นั้น มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีและเป็นคุณสมบัติของนักพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารนั้น มีนักการศึกษาหลายท่านได้เรียบเรียงไว้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและนำมาเสนอ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2524: 64-67) มีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ควบคุมโรงเรียน ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาโดยตรง จึงควรมีคุณสมบัติทางวิชาการ (Professional Qualities) ดังนี้

1. ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ความรู้ทางด้านวิชาการทั่วไป (General Education) คือ การรู้หลักเบื้องต้นของวิชาต่าง ๆ ที่สอนอยู่ในโรงเรียน เพื่อให้การตรวจตราควบคุม และแนะนำแก่ครูเป็นไปอย่างถูกต้อง และความรู้ทางด้านวิชาชีพ (Professional Education) คือความรู้ที่จำเป็นแก่การบริหารงานในโรงเรียน รู้หลักแห่งการจัดการและให้การศึกษา เช่น วิชาปรัชญาการศึกษา การวัดผลการศึกษา จิตวิทยา หลักการบริหารโรงเรียนการแนะแนวการจัดหลักสูตร หลักวิธีวิจัย การศึกษา กฎหมายเกี่ยวกับการจัดและการนิเทศการศึกษา

2. ประสบการณ์และระดับความรู้ (Experience and Level of Knowledge)
ระดับความรู้หมายถึง ปริญาที่ผู้บริหารได้รับ ถึงแม้ว่าปริญาจะไม่ใช่เครื่องประกันว่า บุคคลผู้นั้นจะสามารถทำงานได้ผลดีก็ตาม แต่ก็เครื่องแสดงความสามารถทางสติปัญญาและความรู้ที่จะนำมาประกอบในการทำงานได้พอสมควร ประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจปัญหาและสถานการณ์ตามความเป็นจริงดีขึ้น การได้ผ่านงานมาย่อมมีความรอบรู้กว่าคนที่ไม่เคยผ่านงานนั้น ๆ มาก่อน ประสบการณ์ หลักการ และหลักวิชาการจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น สรุปได้ว่าผู้บริหารนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องเกี่ยวกับวิชาการ ซึ่งในสถานศึกษาถือว่าเป็นเรื่องสำคัญมากที่สุดที่ผู้บริหาร ควรรู้และให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารงาน

คำว่า “ ความสามารถ “ หมายถึง ศักยภาพของบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้หรือทักษะ ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือการทำกิจกรรมของบุคคล (Pellegrino and Varnhagan :1) ส่วนความสามารถในการบริหารคือสิ่งต่างๆ ในตัวผู้บริหารที่คิดตัวมาแต่กำเนิดและที่เกิดจากการเรียนรู้ อันได้แก่ ความรู้ทั่วไป แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพพจน์ที่มองตนเอง บทบาททางสังคมและความชำนาญของคนๆ หนึ่ง ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม (สมภพ โรจนพันธุ์ และคณะ 2530 : 97) ในการกล่าวถึงลักษณะและกำหนดขอบข่ายของความสามารถในการบริหารของนักวิชาการช่วงเวลาที่ผ่านมจนถึงปัจจุบัน ยังมีแนวความคิดที่ไม่ค่อยจะสอดคล้องตรงกันนักจึงทำให้ผู้นำไปปฏิบัติเกิดความสับสน และขาดความมั่นใจว่าจะใช้แนวคิดได้ดี แต่ในบรรดาแนวคิดและหลักการทั้งหลายนั้น มีผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือได้เป็นที่ยอมรับ คือ กันนอนและเซอร์จิโตวันนีและคนอื่นๆ (Gannon 1982 : 315 ; Sergiovanni and others 1987 :384 -391 อ้างถึงใน บุญมา กัมปนาทพงษ์ 2532 : 30) มีความเห็นสอดคล้องกัน และได้พิมพ์เผยแพร่เพื่อเสนอแนะให้ผู้บริหาร การศึกษาใช้เป็นปทัสถาน (Norm) สำหรับการสำรวจความสามารถในการบริหารของตนเองและได้อธิบายความหมายของความสามารถในการบริหาร ทั้ง 7 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสั่งการ (Supervisory Ability) หมายถึงความสามารถที่จะชี้นำหรือนำชี้แนะงานของคนอื่น และความสามารถที่จะจัดองค์การและบูรณาการกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้ง่ายขึ้น
2. ความรอบรู้งาน (Intelligence) หมายถึงความสามารถที่จะตัดสินใจให้เหตุผลและความสามารถเกี่ยวกับความคิด นามธรรม และมโนภาพ ความสามารถจะเรียนรู้ หยั่งเห็นสังเคราะห์และวิเคราะห์ได้
3. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) หมายถึง ความพร้อมที่จะตัดสินใจอย่างฉับพลันด้วยความเชื่อมั่น ไม่ลังเลในการตัดสินใจ เพราะอาจทำให้ปัญหาเล็กเป็นปัญหาใหญ่ในภายหลัง
4. ความมั่นใจในตนเอง (Self-assurance) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลรับรู้ตนเองว่ามีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา การตัดสินใจถูกต้อง และเชื่อมั่นในตนเองว่า มีความสามารถที่จะต่อสู้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้
5. ความต้องการความสำเร็จในอาชีพ (Need for Occupational) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลแสวงหาความรับผิดชอบและเกียรติศักดิ์เกี่ยวกับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่กับความต้องการนี้ เป็นความต้องการความสำเร็จในอาชีพนั่นเอง

6. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self - actualization) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลแสวงหาโอกาสที่จะใช้ปัญญาหรือความสามารถของตนเองให้เต็มที่อยู่อย่างอิสระในการ ทำกิจกรรมที่สำคัญ โดยที่ความสำเร็จนั้นจะส่งผลถึงสังคมส่วนรวมด้วย

7. ความไม่ผูกติดกับตำแหน่ง (Low Need for job Security) คุณลักษณะนี้ หมายถึง การที่บุคคลทั้งหลายยึดถือเอาการทำงานเพื่อตำแหน่ง ทำการปกป้องงานและสถานภาพเป็นสำคัญ พยายามแสวงหาการมอบหมายงานที่ตนเองปลอดภัย พยายามหลีกเลี่ยงเรื่องที่ตนเองต้องถูก ตรวจสอบหรือถูกประเมิน ถือเอาสิ่งที่ตนคุ้นเคยเป็นของดี ส่วนสิ่งที่ไม่คุ้นเคยเป็นของเลวสำหรับ คนไม่ผูกติดกับตำแหน่งแล้วยึดเงื่อนไขดังกล่าวน้อยหรือไม่มีเลย

ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจหน้าที่ในการบริหาร โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารโรงเรียนเป็นงานที่สำคัญ ผู้บริหารต้องมีศาสตร์และศิลป์ (กิตติมา ปรีดีติติก 2529: 13) มีความรู้อย่างดีในบทบาท หน้าที่ มีความรับผิดชอบต่องานในตำแหน่งนี้และการที่ผู้บริหารจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามอุดมคติได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีจิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ดี เพราะต้องเผชิญกับอิทธิพลต่างๆ และจะต้องโน้มน้าวจิตใจผู้บังคับบัญชาให้ ประพฤติปฏิบัติตามหรือตัดสินใจในสิ่งที่ควรที่ชอบ ผู้บริหารจึงต้องใช้ความพยายามในทุกวิถีทาง ที่จะฝึกพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ อยู่ตลอดเวลาให้มีจิตใจเข้มแข็ง และมีความแนบเนียนในการ ติดต่อกับคนอื่น (จินดา ณ สงขลา 2521: 7-8) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522: 21) ได้กล่าวถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำว่าต้องมีลักษณะดังนี้ คือ ต้องรู้จักการเข้าสมาคม มีความเพียร พยายาม รู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตื่นตัวและหยั่งรู้ในสถานการณ์ มีความร่วมมือ เป็นที่นิยมของปวงชน มีความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถในการพูด และจากเอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2528 : 40-41) ยังได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำที่ดี ในแนวคิดของสตัดด์ ไว้ดังนี้เช่นกัน คือ

1. ต้องคำนึงถึงมาตรฐานในการทำงาน
2. ต้องเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้
3. มีความกล้าที่เสียง กล้าที่จะคิด
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ
6. มีวินัยในตนเอง
7. มีมโนภาพ
8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลอื่น ๆ

9. มีความสามารถในการสื่อความคิด

10. แข็งแรงและสุขภาพดี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2537:275-276; อ้างอิงมาจาก นันทนา ธรรมบุศย์. 2542 :123-130) ได้เสนอแนะบุคลิกภาพที่ดีหรือที่พึงประสงค์ควรประกอบไปด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. สุขภาพร่างกายแข็งแรง
2. แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย มีรสนิยมในการแต่งกาย
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. ยิ้มแย้มแจ่มใสอารมณ์ร่าเริง
5. สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้
6. มีความกระตือรือร้นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เอากรเอางาน
7. ไม่วิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่นให้ได้รับความเสียหาย
8. ปฏิบัติตนให้เป็นไปตามธรรมชาติ ไม่เสแสร้งแต่งจริต
9. มีระเบียบวินัย
10. รู้จักเก็บความลับของผู้อื่น
11. มีวาทศิลป์ในการพูด ใช้ภาษาพูดได้อย่างถูกต้อง
12. มีศิลปะในการฟัง
13. รู้จักปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และมารยาทในสังคม วัฒนธรรม
14. เคารพนับถือในความคิดของผู้อื่น
15. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
16. หลีกเลี่ยงการโต้เถียง หรือการทะเลาะวิวาทกับผู้อื่น
17. ไม่ล้อเลียนผู้อื่นให้ได้รับความอับอาย
18. รู้จักกาลเทศะ
19. เฉลียวฉลาด
20. มีความเมตตากรุณา
21. มีเสน่ห์ประทับใจ
22. มีความสามารถในการเข้าสังคม

อรุณ รักธรรม (2537:198-202) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี

ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้
2. เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม

3. เป็นผู้มีความกล้าหาญ
4. เป็นผู้มีความเด็ดขาด
5. เป็นผู้มีความแนบเนียน มีกริยาวาจาที่ถูกต้องเหมาะสม
6. เป็นผู้มีความยุติธรรม
7. เป็นผู้มีลักษณะเด่นทางการแสดงออกที่ดี
8. เป็นผู้มีความอดทน
9. เป็นผู้มีความกระตือรือร้น
10. เป็นผู้ไม่เห็นแก่ตัว
11. เป็นผู้มีความตื่นตัวหรือระมัดระวังอยู่เสมอ
12. เป็นผู้มีคามพินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล
13. เป็นผู้มีควมสงบ สงัด
14. เป็นผู้มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
15. เป็นผู้มีความรักภักดี
16. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
17. เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2540:41) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

1. หน้าที่
2. มือไหว
3. ใจพัฒนา
4. แสวงหาความคิดใหม่
5. ตั้งใจและทำจริง
6. ไม่ชิงหาแต่อาภิส
7. ฟังความคิดของผู้อื่น
8. เร่งรีบกับงานทำ
9. เป็นผู้นำองค์กร
10. อาจหาญต่อกรกับอุปสรรค
11. ไม่ถูกชักด้วยสอพลอ

ชลอ ธรรมศิริ (อ้างใน ธีระวัฒน์ สงวนพงษ์ , 2542 : 12) ได้เสนอคุณลักษณะของหัวหน้างาน หรือผู้บริหารว่า ประกอบด้วยลักษณะ 13 ประการ

1. มีความรู้ ความสามารถและปรับตัวได้
2. มีความคิดริเริ่ม วางแผนได้ และสั่งการเป็น
3. สามารถเป็นผู้นำในการประชุม และมีเทคนิคในการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ
4. หยั่งรู้สถานการณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์
5. ตัดสินใจอย่างมีหลักเกณฑ์ และมีเหตุผล
6. ขอมรับนับถือ และไว้วางใจผู้บังคับบัญชา
7. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
8. ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ
9. รู้จักงาน รู้จักคน และใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
10. กำหนดเป้าหมายของงาน ได้อย่างเหมาะสม ชัดเจน และเป็นไปได้
11. มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี
12. รับฟังข้อวิพากษ์ และปรับปรุงตนเองได้
13. เป็นที่พึ่งทางใจแก่ลูกน้องได้

สรุปได้ว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็ง

แจ่มใส ร่าเริง มีศิลปะในการฟัง ควบคุมอารมณ์ได้ มีความเมตตา กรุณา เฉลียวฉลาด มีวาทศิลป์ ในการพูด แต่งกายสุภาพ น่าเคารพนับถือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการ เข้าสังคม ได้ดี รู้จักประมาณตน ประหยัดและใช้จ่ายไม่สุรุ่ยสุร่าย เป็นคนเปิดเผยและเป็นกันเอง กับผู้ร่วมงาน แต่งการสะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมกับกาลเทศะ อารมณ์มั่นคงหนักแน่น ไม่หงุดหงิดเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค มีความคล่องแคล่วกระปรี้กระเปร่า และกระตือรือร้นต่อการ ปฏิบัติงาน มีความหวังใจโดยมีนิจคุณาย เมื่อมีผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาและความเดือดร้อน รู้จัก ยกย่องและชมเชยและให้กำลังใจผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ มีสุขภาพกายสุขภาพจิตดีมีอารมณ์ขัน และมองโลกในแง่ดี เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานไม่หยิ่งยโสไม่เป็นคนถือตัว มีความสามารถในด้าน การประชาสัมพันธ์ พูดคุยในที่ประชุมชนกับทุกคนโดยไม่เคอะเขินหรือประหม่า

จะเห็นได้ว่าลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารนั้น มีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน โดยที่ ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษานั้นเป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. แนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่พิเศษ

สภาพทางภูมิศาสตร์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 มีความแตกต่างกันมาก อันเนื่องจากพื้นที่จังหวัดดากเป็นที่ราบสลับภูเขา มีป่าไม้หนาแน่นและเป็นจังหวัดที่มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงมากที่สุด คือ ทิศเหนือติดกับจังหวัด แม่ฮ่องสอน ลำพูน เชียงใหม่ และลำปาง ทิศใต้ติดกับจังหวัดกำแพงเพชร นครสวรรค์ อุทัยธานี และกาญจนบุรี ทิศตะวันตกติดกับประเทศพม่า ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดสุโขทัยจากสภาพพื้นที่ ทางภูมิศาสตร์ ทำให้การคมนาคมติดต่อภายในอำเภอหรือระหว่างอำเภอเป็นไปด้วยความยากลำบากและมีปัญหาเรื่องโรคภัยระบาดชุกชุม โดยเฉพาะ โรคได้มาลาเรีย มีปัญหาเรื่องภัยสู้รบตามแนวชายแดน มีปัญหาเรื่องชนกลุ่มน้อยหลายเชื้อชาติ ปัญหาชาวไทยภูเขา ปัญหาการลักลอบขนยาเสพติดข้ามชาติ จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ส่วนหนึ่งได้รับการประกาศให้เป็นโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษของกระทรวงการคลัง

โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่พิเศษ (กันดารและเสี่ยงภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ตามประกาศของกระทรวงการคลัง โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1. การคมนาคมไม่สะดวก
 2. ไม่มีรถยนต์หรือรถโดยสารไปมาได้ตลอดปี หรือในฤดูฝนการคมนาคมถูกตัดขาดไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยเฉลี่ยทำให้รถยนต์หรือเรือยนต์ไม่สามารถโดยสารไปมาได้ตลอดปี
 3. มีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม หมายถึง มีไข้มาลาเรียชุกชุมโดยมีผู้ป่วยเป็นไข้มาลาเรีย สูงกว่า 16 รายต่อประชากรในพื้นที่ 1,000 คน ต่อปี
 4. พื้นที่ตั้งอยู่ในเขตอันตรายล่อแหลม ที่จะได้รับอันตรายถึงแก่ชีวิตจากผู้ก่อการร้าย
- โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ปกติ หมายถึง โรงเรียนที่ไม่ได้รับการประกาศจากกระทรวงการคลังให้ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การคมนาคมสะดวก
2. ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม
3. ไม่มีอันตรายล่อแหลม อันเป็นเหตุให้ถึงแก่ชีวิตจากผู้ก่อการร้าย

เนื่องจากสภาพพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 เต็มไปด้วยภูเขาสูงและหุบเขา รวมถึงมีอาณาเขตติดต่อกับสหภาพเมียนมาร์ จึงทำให้มีความแตกต่างกัน ทั้งในสภาพพื้นที่และกลุ่มชาติพันธุ์ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติ ของนักพัฒนาการศึกษาที่อาศัยอยู่ในสภาพพื้นที่ที่แตกต่างกัน โดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่เดียวกันว่าผู้บริหาร

สถานศึกษามีคุณลักษณะของนักพัฒนาการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำข้อมูลดังกล่าว มาใช้วางแผนจัดการศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

เฉลิม รัชชนะกุล (2524 : 120-121) ได้วิจัยเรื่อง ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ในเขตการศึกษา 11 พบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 33 ข้อด้วยกันและที่ผู้บริหารให้ความยุติธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา มีคุณธรรมประจำใจ เป็นผู้ที่ตัดสินใจได้รวดเร็ว ถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีไหวพริบ มีความรู้ มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่ผู้ได้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจและควรเป็นผู้ที่มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นๆ
 2. อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 54 ข้อ และที่อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา ให้ความสำคัญอยู่ใน 10 อันดับแรก คือ ควรเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมต่อผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้ที่มึมนุชยสัมพันธ์ มีน้ำใจ มีความเสียสละไม่เห็นแก่ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เป็นผู้ที่มีความประพฤติวางตัวเหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความเข้าใจ เห็นใจ ห่วงใย ให้กำลังใจ ให้ความอบอุ่นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการเงินของโรงเรียน เป็นผู้ที่มีความมั่นคงหนักแน่น ไม่หุนเหิน เชื่อคนง่าย เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีลักษณะของความเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่มีความแข็งแรงเด็ดขาดกล้าตัดสินใจ
- ประถม แสงสว่าง (2524 : 8-9) ได้ทำการวิจัยค้นหาลักษณะของนักบริหารการศึกษาไทยที่พึงประสงค์อย่างยิ่งโดยสรุปไว้เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ กล่าวยอมรับผิดเมื่อทราบว่ามีสิ่งที่ได้สั่งหรือกระทำไปนั้นไม่ถูกต้อง ไม่เป็นผู้คอยรับแต่ความชอบ แล้วโยนความผิดให้ผู้อื่น มีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ มีความลึกซึ้งกว้างขวางมองการณ์ไกล

มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีปฏิภาณไหวพริบความจำและสติปัญญาดี มีความกระตือรือร้นในการทำงานและไม่รับสินบนหรืออาศัยอำนาจหน้าที่หาประโยชน์ส่วนตัว

เกรียงไกร วณภูมิ (2527 : 64 – 65) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์ ครู และคณะกรรมการศึกษา ในเขตการศึกษา 12 ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 866 คน จากผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในทัศนะของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ครู และกรรมการศึกษา ต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบ มีความเป็นประชาธิปไตย คุณสมบัติด้านวิชาชีพต้องให้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล มีความรู้ทั่วไป และมีประสบการณ์ทางการบริหารเมื่อเปรียบเทียบทัศนะของกลุ่ม ตัวอย่างในแต่ละจังหวัดไม่แตกต่างกัน

ประสิทธิ์ พงษ์เทพนิวัต (2530: 115 – 118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้นำท้องถิ่น และข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการประถมศึกษาเกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ชนบทยากจนภาคเหนือประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 571 คน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุปลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล มีลำดับความสำคัญดังนี้

1. ชื่อตรงต่อตนเองและหน้าที่
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทุกโอกาส
3. ประสานความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ทำงาน
4. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้
5. โน้มน้าวและกระตุ้นให้ครูภายในโรงเรียนทำงานร่วมกันจนสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์

ลักษณะด้านวิชาชีพ จัดลำดับความสำคัญไว้ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถทางการศึกษา
2. การมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรประถมศึกษา
3. การรู้เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

สุปิติ ขุนภักดี (2530: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์อำเภอตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์อำเภอ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในภาคกลาง พบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์อำเภอด้านคุณลักษณะส่วนตัวตน คือ มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่เป็นโรคติดต่อที่ส่งคมรังเกียจหรือความพิกลพิการใด ๆ มีความเห็นด้วยอยู่ใน

อันดับแรก และมีความคิดเห็นรองลงมาคือ มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อ ลักษณะที่พึงประสงค์ด้านวิชาชีพ มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ไม่ทอดทิ้ง ละเลย หรือหลีกเลี่ยง และทำตนให้เป็นที่เชื่อถือได้ นอกจากนี้ ได้ให้ความสำคัญในข้อลักษณะที่พึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความรู้ทางวิชาการ ตามลำดับ

นภา คงเมือง (2532: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการจัดการศึกษาสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษาตัวแปรด้านการบริหารและการนิเทศ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน สรุปได้ว่า ด้านการบริหารและการนิเทศ ครูใหญ่มีการปฏิบัติมากในข้อมนุษยสัมพันธ์ การให้คำปรึกษาแก่ครู เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน คือ นักเรียนได้ฝึกให้มีความสนใจ และสังเกตสิ่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน ถูกต้องมีการปฏิบัติน้อย

สมบูรณ์ ขวัญทอง (2532: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงาน บทบาทศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียน ในภาคใต้ของประเทศไทย ปรากฏผลดังนี้ ระดับการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกันด้านการวางแผนและวิชาการ และด้านการติดตามและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน

นงลักษณ์ เรือนทอง (2535: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ปรากฏผลดังนี้คือ

1. ระดับวัฒนธรรมองค์การในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ งานบริหารทั่วไป รองลงมาคือ งานแผนงานพัฒนาชนบท
2. วัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์อำเภอ และหรือผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ กับหัวหน้างานในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ไม่มีความแตกต่างกัน
3. ดัชนีที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ มี 5 ด้าน คือ ด้านบุรณภาพ คุณภาพ ความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

บัณฑิตย์ ศรีพุทธางกูร (2538: 67-69) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์อำเภอในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่ได้รับรางวัลดีเด่นและไม่ได้รับรางวัลดีเด่นในด้านการวางแผน การจัดระบบ การจูงใจและการควบคุม พบว่า พฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์อำเภอในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอที่ได้รับรางวัลดีเด่น ปฏิบัติในระดับที่มากกว่า พฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์อำเภอในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอที่ไม่ได้รับรางวัลดีเด่นทุกด้าน และพฤติกรรมที่จำเป็นต้องควรพัฒนา 4 เรื่อง คือ

1. การมอบหมายงานที่เหมาะสม
2. การจัดการสื่อสารภายใน
3. การให้ทุกคนมีอิสระในการเลือกงาน
4. การเชิญผู้มีความรู้มาร่วมปรึกษา

เอ็อม จันท์สุขใจ (2540 : บทคัดย่อ) จากการศึกษาลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 5 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตการศึกษา 5 มีลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบ ทำให้เป็นที่น่าเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความเป็นนักพัฒนาการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อินทรน้อย มะลิชัยวงศ์ (2541:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผู้นำปรัวรรตของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดลำพูน พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในระดับสูงในด้านที่เป็นผู้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน การใช้กระบวนการกลุ่ม การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่

ไพโรจน์ สิงห์คำ (2542:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษาอำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองงาน ด้านภาวะผู้นำรักเกียรติศักดิ์ศรี ศรัทธาในอาชีพ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารในการครองตน ครองคน ครองงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ มีสิ่งจะพูดจริงทำจริงส่วนความคิดเห็นของครูผู้สอนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิวัฒน์ ภูไชยแสง (2542:79-81) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับพึงประสงค์มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ คุณลักษณะด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านบุคลิกภาพตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบตามทัศนคติของครูผู้สอนพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์โดยรวมขนาดใหญ่และขนาดกลางมีทัศนคติไม่แตกต่างกันและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ในอีก 3 ด้านไม่แตกต่างกันทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก แต่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

ศราวุฒิ สิทธิราช (2544:53-57) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนคติของกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอน้ำอูน จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า กรรมการสถานศึกษาโดยรวมและจำแนกสถานภาพกรรมการสถานศึกษาได้แก่ ครูผู้สอนและตัวแทนชุมชนเห็นว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ รวมทั้งครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านเหมาะสมมากกว่าตัวแทนชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในต่างประเทศที่น่าสนใจพอสรุปได้ดังนี้

แมกนุสัน (Magnusn 1971 : 78-91) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะคือ คุณลักษณะด้านอาชีพ (Professional characteristics) และคุณลักษณะส่วนตัว (Personal characteristics) ได้สรุปคุณลักษณะทั้ง 2 ลักษณะไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านอาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้
 - 1.1 มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี
 - 1.2 มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี
 - 1.3 รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ

- 1.4 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
- 1.5 ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 1.6 เป็นผู้นำเข้าใกล้และมีเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน
- 1.7 มีความสนใจในบุคคลอื่น ๆ
- 1.8 มีความสามารถในการวางแผน และการจัดระเบียบงาน
- 1.9 รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น
- 1.10 รู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่
2. คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้
 - 2.1 มีวิจาร์ณญาณ และมีความยุติธรรม
 - 2.2 มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี
 - 2.3 มีความรู้กว้างขวาง
 - 2.4 เป็นผู้มีความเสียสละไม่ใช้อารมณ์
 - 2.5 มีความจริงใจ
 - 2.6 มีความเป็นมิตร
 - 2.7 มีอารมณ์ขัน
 - 2.8 มีใจกว้างและเปิดเผย
 - 2.9 มีความเสมอต้นเสมอปลาย
 - 2.10 มีความเมตตาปราณี และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

มาร์เลอร์ (Marler 1973: 314-319) ได้ศึกษาทัศนคติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ได้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทหน้าที่สำคัญ 6 ประการ

1. เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารโรงเรียน ประสานงานให้การนิเทศและวางโครงการการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีลักษณะความเป็นผู้นำ ทั้งด้านส่วนตัวและด้านวิชาชีพ เพื่อจะทำให้กิจการของโรงเรียนดำเนินไปได้ด้วยดี
3. มีความเป็นกันเองกับนักเรียน และเข้าใจปัญหาของนักเรียน
4. ฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัย และใช้ระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

เมื่อถึงคราวจำเป็น

5. วางตัวเป็นกลางต่อการสร้างความสัมพันธ์กับชนทั่วไป
6. มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับคณะครู และช่วยเหลือครูในโรงเรียน

เบนจามิน (Benjamin 1976 : 718-719) ได้ศึกษาการคัดเลือกครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษานิวยอร์ก พบว่า คณะกรรมการการศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนต้องการครูใหญ่ที่มีการศึกษาสูง และมีประกาศนียบัตรผ่านกรทดสอบจากคณะกรรมการของรัฐ และยังพบว่า ผู้ที่จะเป็นครูใหญ่ ควรมีประสบการณ์ในการสอนและเคยเป็นผู้ช่วยครูใหญ่มาก่อน มีความซื่อสัตย์ มีสติปัญญาดี และมีความสามารถในการคิด สำหรับในเรื่องอายุ เพศ และศาสนา ของครูใหญ่ ไม่เป็นปัจจัยในการเลือก

เอ็ดฮาร์ท (Echardt 1978: 562-563) ได้ศึกษาเกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ พบว่า คณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาและมัศึกษามีเกณฑ์ในการคัดเลือกครูใหญ่ไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการครูใหญ่ที่มีคุณสมบัติ 10 ประการ คือ

1. การรับรู้ในตำแหน่งหน้าที่
2. มีทักษะในการตัดสินใจ
3. มีอารมณ์มั่นคง
4. มีทักษะในการสื่อสาร
5. มีบุคลิกภาพดี
6. สามารถปรับตัวได้ดี
7. มีคุณธรรม
8. สติปัญญาดี
9. สุขภาพดี
10. มีมนุษยสัมพันธ์

ฟริก (Frick.1996:142) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบผู้บริหารกับการเปลี่ยนแปลง ปัญหา และการจัดการควบคุมที่มีความรู้ดีกว่าตนเองเมื่อจำเป็นต้องใช้อำนาจในการศึกษาภาวะผู้นำว่า ใครมีคุณสมบัติตามเกณฑ์เป็นผู้เปลี่ยนรูปแบบระบบเพิ่ม เรียกร้องมากเกินไป ครอบคลุมความต้องการ เป็นมิตรในการศึกษาวัตถุประสงค์พรรณนาภาวะผู้นำ การปรับตัวลักษณะดีกว่าลักษณะเฉพาะ ภาวะผู้นำ 4 อย่าง คือ 1) โครงสร้าง 2) มนุษยธรรม 3) การเมือง 4) สัญลักษณ์ ในการศึกษาสำรวจลักษณะสำคัญในภาวะผู้นำ ความอดสาหะในการเตรียมความพร้อมในเขตโรงเรียนและภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง วิธีการและหลักการเป็นมูลเหตุเป็นการพรรณนางานวิจัยตัวอย่างโดยการ สุ่ม 150 คน ทั้งหมด 219 คน ทางทิศใต้แคลิฟอร์เนีย โรงเรียนในเมืองมีความรู้สึกรู้เห็นผู้อื่น 30 คน เล็กน้อย 75 % ความรู้สึกตอบในการสำรวจการใช้เครื่องมือของภาวะผู้นำในแบบข้อคำถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์หาข้อมูลเปิดเผยมาลักษณะสำคัญความแตกต่างในภาวะผู้นำมี

ลักษณะขอดีเยี่ยมบนพื้นฐานประสบการณ์เหนือกว่าผู้อื่น เปลี่ยนแปลงตัวบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ความสนใจในการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกเหนือกว่าผู้อื่น

ลิปสกี (Lipsky.1996:138) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารพฤติกรรมของผู้นำ (ภาวะผู้นำ) ในโอกาสทองของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและ พฤติกรรมในตัวบุคคลที่ประสบความสำเร็จเฉพาะภาวะผู้นำจากปริญญาโทได้รับรวบรวม ความก้าวหน้า มีอำนาจโน้มน้าวเครือข่ายเพิ่มเงินเดือน วางแผนให้ความสมหวังของผู้นำที่มี ประสิทธิภาพในการประเมินพฤติกรรมเชื่อมกันในการบริหารจัดการภาวะผู้นำฝึกฝนวิธีการให้ เงินเดือนให้ความสำคัญผู้จัดการมีไหวพริบเฉียบแหลมในระดับประเทศ ตัวอย่าง ปริญญาโท ค.ศ.1996 ผู้บริหารจัดการบริหารเชี่ยวชาญ อัตราความดี พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานมีเกณฑ์การบริหารเปลี่ยนแปลง ไม่ใคร่เทียบเท่า คือ หัวใจการบริหาร มนุษย์ พฤติกรรมปฏิบัติ ประสิทธิภาพ ซึ่งยืนยันการสำรวจตรวจค้นพยากรณ์ ผู้บริหารมี ประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เน้นการประเมิน โดยการปฏิบัติเป็นหน้าที่สำคัญผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพ

ฟูลเลอร์ (Fuller.1997:2160-A) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำส่วนใหญ่ใช้ทฤษฎี การเปลี่ยนกลยุทธ์วิธีการ เป้าหมาย ปรัชญา หลักปรัชญา เรื่องสำนักงานใช้ระบบวิทยาศาสตร์ เป็นจุดความสนใจของผู้มีปัญญาสูงต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการรายงานการวิจัย อารมณ์ สังคม คือ เอกลักษณะลักษณะเฉพาะตัวในการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดประหลาดการใช้ทฤษฎีส่วนใหญ่ทำ ให้สำเร็จ ข้อมูลแรกที่สำคัญคือ ข้อมูลซึ่งรวบรวมไว้ในโรงเรียน การสำรวจตรวจค้นครู พ่อแม่ (บรรพบุรุษ)และบอร์ดการศึกษาข้อมูล ในเดือนธันวาคมและที่ขอบประตู หน้าต่าง เสา ชั้นสอง ข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต การเพิ่มชื่อในส่วนใหญ่โรงเรียนตั้งอยู่ใน มหาวิทยาลัยแคนาดา การสัมภาษณ์ ส่วนน้อยที่สุดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ วิธีการ ทฤษฎี หลักการใช้ข้อมูล และทฤษฎีอธิบาย ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติตามขั้นตอน

นิวบาย (Newby.1998:4492-A) ได้ศึกษาการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) ในโรงเรียนประถมศึกษา จุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์ เปรียบเทียบคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้ระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรและ โรงเรียนที่ไม่ใช่ โดยสำรวจจากโรงเรียนที่ใช้และไม่ใช้ระบบการบริหารคุณภาพประเภทละ 4 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงเรียนทั้งสองประเภท มีความรับผิดชอบต่องาน ในหน้าที่แตกต่างกัน โรงเรียนที่ใช้ระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) จะบริหารงาน

ตามความต้องการความพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน บุคลากรทุกฝ่ายมีความร่วมมือกัน
จึงทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาดาก เขต 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 1,499 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดากเขต 2
จำนวน 306 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรงซีและมอร์แกนที่ระดับ
ความเชื่อมั่น 95 % ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	สภาพพื้นที่	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	หมายเหตุ
น้อยกว่า 6 ปี	พื้นที่ปกติ	202	41	
	พื้นที่พิเศษ	301	61	
6 - 10 ปี	พื้นที่ปกติ	251	52	
	พื้นที่พิเศษ	212	45	
มากกว่า 10 ปี	พื้นที่ปกติ	295	58	
	พื้นที่พิเศษ	238	49	
รวม		1,499	306	

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ทรรศนะของข้าราชการครูเกี่ยวกับ ลักษณะความเป็นนักพัฒนา

การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

มีข้อความคล้ายกัน มีจำนวนคำถามตอนละ 70 ข้อ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาเลือกตอบ

แบบสอบถามแต่ละข้อ 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สูงที่สุด

4 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สูง

3 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง

2 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำ

1 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย

ได้ปรับปรุงจากของ ทศนี วงศ์อิน (2538) ซึ่งได้ศึกษาและวิจัยลักษณะที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้ดำเนินงานดังนี้

1. การศึกษา และสังเคราะห์ถึงลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร เพื่อกำหนดลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร กำหนดตัวแปร (Variable) และข้อรายการ (Items) โดยมีกิจกรรมที่สำคัญก็คือ การศึกษาทฤษฎี ผลงานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร การกำหนดตัวบ่งชี้และเงื่อนไขของแต่ละลักษณะในเรื่องเกี่ยวกับ 1) บทบาท ความสำคัญและลักษณะพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ลักษณะของผู้บริหารที่มีโดยทั่วไป 3) แบบพฤติกรรมและลักษณะของผู้บริหาร ที่เอื้อต่อการพัฒนา 5) คุณลักษณะของ ผู้ประกอบการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) คุณลักษณะของผู้นำที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนา เมื่อวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ และนำมาสังเคราะห์ได้ข้อสรุปลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ลักษณะความเป็นนักพัฒนา ทำเป็น 5 ชั้น 1) สร้างแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะเด่นชัดที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาตามลักษณะความเป็นนักพัฒนา 17 ลักษณะ จำนวน 70 ข้อ

2) นำแบบสำรวจที่สร้างขึ้นไปหาความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3) นำแบบสำรวจที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ 4) ปรับปรุงแบบสำรวจ 5) นำแบบสำรวจ

ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1 นำผลการทดลอง มาหาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ ได้ความเที่ยงเท่ากับ .9657

การตรวจสอบและวิเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาจาก ผลงานการศึกษาของทัศนีย์ วงศ์เย็น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการ เพิ่มเติมพร้อมทั้งงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูล จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด แล้วส่งแบบสอบถามไปยัง โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง โดยส่งทางระบบหนังสือราชการผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

3.2 ผู้วิจัยเดินทางไปรับข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเองทุกอำเภอ โดยประสานงาน ผ่านสำนักงานกลุ่มโรงเรียน

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นจากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยตรวจให้คะแนน หาค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิด ของเบสท์ (Best 1981 :182) โดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวชี้วัด มีรายละเอียด ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา สูงที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา สูง

2.50–3.49 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา ปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษา ต่ำ

1.00-1.49 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษา ต่ำที่สุด

4.3 ตรวจสอบสมมติฐานตามตัวแปรสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การ
ทดสอบค่าที (t-test)

4.4 ตรวจสอบสมมติฐานตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้
การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของ เซฟเฟ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าการทดสอบที (t - test)
F	แทน	ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way Analysis of Variance)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาดาก เขต 2

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2
จำแนกตาม สภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

สภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
พื้นที่ปกติ	151	49.35
พื้นที่พิเศษ	155	50.65
รวม	306	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ปกติจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 49.35 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 50.65

ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2
จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	102	33.33
6 - 10 ปี	97	31.70
มากกว่า 10 ปี	107	34.97
รวม	306	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 34.97

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2**

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N=306	S.D.	ระดับ
1	ความสามารถมองการณ์ไกล การคาดการณ์ ภายหน้า และมองเห็นวิธีการนำไปสู่เป้าหมาย	3.89	.72	สูง
2	ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	3.53	.83	สูง
3	ความสามารถในการสร้างทีมงาน	3.50	.71	สูง
4	ความสามารถในการบริหารงาน	3.64	.70	สูง
5	การศึกษาค้นคว้าและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและทันต่อเหตุการณ์	3.67	.62	สูง
6	การมีฝีมือในการสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ได้บังคับบัญชา	3.62	.85	สูง
7	ความอดทนในการทำงาน	3.81	.76	สูง
8	ความเป็นคนใจกว้างยินดีรับฟังและพยายามเข้าใจความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.75	.68	สูง
9	ความมุ่งมั่นในการพัฒนา	3.83	.92	สูง
10	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.78	.72	สูง
11	ความรู้รอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา	3.83	.89	สูง
12	การเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง	3.71	.87	สูง
13	ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.51	1.01	สูง
14	ความสามารถในการติดตาม ควบคุม และกระตุ้นในการทำงาน	3.50	1.00	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N=306	S.D.	ระดับ
15	ความสามารถในการพูดและฟัง	3.49	1.06	ปานกลาง
16	การเป็นตัวอย่างที่ดี	3.59	1.00	สูง
17	ความมั่นคงทางอารมณ์	3.54	1.01	สูง
	รวม	3.66	.69	สูง

จากตารางที่ 4.3 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 มีลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ด้านความรอบรู้ในภารกิจ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.83$) (S.D. = .89) รองลงมาได้แก่ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนา ($\bar{X} = 3.83$) (S.D. = .93) ระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ ด้านความสามารถในการพูดและฟัง ($\bar{X} = 3.49$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถมองการณ์ไกล การคาดการณ์ ภายหน้า และ มองเห็นวิธีการนำไปสู่เป้าหมาย

ข้อที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N=306	S.D.	ระดับ
1	มีความสามารถในการวางแผนระยะยาวเพื่อการพัฒนาโรงเรียน	3.82	.80	สูง
2	รับรู้ถึงสิ่งที่มีผลกระทบหรืออิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	3.87	.73	สูง
3	มีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้ม สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง	3.99	.89	สูง
4	มีความคิดกว้างไกล และสามารถรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	3.89	.80	สูง
	รวม	3.89	.72	สูง

จากตารางที่ 4.4 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถมองการณ์ไกล การคาดการณ์ ภายหน้า และมองเห็นวิธีการนำไปสู่เป้าหมาย ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอน มีความเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้ม สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา มีความคิดกว้างไกล และสามารถรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.89$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว เพื่อการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 3.82$) อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N = 306	S.D.	ระดับ
5	ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีอย่างสม่ำเสมอ	3.58	1.05	สูง
6	มีความสามารถในการจูงใจ หรือให้กำลังใจ เมื่อผู้ร่วมงานประสบความล้มเหลวหรือหมดหวัง	3.38	1.06	ปานกลาง
7	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และมีความสามารถในการสมาคม	3.51	.99	สูง
8	สามารถให้บริการแก่ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.67	.89	สูง
	รวม	3.53	.83	สูง

จากตารางที่ 4.5 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการติดต่อ สัมพันธ์กับผู้อื่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่ายู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สามารถให้บริการแก่ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.58$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ มีความสามารถในการจูงใจ หรือให้กำลังใจ เมื่อผู้ร่วมงานประสบความล้มเหลวหรือ หมดหวัง ($\bar{X} = 3.38$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการสร้างทีมงาน

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N=306	S.D.	ระดับ
9	สามารถชี้แจงนโยบายและเป้าหมายของการทำงานให้ทีมงานเข้าใจได้	3.67	.98	สูง
10	สนับสนุนให้ครูและชุมชนมีการประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีในการทำงาน	3.49	.94	ปานกลาง
11	สามารถโน้มน้าว จูงใจหมู่คณะให้ร่วมมือกันทำงาน	3.34	.94	ปานกลาง
12	ส่งเสริมความสามัคคีในการทำงาน และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบงานเป็นหมู่คณะ	3.52	.94	สูง
13	เลือกคนที่มีความสามารถและเหมาะสม เข้ามาร่วมทีมงาน	3.48	.96	สูง
รวม		3.50	.71	สูง

จากตารางที่ 4.6 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการสร้างทีมงาน ในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าสามารถชี้แจงนโยบายและเป้าหมายของการทำงานให้ทีมงานเข้าใจได้ มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา ส่งเสริมความสามัคคีในการทำงาน และสร้างจิตสำนึก รับผิดชอบงานเป็นหมู่คณะ ($\bar{X} = 3.52$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ สามารถโน้มน้าว จูงใจหมู่คณะให้ร่วมมือกันทำงาน ($\bar{X} = 3.34$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการบริหารงาน

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N=306	S.D.	ระดับ
14	มีความสามารถในการวิเคราะห์งาน	3.74	.88	สูง
15	มีความสามารถในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดและความรู้ความสามารถ	3.68	.88	สูง
16	สามารถแก้ไขปัญหาและหาทางออก ในการปฏิบัติงานได้เสมอ	3.64	.80	สูง
17	สามารถจัดวิธีปฏิบัติงานที่หลากหลาย ได้อย่างเป็นระบบ	3.53	.86	สูง
	รวม	3.64	.70	สูง

จากตารางที่ 4.7 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการบริหารงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่ายู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความสามารถในการวิเคราะห์งาน มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา มีความสามารถในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดและความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.68$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ สามารถจัดวิธีปฏิบัติงานที่หลากหลาย ได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 ด้านการศึกษาค้นคว้าและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและทันต่อ เหตุการณ์

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N=306	S.D.	ระดับ
18	สามารถเลือกนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.76	.81	สูง
19	จัดให้มีการประชุม สัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.71	.73	สูง
20	มีความสามารถสูงใจ ช่วยให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ในเรื่องการพัฒนางานวิชาการและงานวิจัย	3.64	.86	สูง
21	มีความรอบรู้ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน	3.59	.81	สูง
รวม		3.67	.62	สูง

จากตารางที่ 4.8 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 ด้านการศึกษาค้นคว้าและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและ ทันต่อเหตุการณ์ ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาข้อพบว่า สามารถเลือกนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมมีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา จัดให้มีการประชุม สัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.71$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ มีความรอบรู้ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.59$) อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านการมีฝีมือในการสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N =306	S.D.	ระดับ
22	ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ ความมั่นใจ แรงจูงใจ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	3.62	.96	สูง
23	ผู้ได้บังคับบัญชามักกล่าวถึงการทำงานของผู้บริหารด้วยความชื่นชมว่าผู้บริหารเป็นคนดี มีคุณธรรมและทำงานเก่ง	3.64	1.00	สูง
24	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.53	.99	สูง
25	มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีส่วนร่วมและชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้น	3.71	.96	สูง
รวม		3.62	.85	สูง

จากตารางที่ 4.9 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านการมีฝีมือในการสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ได้บังคับบัญชา ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีส่วนร่วมและชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้น มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมา ผู้ได้บังคับบัญชามักกล่าวถึงการทำงานของผู้บริหารด้วยความชื่นชมว่าผู้บริหารเป็นคนดี มีคุณธรรมและทำงานเก่ง ($\bar{X} = 3.64$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถสร้างความสามัคคีในหมู่คณะและความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความ
อดทนในการทำงาน

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N =306	S.D.	ระดับ
26	มีความอดทนมุ่งมั่นทำงานจนประสบผลสำเร็จ	3.87	.87	สูง
27	เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้นก็ไม่ย่อท้อหมดกำลังใจ	3.75	.84	สูง
28	ทำงานด้วยตนเองอย่างทุ่มเท หนักเอาเบาสู้งไม่เลื่องงาน	3.83	.94	สูง
29	เอาใจใส่ขะมักเขม้นกระตือรือร้น ในการที่จะพัฒนางาน	3.80	.90	สูง
	รวม	3.81	.76	สูง

จากตารางที่ 4.10 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความอดทนในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีความอดทนมุ่งมั่นทำงานจนประสบผลสำเร็จ มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา ทำงานด้วยตนเองอย่างทุ่มเท หนักเอาเบาสู้งไม่เลื่องงาน ($\bar{X} = 3.83$) และ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้นก็ไม่ย่อท้อหมดกำลังใจ ($\bar{X} = 3.75$) อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความเป็น
คนใจกว้างยินดีรับฟังและพยายามเข้าใจความคิดเห็นของบุคคลอื่น

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N=306	S.D.	ระดับ
30	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เสนอแนะและความคิดเห็นใหม่ๆ ได้เสมอ	3.58	.98	สูง
31	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้เสนอผลงาน	3.92	.83	สูง
32	รับพิจารณาทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังดำเนินการอยู่	3.69	.86	สูง
33	ไม่ปฏิเสธหรือเป็นปฏิปักษ์กับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน	3.85	.78	สูง
	รวม	3.75	.68	สูง

จากตารางที่ 4.11 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความเป็นคนใจกว้างยินดีรับฟังและพยายาม เข้าใจความคิดเห็นของบุคคลอื่น ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็น ว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้เสนอผลงาน มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา ไม่ปฏิเสธหรือเป็นปฏิปักษ์กับการ เปลี่ยนแปลงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ เปิดโอกาส ให้ผู้ร่วมงานได้เสนอแนะและความคิดเห็นใหม่ๆ ได้เสมอ ($\bar{X} = 3.58$) อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความมุ่งมั่น
ในการพัฒนา

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N=306	S.D.	ระดับ
34	กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	3.91	.77	สูง
35	ให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการทำงานได้ทุกอย่าง	3.61	.90	สูง
36	ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดยการทำงาน	3.77	.87	สูง
37	มุ่งมั่น ต้องการให้งานก้าวหน้าและมีความภูมิใจ กับผลงานที่ดี	3.84	.97	สูง
รวม		3.83	.92	สูง

จากตารางที่ 4.12 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาในภาพรวมพบว่ากลุ่ม
ตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า
กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$)
รองลงมา มุ่งมั่น ต้องการให้งานก้าวหน้าและมีความภูมิใจ กับผลงานที่ดี ($\bar{X} = 3.84$) และข้อ
ที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการทำงานได้ทุกอย่าง ($\bar{X} = 3.61$)
อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านมีความคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N = 306	S.D.	ระดับ
38	รู้จักพิจารณาคิดหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างชัดเจน	3.81	.95	สูง
39	ชอบการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าและไม่ยึดติดกับวิธีเดิม	3.84	.96	สูง
40	สามารถจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน	3.87	.92	สูง
41	ขวนขวายที่จะนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการ ทำงาน	3.85	.99	สูง
42	สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.83	.95	สูง
รวม		3.78	.72	สูง

จากตารางที่ 4.13 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่ายู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สามารถจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา ขวนขวายที่จะนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ รู้จักพิจารณาคิดหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.81$) อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความรอบ
รู้ในภารกิจของสถานศึกษา

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N = 306	S.D.	ระดับ
43	รู้ระบบในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี	3.92	.89	สูง
44	รู้ขั้นตอนและระเบียบในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี	3.90	.93	สูง
45	มีความรู้ในเรื่องจิตวิทยาและพัฒนาการของเด็ก ๆ	3.77	.95	สูง
46	มีความรอบรู้ด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลตามหลักสูตร	3.75	1.00	สูง
รวม		3.83	.89	สูง

จากตารางที่ 4.14 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษาใน ภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อ พิจารณารายข้อพบว่า รู้ระบบในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา รู้ขั้นตอนและระเบียบในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.90$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ มีความรอบรู้ด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลตามหลักสูตร ($\bar{X} = 3.75$) อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านการเป็นผู้มี
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N = 306	S.D.	ระดับ
47	มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้ผลงานออกมามากที่สุด	3.92	.94	สูง
48	เอาใจใส่ที่ผลงานมากกว่ากระบวนการทำงาน	3.89	.93	สูง
49	เป็นผู้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานเสมอ	3.48	1.12	ปานกลาง
50	เอาใจใส่จะหมกหมิ่นกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนางานหรือทำงานให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด	3.57	1.08	สูง
	รวม	3.71	.87	สูง

จากตารางที่ 4.15 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่ายู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้ผลงานออกมามากที่สุด มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา เอาใจใส่ที่ผลงานมากกว่ากระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 3.90$) และ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ เป็นผู้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานเสมอ ($\bar{X} = 3.48$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้าน
ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N = 306	S.D.	ระดับ
51	สามารถค้นหาและมองเห็นปัญหา รวมถึงสาเหตุของปัญหา ได้อย่างชัดเจน	3.52	1.06	สูง
52	มีความคิดยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาและหาทางออกอย่าง สร้างสรรค์	3.52	1.04	สูง
53	มีมุมมองในการแก้ไขปัญหาและจัดการกับสิ่งต่างๆ อย่าง หลากหลาย	3.55	1.03	สูง
54	รู้จักพิจารณาคิดหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างชัดเจน	3.49	1.04	ปานกลาง
	รวม	3.51	1.01	สูง

จากตารางที่ 4.16 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
ในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$)
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีมุมมองในการแก้ไขปัญหาและจัดการกับสิ่งต่างๆ อย่างหลากหลาย
มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมา มีความคิดยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาและหา
ทางออกอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.52$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ รู้จักพิจารณาคิด
หาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.49$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้าน
ความสามารถในการติดตาม ควบคุม และกระตุ้นในการทำงาน

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N=306	S.D.	ระดับ
55	สามารถจัดระบบการติดตามงาน และควบคุมงาน ได้อย่างเหมาะสม	3.50	1.01	สูง
56	มุ่งเน้นให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบจุดที่ต้องแก้ไข	3.48	1.00	ปานกลาง
57	มีการสร้างบรรยากาศนิเทศอย่างเป็นกันเองและอบอุ่น	3.52	1.06	สูง
58	ติดตามงาน ให้ความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ	3.53	1.04	สูง
รวม		3.50	1.00	สูง

จากตารางที่ 4.17 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการติดตาม ควบคุม และกระตุ้นในการทำงานในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่ายู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ติดตามงาน ให้ความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมา มีการสร้างบรรยากาศนิเทศอย่างเป็นกันเองและอบอุ่น ($\bar{X} = 3.52$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ มุ่งเน้นให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบจุดที่ต้องแก้ไข ($\bar{X} = 3.48$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้าน
ความสามารถในการพูดและฟัง

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N=306	S.D.	ระดับ
59	ชอบพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น	3.48	1.10	ปานกลาง
60	มีความสามารถในการพูด การสนทนาและแสดงความคิดเห็น อย่างเหมาะสม	3.51	1.12	สูง
61	เป็นผู้ฟังที่ดี ตั้งใจฟังเมื่อสนทนากับผู้อื่น	3.53	1.07	สูง
62	มีทักษะในการต่อเรื่องการสนทนาที่ทำให้ผู้พูดรู้สึกพึงพอใจ ที่จะพูด หรือแสดงออกด้วยกิริยาท่าทางที่ไม่ทำให้การสนทนา หรือการพูดของผู้พูดล้มเหลว	3.48	1.01	ปานกลาง
	รวม	3.49	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความสามารถในการพูดและฟัง ในภาพรวม
พบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$)
เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า เป็นผู้ฟังที่ดี ตั้งใจฟังเมื่อสนทนากับผู้อื่น มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมา มีความสามารถในการพูด การสนทนาและแสดงความคิดเห็น
อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.51$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ มีทักษะในการต่อเรื่องการ
สนทนาที่ทำให้ ผู้พูดรู้สึกพึงพอใจที่จะพูด หรือแสดงออกด้วยกิริยาท่าทางที่ไม่ทำให้การสนทนา
หรือการพูดของ ผู้พูดล้มเหลว ($\bar{X} = 3.48$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านการเป็น
ตัวอย่างที่ดี

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N = 306	S.D.	ระดับ
63	ประพฤติและปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับประเพณีและ วัฒนธรรมอันดีงามอย่างสม่ำเสมอ	3.62	1.03	สูง
64	ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว	3.58	1.05	สูง
65	เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมประจำตน	3.50	1.09	สูง
66	เป็นผู้แต่งกายดีเหมาะสมกับกาลเทศะกับสังคมที่เกี่ยวข้อง	3.69	1.01	สูง
	รวม	3.59	1.00	สูง

จากตารางที่ 4.19 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี ในภาพรวมพบว่ากลุ่ม
ตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า
เป็นผู้แต่งกายดีเหมาะสมกับกาลเทศะกับสังคมที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง
($\bar{X} = 3.69$) รองลงมา ประพฤติและปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม
อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.62$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม
ประจำตน ($\bar{X} = 3.50$) อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความ
มั่นคงทางอารมณ์

ด้านที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X} N=306	S.D.	ระดับ
67	เผชิญเหตุการณ์ต่างๆ ด้วยจิตใจที่หนักแน่น และอารมณ์ที่มั่นคง	3.51	1.07	สูง
68	ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.50	1.05	สูง
69	การแสดงออกต่อหน้าสาธารณชนด้วยความสุขุมอยู่เป็นนิจ	3.62	1.03	สูง
70	เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมประจำตน มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	3.53	1.10	สูง
	รวม	3.54	1.01	สูง

จากตารางที่ 4.20 ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสายผู้สอนมีความเห็นว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการแสดงออกต่อหน้าสาธารณชนด้วยความสุขุม อยู่เป็นนิจ มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมา เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมประจำตน มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.53$) และ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดได้แก่ ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$) อยู่ในระดับสูง

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนา
การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตาก
เขต 2**

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตาก เขต 2 จำแนกตามสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

ด้าน ที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน				t	p
		พื้นที่ปกติ		พื้นที่พิเศษ			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ความสามารถมองการณ์ไกล การคาดการณ์ หน้า และมองเห็นวิธีการนำไปสู่เป้าหมาย	4.08	.65	3.70	.75	4.66	.00*
2	ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นให้ บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	3.55	.82	3.51	.85	.40	.68
3	ความสามารถในการสร้างทีมงาน	3.48	.68	3.51	.74	.44	.65
4	ความสามารถในการบริหารงาน	3.74	.67	3.55	.73	2.4	.01*
5	การศึกษาค้นคว้าและติดตามความก้าวหน้าทาง วิชาการและทันต่อเหตุการณ์	3.72	.63	3.62	.61	1.4	.15
6	การมีฝีมือในการสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจ ใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา	3.72	.81	3.52	.88	2.03	.04*
7	ความอดทนในการทำงาน	3.94	.71	3.68	.79	2.94	.00*
8	ความเป็นคนใจกว้างยินดีรับฟังและพยายาม เข้าใจความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.84	.66	3.67	.69	2.12	.03*
9	ความมุ่งมั่นในการพัฒนา	4.02	.88	3.65	.91	3.63	.00*
10	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.90	.66	3.66	.77	2.91	.00*
11	ความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา	4.00	.87	3.66	.88	3.39	.00*
12	การเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง	3.83	.83	3.60	.89	2.36	.01*
13	ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.59	1.04	3.43	.99	1.38	.16

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ด้าน ที่	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน				t	p
		พื้นที่ปกติ		พื้นที่พิเศษ			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
14	ความสามารถในการติดตาม ควบคุม และ กระตุ้นในการทำงาน	3.58	1.02	3.43	.97	1.38	.16
15	ความสามารถในการพูดและฟัง	3.59	1.06	3.40	1.06	1.54	.12
16	การเป็นตัวอย่างที่ดี	3.64	1.04	3.55	.97	.80	.42
17	ความมั่นคงทางอารมณ์	3.60	1.05	3.47	.97	1.13	.25
	รวม	3.76	.63	3.57	.73	2.41	.01*

P * แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 จำแนกตาม สภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติกับพื้นที่พิเศษ ในภาพรวม มีทรรชนะต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาข้อพบว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติกับพื้นที่พิเศษมีทรรชนะต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความสามารถมองการณ์ไกล การคาดการณ์ล่วงหน้า และมองเห็นวิธีการนำไปสู่เป้าหมาย ความสามารถในการบริหารงาน การมีฝีมือในการสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัว ผู้ได้บังคับบัญชา ความอดทน ในการทำงาน ความเป็นคนใจกว้างยินดีรับฟังและพยายามเข้าใจความคิดเห็นของบุคคลอื่น ความมุ่งมั่นในการพัฒนา การเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติกับพื้นที่พิเศษมีทรรชนะต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน

ด้าน	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						F	p
		น้อยกว่า 5 ปี		6-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	ความสามารถมองการณ์ไกล การคาดการณ์ ภายหน้า และ มองเห็นวิธีการนำไปสู่ เป้าหมาย	4.01	.67	3.85	.72	3.80	.77	2.38	.09
2.	ความสามารถในการติดต่อสัม พันธ์กับผู้อื่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของงาน	3.56	.79	3.52	.82	3.51	.90	.08	.91
3.	ความสามารถในการสร้าง ทีมงาน	3.50	.66	3.55	.69	3.45	.77	.48	.61
4.	ความสามารถในการ บริหารงาน	3.73	.65	3.63	.69	3.57	.76	1.34	.26
5.	การศึกษาค้นคว้าและติดตาม ความก้าวหน้าทางวิชาการและ ทันต่อเหตุการณ์	3.74	.60	3.63	.61	3.65	.65	.87	.41
6.	การมีฝีมือในการสร้างสรรค์ฯ และแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นใน ตัวผู้ได้บังคับบัญชา	3.73	.79	3.61	.81	3.53	.94	1.41	.24
7.	ความอดทนในการทำงาน	3.91	.69	3.79	.74	3.73	.84	1.37	.25
8.	ความเป็นคนใจกว้างยินดีรับฟัง และพยายามเข้าใจความคิดเห็น ของบุคคลอื่น	3.83	.66	3.76	.62	3.68	.74	1.32	.26

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ด้าน	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						F	p
		น้อยกว่า 5 ปี		6- 10 ปี		มากกว่า 10ปี			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
9.	ความมุ่งมั่นในการพัฒนา	3.96	.91	3.76	.89	3.78	.93	1.44	.23
10.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.86	.70	3.75	.73	3.73	.74	.95	.38
11.	ความรอบรู้ในภารกิจของ สถานศึกษา	3.94	.90	3.77	.87	3.77	.89	1.16	.31
12.	การเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สูง	3.77	.85	3.67	.84	3.69	.91	.32	.72
13.	ความสามารถในการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์	3.58	1.07	3.50	.96	3.46	1.02	.34	.70
14.	ความสามารถในการติดตาม ควบคุม และกระตุ้นในการ ทำงาน	3.53	1.05	3.48	.97	3.50	.99	.07	.92
15.	ความสามารถในการพูดและฟัง	3.56	1.07	3.46	1.04	3.46	1.09	.25	.77
16.	การเป็นตัวอย่างที่ดี	3.58	1.06	3.60	.98	3.61	.99	0.1	.98
17.	ความมั่นคงทางอารมณ์	3.57	1.06	3.54	.96	3.50	1.02	.14	.86
	รวม	3.73	.64	3.64	.66	3.61	.75	.76	.46

จากตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี, 6-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเรื่องลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 โดยเรียงลำดับหัวข้อดังนี้ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 จำแนกตาม พื้นที่และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 1,499 คนโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 จำนวน 306 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากของ ทศนี วงศ์ยืน (2538) ซึ่งได้ศึกษาและวิจัยลักษณะที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้ดำเนินงานดังนี้

การศึกษา และสังเคราะห์ถึงลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร เพื่อกำหนด ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร กำหนดตัวแปร (Variable) และข้อรายการ (Items) โดยมีกิจกรรมที่สำคัญก็คือ การศึกษาทฤษฎี ผลงานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเคราะห์ ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร การกำหนดตัวบ่งชี้และเงื่อนไขของแต่ละลักษณะในเรื่องเกี่ยวกับ 1) บทบาท ความสำคัญและลักษณะและลักษณะพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ลักษณะของผู้บริหารที่มีโดยทั่วไป 3) แบบพฤติกรรมและลักษณะของผู้บริหาร ที่เอื้อต่อการพัฒนา 4) คุณลักษณะของ ผู้ประกอบการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) คุณลักษณะของผู้นำ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนา เมื่อวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ และนำมาสังเคราะห์ ได้ข้อสรุปลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นจากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยตรวจให้คะแนน ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของเบสต์ (Best 1981 :182) โดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวชี้วัด มีรายละเอียด ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สูงที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สูง

2.50–3.49 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำ

1.00–1.49 หมายถึง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำที่สุด

3.3 ตรวจสอบสมมติฐานตามตัวแปรสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

3.4 ตรวจสอบสมมติฐานตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

4.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ลักษณะการศึกษาความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นนักพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นนักพัฒนาการศึกษาสูงสุดในด้าน ความสามารถมองการณ์ไกล การคาดการณ์ ภายหน้า และมองเห็นวิธีการนำไปสู่เป้าหมายอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง และต่ำสุดคือความสามารถ ในการพูดและฟังอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 เปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

4.2.1 จำแนกตามพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 17 องค์กรประกอบ พบว่าข้าราชการครู มีทัศนคติต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติกับพื้นที่พิเศษมีลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2.2 จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ในภาพรวม 17 องค์กรประกอบ พบว่าข้าราชการครู มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 มีลักษณะ ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาในระดับปานกลางถึงสูง
2. ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 แตกต่างกันตามสภาพพื้นที่ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 เมื่อทดสอบสมมติฐานตามตัวแปรด้านสภาพการปฏิบัติงานพบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 เมื่อทดสอบสมมติฐานตามตัวแปรด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

5. อภิปรายผล

จากการศึกษาลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 มีประเด็นที่ค้นพบกันดังนี้

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 มีลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และเมื่อแยกพิจารณาตามกลุ่มผู้ประเมินทีละกลุ่ม คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ปกติและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษ พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ปกติมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ถึง สูง จากข้อมูลทำให้เชื่อได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 เป็นผู้ที่มีลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการนิเทศ ติดตามผล จากหน่วยงานต้นสังกัด ได้เพิ่มความดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้อม จันทร์สุข โข (2540: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนผ่านการอบรมภารกิจ การบริหาร และมีการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจำเป็นต้องกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ สอดคล้องกับ บุญรอด บุญสำเร็จ (2535: 63) ซึ่งให้แนวคิดในการที่ผู้บริหารจะเป็นนักพัฒนา จะต้องหมั่นฝึกหัดตัดสินใจไม่ให้เกิดผิดพลาด คือ เมื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ จะต้องสามารถวินิจฉัยสั่งการด้วยความมั่นใจ โดยอาศัยข้อมูลข่าวสาร วิเคราะห์สถานการณ์และสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปัญหานานาหลากหลายรูปแบบ จะต้องกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ไม่ลังเล หวาดหวั่น หรือย่อท้อต่อผลที่จะเกิดขึ้นภายหลังเมื่อตัดสินใจแก้ปัญหาไปแล้ว ฉะนั้นการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ สามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งในด้าน

ส่วนตัวและการทำงาน มองเห็นปัญหาได้อย่างชัดเจน และเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เป็นคุณลักษณะ ความเป็นนักพัฒนา สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ โปธิสว่าง (2535: 58-66) กล่าวว่า นักบริหารที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้ นักบริหารจะต้องมีอารมณ์มั่นคง มีบุคลิกภาพดี เป็นตัวของตัวเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีพลังกระตุ้นให้การทำงาน มีลักษณะแน่วแน่ และควบคุม อารมณ์ได้ มีพหุทธิปัญญา การศึกษาคี มีความรู้ทางเทคนิค สามารถวิเคราะห์ สถานการณ์ในระดับมหภาคและจุลภาคได้ดี โดยมีความสามารถในการกระตุ้นและแนะนำ บุคคลอื่น ความเป็นเพื่อนและมีประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีความฉับไว ต่อสถานการณ์ทางสังคม มีความสามารถในการทำตนให้สำเร็จ มีทัศนคติที่ดีต่อการปรับตัว เกี่ยวกับสถานภาพของงาน มีความต้องการความสำเร็จในอนาคต มีนิสัยใจคอดี มีความซื่อสัตย์ และเชื่อมั่นในตนเอง เป็นที่ไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน

5.2 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ใน พื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ ที่มีต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ปกติ สูงกว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ พิเศษ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ปกติกับพื้นที่พิเศษมีความคิดเห็น ต่อลักษณะ ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาในด้านความสามารถมองการณ์ไกล การคาดการณ์ล่วงหน้าและมองเห็นวิธีการนำไปสู่ เป้าหมาย ความสามารถในการบริหารงาน การมีฝีมือ ในการสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจ ให้เกิดขึ้นในตัว ผู้ได้บังคับบัญชา ความอดทนในการทำงาน ความเป็นคนใจกว้างยินดีรับฟังและ พยายามเข้าใจความคิดเห็นของบุคคลอื่น ความมุ่งมั่นในการพัฒนา การเป็นผู้มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติกับพื้นที่ พิเศษมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารจัดการศึกษาในสภาพพื้นที่พิเศษมีความยุ่งยากและ ลำบากมากกว่าพื้นที่ปกติ จึงทำให้ข้าราชการครูในพื้นที่พิเศษมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็น นักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ปกติ ซึ่งความยุ่งยาก ลำบากในการเดินทางความเสี่ยงภัย ความทุรกันดาร อาจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษมีความคิดเห็นต่อลักษณะ ความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับปานกลางถึงสูงซึ่งตรงกันข้ามกับข้าราชการครู ในพื้นที่ปกติที่มี

ความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง เกือบทุกรายการ

5.3 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันที่มีต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องได้รับการอบรมพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง เมื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจึงดำเนินการบริหารงานตามแนวทางที่ได้รับมา อีกทั้งเมื่อมีโครงการหรืองานต่าง ๆ ที่ได้รับมาผู้บริหารต้องรับรู้ร่วมกัน จึงเป็นเหตุให้ประสบการณ์ในการบริหารไม่ก่อให้เกิดความแตกต่าง สอดคล้องกับสมบรูณ์ ขวัญทอง (2532: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานบทบาท ศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานการศึกษา นอกโรงเรียน ในภาคใต้ของประเทศไทย ปรากฏผลดังนี้ ระดับการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์ที่ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน ด้านการวางแผนและวิชาการ และด้านการติดตามและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ คุรุสภา (2540: 4-5) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540 ในมาตรฐานที่ 3 ว่า ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนา ด้านนั้น ๆ ในมาตรฐานที่ 10 เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาได้มีมาตรฐานในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้เป็น ผู้รอบรู้ ทันสมัยทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล เป็นผู้บริหารมืออาชีพ จะต้องติดตาม ข่าวสาร ที่ทันสมัยและนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางาน ผู้ร่วมงานได้อย่างเป็นปกติวิสัย และสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่ทันสมัย และไวต่อการให้บริการ อย่างต่อเนื่องและพัฒนาอย่างเป็นระบบ เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

6.1.1 ควรเผยแพร่ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ให้ผู้บริหารโดยทั่วไปทราบ

6.1.2 ควรมีการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

6.1.3 ควรมีการประเมินผู้บริหารเป็นระยะ โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิผล

6.1.4 ควรจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง ของลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษา เพื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตัดสินใจนำผลการวิจัยไปพัฒนาผู้บริหารตามลำดับความสำคัญในกรณีที่มีหลายองค์ประกอบควรได้รับการพัฒนา

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยศึกษา ที่ส่งผลต่อลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารการศึกษา

6.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับผู้บริหาร โรงเรียนที่ไม่ได้เข้าโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา

6.2.3 ควรศึกษาลักษณะองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสพการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีดิถ (2529) *ทฤษฎีบริหารองค์การ* กรุงเทพมหานคร : ธารณาการพิมพ์
- เกรียงไกร วณภูมิ (2527) “คุณสมบัตินที่พึงปรารถนาของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ครู และกรรมการศึกษาในเขตการศึกษา 12” *ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร*
- ครูสภา, สำนักงานเลขาธิการ (2540) *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของครูสภา 2540*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ครูสภา
- คุณ โทจันทร์ (2537) *พระพุทธศาสนากับชีวิตประจำวัน* มหาวิทยาลัยขอนแก่น โอเอสพรีนติ้งเฮาส์
- เจริญ ทั้งทอง “สมรรถภาพในการนำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร” *ปริญญาานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา*
- เฉลิม รัชชนะกุล (2524) “ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ใหญ่ในเขตการศึกษา 11” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย*
- คณัฒ เทียนพุด (2536) *มุมมองที่ท้าทายผู้บริหาร* กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย
- ทัศนั วิงศ์ยั (2538) “การวิเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา*
- ทองอินทร์ วิงศ์โสธร (2535) “เครื่องจักรที่ขอดเยี่ยมทันสมัจะช่วยให้การวางแผนมีประสิทธิภาพได้จริงหรือ” ใน *เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตร กลยุทธ์การครองงานและการครองใจ* สำนักการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชิตินา จันทพลาบุรณ์ (2537) “การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา” *ปริญญาานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร*
- นงลักษณั เรือนทอง (2535) “วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*

- นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2538) *บนเส้นทางสู่นักบริหารการศึกษ* กรุงเทพมหานคร : เอรวิณ
การพิมพ์ ม.ป.ป. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นรา สมประสงค์ (2536) “ความสำคัญของการจูงใจ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนว
ปฏิบัติในการบริหารการศึกษ* เล่มที่ 2 หน่วยที่ 6 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นาวิน ชันทรหิรัญ (2539) “นักพัฒนาในอนาคต” *วารสารพัฒนาชุมชน* 35 (5 พฤศจิกายน): 34-36
- บุญมา กัมปนาทพงษ์ (2532) “การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บุญรอด บุญสำเร็จ (2535) “นักบริหารการพัฒนา” *วารสารพัฒนาชุมชน* 31 (11 พฤศจิกายน) :
63-64
- บัณฑิตย์ ศรีพุทธานุกร (2538) “พฤติกรรมกรรมการบริหารของศึกษาธิการอำเภอในสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอที่ได้รับรางวัลดีเด่นและไม่ได้รับรางวัลดีเด่น” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประคินันท์ อุปรมัย (2535) “ความรู้ทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารหรือการสื่อความหมาย
ที่มีประสิทธิภาพ” ใน *เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรกลยุทธ์การครองงาน
และการครองใจ* สำนักการศึกษต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประดม แสงสว่าง (2524) “ลักษณะของนักบริหารการศึกษไทยที่พึงประสงค์” รายงานการวิจัย
- ประพนธ์ ไพลคำ (2537) “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนข
องครูและกรรมการการศึกษ
- องโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี” วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- ประยูร ศรีประสาธน์ (2536) “ทฤษฎีการตัดสินใจ” ใน *การประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนว
ปฏิบัติในการบริหารการศึกษ* เล่มที่ 2 หน่วยที่ 7 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปรีชิตปกรณณ์ ฝ่าย (2532) *ธรรมวิภาคบรรยายสำหรับนักธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี* กองศาสนา
ศึกษา กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ
- ปภาวดี ประจักษ์สุนิณี (2525) “มีความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างไร” ใน *เอกสารประกอบการ
ฝึกอบรมหลักสูตรการครองงานและการครองใจ* สำนักการศึกษต่อเนื่อง
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปรีชา ช่างขวัญยืน (2542) *ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู* กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์

- พระธรรมปิฎก (2540) “ภาวะผู้นำ” ปาฐกถาอารี วิทยาลัย ครั้งที่ 11 สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสุพรรณบุรี (อัคราณา)
- พนัส หันนาคินทร์ (2524) *หลักการบริหารโรงเรียน* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช
- พุทธทาส อินทปัญโญ (2534) *เข่นั่นเอง* ธรรมทานมูลนิธิ
- พรรณราย ทรัพย์ประภา (2536) *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ไพฑูริย์ โพธิ์สว่าง (2535) “การเป็นนักบริหารที่ดี” *วารสารพัฒนาชุมชน* 31 (5 พฤษภาคม): 58-66
- ภิญโญ สาร (2526) *การบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช
- ไมตรี ทองประวัตติ (2535) “เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ” ใน *เอกสารประกอบการ*
ฝึกอบรมหลักสูตรกลยุทธ์การครองงานและการครองใจ สำนักงานการศึกษาต่อเนื่อง
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2528) *ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา*
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ราณี อธิชัยกุล (2535) “การควบคุมและการติดตามงาน” ใน *เอกสารประกอบการฝึกอบรม*
หลักสูตรกลยุทธ์ การครองงานและการครองใจ สำนักงานการศึกษาต่อเนื่อง
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เริงศักดิ์ ปานเจริญ (2536) *การบริหารยุคใหม่* ซีเอ็ดดูเคชั่น
- วิจิตร วรุตบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล (2523) *การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา*
เบื้องต้น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วีรวัฒน์ พงษ์พะยอม (2532) *ทำงานเป็นทีม* ซีเอ็ดดูเคชั่น
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2538) *การศึกษาปัจจัยในการพัฒนา*
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเจตคติของครู ต่อผู้บริหาร
สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6 กระทรวงศึกษาธิการ
- สามัญศึกษา, กรม (2534) *เอกสารประกอบการอบรมเตรียมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา รุ่น*
1/2535 กรุงเทพมหานคร
- สุชีพ ปุญญานุภาพ (2537) *พระไตรปิฎกฉบับสำหรับประชาชน* มหามกุฏราชวิทยาลัย ใน
พระบรมราชูปถัมภ์

- สุปิติ ชุนภักดี (2530) “ลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศกรอำเภอตามความคิดเห็นของ
ศึกษานิเทศกรอำเภอ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในภาคกลาง”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุพิชญา ชีระกุล (2524) การนิเทศการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์วิทยากร
สำรอง เพ็ญหนู และคณะ(2527) คู่มือการนำค่านิยมที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติแก่นักบริหาร
กรุงเทพมหานคร (อัครสำเนา)
- สมบุรณ์ ขวัญทอง (2532) “การปฏิบัติงานตามบทบาทของศึกษานิเทศกรเกี่ยวกับงานการศึกษา
นอกโรงเรียนในภาคใต้ของประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ สงขลา
- สมบุรณ์ อุปลัมภ์ (2532) ความรู้และหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร กรุงเทพมหานคร
เนติกุลการพิมพ์
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525) พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช
_____ (2522) พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชจำกัด
- สมศักดิ์ หงษ์สาคร (2537) “คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนตาม
ทรรศนะของหัวหน้าหมวดวิชา และครูผู้สอนโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
- อนันต์ เกตุวงศ์ (2523) การบริหารการพัฒนา กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อนันต์ เตชะวณิช (2541) “บทบาทของนักพัฒนาในสถานการณ์ปัจจุบัน” วารสารพัฒนาชุมชน
37: 7
- อนันต์ มาสวัสดิ์ (2518) “คุณลักษณะของครูใหญ่ที่พึงปรารถนาตามทัศนคติของโรงเรียน
ประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- อรุณ รักธรรม (2527) หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช

- เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527) *หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป* กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์
 _____.(2540) *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : อรุณการ
 พิมพ์
- อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร (2524) “ท่านจะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีได้อย่างไร” ใน *วารสาร
 กรมบัญชีกลาง*.22(5) กันยายน-ตุลาคม
- อำนวยการ วิรวรรณ (2535) *บัญญัติเจ็ดประการในการสร้างงานให้กลายเป็นบุคคลผู้ประสบความสำเร็จ
 ความสำเร็จในชีวิต* ผู้จัดการ ฉบับพิเศษ :194
- Best,John W. (1981). *Research in Education*. 4th ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Chester I. Barnard (1969). *Organization and Management*. Cambridge, Massachusetts:
 HarvardUniversity Press.
- Gannon, Martin J. (1982). “Management : An Integrated Framework”² nd. Ed. Boston : Little
 Brown.
- Ghiselli, Edwin E. (1971). *Exploration in Managerial Talent*. Pacific palisades, California :
 Goodyear Publishing.
- Hoy , Waynek and Miskel. Cecil G .(1982). *Educational Administration*. Singapore : Mc Graw-
 Hill.
- Knezevich, Stephen J. (1984). *Administration of Public Education*.⁴ th ed. New York: Harper and
 Row Publishers.
- Magnusn, Watter G. (1971). “The Characteristic of Successful School Business Managers,”
 (Unpublished) Doctoral Dissertation. University of Southern California. Los
 Angeles.
- Mintzberg. (1973). *Henry the structuring of organizations : a syntesis of the research*.
 EnglewoodCliffs.N.J.: Prentice – Hall.
- Reddin, William J (1970). *Managerial Effectiveness* . New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัยนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 โดยข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ตามสภาพความเป็นจริง

1. สภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

- พื้นที่ปกติ
 พื้นที่พิเศษ

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
 6 - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

สำหรับผู้วิจัย

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามระดับความคิดเห็น

- 5 หมายถึงเห็นด้วยกับคำถามในระดับ สูงที่สุด
 4 หมายถึงเห็นด้วยกับคำถามในระดับ สูง
 3 หมายถึงเห็นด้วยกับคำถามในระดับ ปานกลาง
 2 หมายถึงเห็นด้วยกับคำถามในระดับ ต่ำ
 1 หมายถึงเห็นด้วยกับคำถามในระดับ ต่ำที่สุด

ข้อ	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความสามารถมองการณ์ไกล การคาดการณ์ล่วงหน้า และมองเห็นวิธีการนำไปสู่เป้าหมาย							
1.	มีความสามารถในการวางแผนระยะยาวเพื่อการพัฒนาโรงเรียน						
2.	รับรู้ถึงสิ่งที่มีผลกระทบหรืออิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต						
3.	มีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้ม สิ่งที่จะเกิดขึ้น ได้อย่างถูกต้อง						
4.	มีความคิดกว้างไกล และสามารถรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้อย่างรวดเร็ว						
ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน							
5.	ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานดำเนินไป ด้วยดีอย่างสม่ำเสมอ						
6.	มีความสามารถในการจูงใจ หรือให้กำลังใจ เมื่อผู้ร่วมงานประสบ ความล้มเหลวหรือหมดหวัง						
7.	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และมีความสามารถในการสมาคม						
8.	สามารถให้บริการแก่ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ						
ความสามารถในการสร้างทีมงาน							
9.	สามารถชี้แจงนโยบายและเป้าหมายของการทำงานให้ทีมงาน เข้าใจได้						

ข้อ	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
10.	สนับสนุนให้ครูและชุมชนมีการประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีในการทำงาน						
11.	สามารถโน้มน้าว จูงใจหมู่คณะให้ร่วมมือกันทำงาน						
12.	ส่งเสริมความสามัคคีในการทำงาน และสร้างจิตสำนึก รับผิดชอบงานเป็นหมู่คณะ						
13.	เลือกคนที่มีความสามารถและเหมาะสม เข้าร่วมทีมงาน						
	ความสามารถในการบริหารงาน						
14.	มีความสามารถในการวิเคราะห์งาน						
15.	มีความสามารถในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัด และความรู้ความสามารถ						
16.	สามารถแก้ไขปัญหาและหาทางออก ในการปฏิบัติงานได้เสมอ						
17.	สามารถจัดวิธีปฏิบัติงานที่หลากหลาย ได้อย่างเป็นระบบ						
	การศึกษาค้นคว้าและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและทันต่อเหตุการณ์						
18.	สามารถเลือกนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการ ทำงานได้อย่างเหมาะสม						
19.	จัดให้มีการประชุม สัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ						
20.	มีความสามารถจูงใจ ชักจูงให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในเรื่อง การพัฒนางานวิชาการและงานวิจัย						
21.	มีความรอบรู้ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน						
	การมีฝีมือในการสร้างศรัทธาและแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ได้บังคับบัญชา						
22.	ผู้บริหารสามารถสร้างศรัทธา ความมั่นใจ แรงจูงใจ ในการ ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ						
23.	ผู้ได้บังคับบัญชามักกล่าวถึงการทำงานของผู้บริหาร ด้วยความชื่นชมว่าผู้บริหารเป็นคนดี มีคุณธรรมและทำงานเก่ง						

ข้อ	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
24.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
25.	มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีส่วนร่วมและชี้ให้เห็น ปัญหาที่เกิดขึ้น						
ความอดทนในการทำงาน							
26.	มีความอดทนมุ่งมั่นทำงานจนประสบผลสำเร็จ						
27.	เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้นก็ไม่ย่อท้อหมดกำลังใจ						
28.	ทำงานด้วยตนเองอย่างทุ่มเท หนักเอาเบาสู้ไม่ถอยงาน						
29.	เอาใจใส่จะมักเขม่นกระตือรือร้น ในการที่จะพัฒนางาน						
ความเป็นคนใจกว้างยินดีรับฟังและพยายามเข้าใจความคิดเห็นของบุคคลอื่น							
30.	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เสนอแนะและความคิดเห็นใหม่ๆ ได้เสมอ						
31.	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้เสนอผลงาน						
32.	รับพิจารณาทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังดำเนินการอยู่						
33.	ไม่ปฏิเสธหรือเป็นปฏิปักษ์กับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน						
ความมุ่งมั่นในการพัฒนา							
34.	กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน						
35.	ให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการทำงานได้ทุกเรื่อง						
36.	ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดยการทำงาน						
37.	มุ่งมั่น ต้องการให้งานก้าวหน้าและมีความภูมิใจ กับผลงานที่ดี						

ข้อ	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์							
38.	รู้จักพิจารณาคิดหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างชัดเจน						
39.	ชอบการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าและไม่ยึดติดกับวิธีเดิม						
40.	สามารถจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน						
41.	ชวนขวยที่จะนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน						
42.	สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม						
ความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา							
43.	รู้ระบบในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี						
44.	รู้ขั้นตอนและระเบียบในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี						
45.	มีความรู้ในเรื่องจิตวิทยาและพัฒนาการของเด็ก ๆ						
46.	มีความรอบรู้ด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลตามหลักสูตร						
การเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง							
47.	มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้ผลงานออกมาดีที่สุด						
48.	เอาใจใส่ที่ผลงานมากกว่ากระบวนการทำงาน						
49.	เป็นผู้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานเสมอ						
50.	เอาใจใส่จะมักเขม้นกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนางานหรือทำงานให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด						

ข้อ	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์							
51.	สามารถค้นหาและมองเห็นปัญหา รวมถึงสาเหตุของปัญหาได้อย่างชัดเจน						
52.	มีความคิดยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาและหาทางออกอย่างสร้างสรรค์						
53.	มีมุมมองในการแก้ไขปัญหาและจัดการกับสิ่งต่างๆ อย่างหลากหลาย						
54.	รู้จักพิจารณาเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างชัดเจน						
ความสามารถในการติดตาม ควบคุม และกระตุ้นในการทำงาน							
55.	สามารถจัดระบบการติดตามงาน และควบคุมงานได้อย่างเหมาะสม						
56.	มุ่งเน้นให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบจุดที่ต้องแก้ไข						
57.	มีการสร้างบรรยากาศสนทนาอย่างเป็นกันเองและอบอุ่น						
58.	ติดตามงาน ให้ความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ						
ความสามารถในการพูดและฟัง							
59.	ชอบพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น						
60.	มีความสามารถในการพูด การสนทนาและแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม						
61.	เป็นผู้ฟังที่ดี ตั้งใจฟังเมื่อสนทนากับผู้อื่น						
62.	มีทักษะใด ที่จะพูด ห หรือการพู	<p>เนาที่ทำให้ผู้พูดรู้สึกพึงพอใจ</p> <p>บาทาทางที่ไม่ทำให้การสนทนา</p>					

ข้อ	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การเป็นตัวอย่างที่ดี							
63.	ประพฤติและปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามอย่างสม่ำเสมอ						
64.	ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว						
65.	เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมประจำตน						
66.	เป็นผู้แต่งกายดีเหมาะสมกับกาลเทศะกับสังคมที่เกี่ยวข้อง						
ความมั่นคงทางอารมณ์							
67.	เผชิญเหตุการณ์ต่างๆ ด้วยจิตใจที่หนักแน่น และอารมณ์ที่มั่นคง						
68.	ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน						
69.	การแสดงออกต่อหน้าสาธารณชนด้วยความสุขุมอยู่เป็นนิจ						
70.	เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมประจำตน มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์						

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- 1) นายสุรเสน ทังทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1
- 2) นายกิตติพงษ์ พิพัฒน์สิ่วพงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2
- 3) นางสาวมนิดา อติชัยสกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2
- 4) นายคำนวน มโนธรรม ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านแม่โกนเกน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2
- 5) นางอุบลรัตน์ บุญลือ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาดาก เขต 2

ภาคผนวก ก

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

**การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง
ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทรศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2**

ข้อ	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
ความสามารถมองการณ์ไกล การคาดการณ์ล่วงหน้า และมองเห็นวิธีการนำไปสู่เป้าหมาย								
1.	มีความสามารถในการวางแผนระยะยาวเพื่อการพัฒนาโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1
2.	รับรู้ถึงสิ่งที่มีผลกระทบหรืออิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	1	1	1	1	1	5	1
3.	มีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้ม สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1
4.	มีความคิดกว้างไกล และสามารถรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	1	5	1
ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน								
5.	ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1
6.	มีความสามารถในการปลอบโยน หรือให้กำลังใจ เมื่อผู้ร่วมงานประสบความล้มเหลวหรือหมดหวัง	1	1	0	1	1	4	0.8
7.	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และมีความคล่องตัวในการสมาคม	1	1	0	1	1	4	0.8
8.	สามารถให้บริการแก่ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1
ความสามารถในการสร้างทีมงาน								
9.	สามารถชี้แจงนโยบายและเป้าหมายของการทำงานให้ทีมงานเข้าใจได้	1	1	1	1	1	5	1

ข้อ	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
10.	สนับสนุนให้ครูและชุมชนมีการประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
11.	รู้จักโน้มน้าวใจหมู่คณะให้ร่วมมือกันทำงาน	1	1	0	1	1	4	0.8
12.	ส่งเสริมความสามัคคีในการทำงาน และมีการสร้างจิตสำนึก รับผิดชอบงานเป็นหมู่คณะ	1	1	1	1	1	5	1
13.	เลือกคนที่มีความสามารถและเหมาะสม เข้ามาร่วมทีมงาน	1	1	1	1	1	5	1
ความสามารถในการบริหารงาน								
14.	มีความสามารถในการวิเคราะห์งาน	1	1	1	1	1	5	1
15.	มีความสามารถในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัด และความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1
16.	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและหาทางออก ในการปฏิบัติงาน ได้เสมอ	1	1	1	1	1	5	1
17.	สามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	1	1	0	1	1	4	0.8
การศึกษาค้นคว้าและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและทันต่อเหตุการณ์								
18.	สามารถเลือกนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการ ทำงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1
19.	จัดให้มีการประชุม สัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1
20.	มีความสามารถช่วย จูงใจให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในเรื่อง ความเคลื่อนไหวทางด้านงานวิชาการและงานวิจัย	1	1	0	1	1	4	0.8
21.	เป็นผู้รอบรู้ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1
การมีฝีมือในการสร้างศรัทธาและแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้บังคับบัญชา								
22.	ผู้บริหารสามารถสร้างศรัทธา ความมั่นใจ แรงจูงใจ ในการ ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1
23.	ผู้ได้บังคับบัญชามักกล่าวถึงการทำงานของผู้บริหาร ด้วยความชื่นชมว่าผู้บริหารเป็นคนดี มีคุณธรรมและทำงานเก่ง	1	1	1	1	0	4	0.8

ข้อ	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
24.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1
25.	ไม่ละเลยที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งให้มองเห็นปัญหาที่กำลังจะเกิดขึ้นและยอมรับที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน	0	1	1	1	1	4	0.8
ความอดทนในการทำงาน								
26.	เมื่อตั้งใจทำงานแล้วจะมุ่งมั่นทำงานเรื่อยไปจนกว่าจะประสบความสำเร็จ	0	1	1	1	0	3	0.6
27.	เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้นก็จะไม่ย่อท้อหมดกำลังใจ	1	1	1	1	1	5	1
28.	ทำงานด้วยตนเองอย่างทุ่มเท หนักเอาเบาสู้งไม่เลียงงาน	1	1	1	1	0	4	0.8
29.	เอาใจใส่จะมักเขม้นกระตือรือร้น ในการที่จะพัฒนางาน	1	1	1	1	1	5	1
ความเป็นคนใจกว้างยินดีรับฟังและพยายามเข้าใจความคิดเห็นของบุคคลอื่น								
30.	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เสนอแนะและความคิดเห็นใหม่ๆ ได้เสมอ	1	1	1	1	1	5	1
31.	ชอบที่จะให้ผู้ร่วมงานได้เสนอผลงาน	1	1	0	1	1	4	0.8
32.	ไม่รังเกียจที่จะพิจารณาทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังพิจารณาอยู่	1	1	0	1	1	4	0.8
33.	ไม่ปฏิเสธหรือเป็นปฏิกิริยากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน	1	1	1	1	0	4	0.8
ความมุ่งมั่นในการพัฒนา								
34.	กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1
35.	ให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการทำงานได้ทุกเรื่อง	1	1	1	1	0	4	0.8
36.	ชอบใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดยการทำงาน	1	1	1	1	0	4	0.8
37.	แสดงให้เห็นชัดเจนว่า ต้องการให้งานก้าวหน้าและมีความสุขกับผลงานที่ดี	1	1	0	1	1	4	0.8

ข้อ	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์								
38.	รู้จักพิจารณาคิดหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1
39.	ชอบการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าและไม่ยึดติดกับวิธีเดิม	1	1	1	1	1	5	1
40.	สามารถจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1
41.	ชวนขวดยที่จะนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
42.	สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1
ความรู้รอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา								
43.	รู้ระบบในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1
44.	รู้ขั้นตอนและระเบียบในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1
45.	มีความรู้ในเรื่องจิตวิทยาและพัฒนาการของเด็ก ๆ	1	1	1	1	1	5	1
46.	การเป็นผู้รอบรู้ด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลตามหลักสูตรเป็นอย่างดี	1	1	0	1	1	4	0.8
การเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง								
47.	แสดงออกถึงความพยายามในการปฏิบัติงานให้ผลงานออกมาดีที่สุดในสิ่งที่ทำได้	1	1	0	1	1	4	0.8
48.	เป็นผู้ให้ความสนใจใส่ใจที่ผลงานมากกว่าเรื่องหุยมหิมในการทำงาน	0	1	1	1	1	4	0.8
49.	เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ๆ ว่าถ้าได้ร่วมปฏิบัติงานด้วยงานต้องประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน	0	1	1	1	0	3	0.6
50.	เอาใจใส่จะมักเขม้นกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนางานหรือทำงานให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดด้วยใจจดจ่อและผูกพัน	1	1	1	1	1	5	1

ข้อ	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์								
51.	สามารถค้นหาและมองเห็นปัญหา รวมถึงสาเหตุของปัญหาได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1
52.	มีความคิดยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาและหาทางออกอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1
53.	มีมุมมองในการแก้ไขปัญหาและจัดการกับสิ่งต่างๆ อย่างหลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1
54.	รู้จักพิจารณาคิดหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1
ความสามารถในการติดตาม ควบคุม และกระตุ้นในการทำงาน								
55.	สามารถจัดระบบการติดตามงาน และควบคุมงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1
56.	มุ่งเน้นให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบจุดที่ต้องแก้ไข	1	1	1	1	1	5	1
57.	มีการสร้างบรรยากาศสนทนากันเองและอบอุ่น	1	1	1	1	1	5	1
58.	ติดตามงาน ให้ความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1
ความสามารถในการพูดและฟัง								
59.	ชอบพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1
60.	มีความสามารถในการพูด การสนทนาและแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	0	4	0.8
61.	เป็นผู้ฟังที่ดี ตั้งใจฟังเมื่อสนทนากับผู้อื่น	1	1	1	1	0	4	0.8
62.	มีทักษะในการต่อเรื่องการสนทนาที่ทำให้ผู้พูดรู้สึกพึงพอใจที่จะพูด หรือแสดงออกด้วยกิริยาท่าทางที่ไม่ทำให้การสนทนาหรือการพูดของผู้พูดล้มเหลว	1	1	0	1	0	3	0.6

ข้อ	ความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
การเป็นตัวอย่างที่ดี								
63.	ประพฤติและปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1
64.	ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว	1	1	1	1	1	5	1
65.	เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมประจำตนอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1
66.	เป็นผู้แต่งกายดีเหมาะสมกับกาลเทศะกับสังคมที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1
ความมั่นคงทางอารมณ์								
67.	เผชิญเหตุการณ์ต่างๆ ด้วยจิตใจที่หนักแน่น และอารมณ์ที่มั่นคง	1	1	1	1	1	5	1
68.	ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1
69.	การแสดงออกต่อหน้าสาธารณชนด้วยความสุขุมอยู่เป็นนิจ	1	1	1	1	1	5	1
70.	เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมประจำตนชัดเจน และปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้เหมาะสมกับสถานการณ์	0	1	1	1	1	4	0.8

สรุปผลการหาค่า IOC

ข้อคำถามที่มีค่า IOC เกิน 0.5 จึงสามารถที่จะนำไปใช้ในงานวิจัยได้ ปรากฏว่าคำถามของแบบสอบถามมีค่า IOC เกิน 0.5 ทุกข้อ แสดงว่าสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลได้ แต่ผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงข้อคำถามบางข้อ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ



ประกาศกระทรวงการคลัง
เรื่อง กำหนดสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 7 แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการ
สำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ พ.ศ. 2544

กระทรวงการคลังจึงประกาศกำหนดให้สำนักงานในพื้นที่ 44 จังหวัด ตามบัญชีรายชื่อ
แนบท้ายประกาศกระทรวงการคลังฉบับนี้ เป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2549 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2550

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. 2550

(นายฉลองภพ ชูสิงกรกาญจน์)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

บัญชีรายชื่อสำนักงานในพื้นที่พิเศษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

ลำดับที่	จังหวัด	จำนวนสำนักงาน
1	จังหวัดกระบี่	12
2	จังหวัดกาฬสินธุ์	1
3	จังหวัดกาญจนบุรี	156
4	จังหวัดกำแพงเพชร	4
5	จังหวัดขอนแก่น	2
6	จังหวัดจันทบุรี	13
7	จังหวัดฉะเชิงเทรา	8
8	จังหวัดชลบุรี	1
9	จังหวัดร้อยเอ็ด	44
10	จังหวัดชุมพร	17
11	จังหวัดตราด	8
12	จังหวัดศรีสะเกษ	10
13	จังหวัดตาก	285
14	จังหวัดนครศรีธรรมราช	1
15	จังหวัดนครสวรรค์	7
16	จังหวัดน่าน	56
17	จังหวัดนครราชสีมา	54
18	จังหวัดนครนายก	1
19	จังหวัดบุรีรัมย์	1
20	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	24
21	จังหวัดพะเยา	17
22	จังหวัดพังงา	32
23	จังหวัดเพชรบุรี	16
24	จังหวัดเพชรบูรณ์	30





ที่ ศธ 0522.16(บ)/ ๔๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

เนื่องด้วย นางประนอม แก้วมา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ลักษณะความ
เป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาชายโอกาสทางการศึกษา สำนัก ณเขตพื้นที่การศึกษาคาก
เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจาก ครูผู้สอน ในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคากเขต 2 จำนวน 124 โรงเรียน

จึงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย ตามวันเวลาและรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 35667



ที่ ศธ 0522.16(บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2550

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุรเสน ทั้งทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางประนอม แก้วมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาระดับศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาชายโอกาสทางการศึกษา ตำแหน่งงานเขตพื้นที่การศึกษาลาด เขต 2 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวให้นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวรารามนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566 - 7



ที่ ศธ 0522.16(บพ)

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพลู อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2550

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา เครื่องมือวิจัย

เรียน นายกิตติพงษ์ ทิพัฒน์สิ่วพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางประนอม แก้วมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาชายโกลาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษา ได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิษธีรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566-7



ที่ ศธ 0522.16(นย)

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2550

เรื่อง ขกเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวนิตา อคิษฐ์สกุล

ถึงที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางประนอม แก้วมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาชายดโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2

ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิทวธีรอนนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566 - 7



ที่ ศษ 0522.16(บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2550

เรื่อง ขอเรียกเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายคำณวม บโนธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางประยอม แก้วมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาชายโกลาตทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวให้นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จะขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร.0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566 - 7



ที่ ศธ 0522.16(บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพลู อำเภอป่ากรัด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2550

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางอุบลรัตน์ บุญลือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางประนอม แก้วมา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ลักษณะความเป็นนักพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคาก เขต 2 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวให้นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัดผลประเมินผล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566 - 7

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางประนอม แก้วมา
วัน เดือน ปีเกิด	20 สิงหาคม 2506
ประวัติการศึกษา	ศบ. วิทยาลัยครูกำแพงเพชร พ.ศ. 2529 วิชาเอกภาษาอังกฤษ วิชานาฏศิลป์
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านแม่โกนเกน ตำบลมหาวัน อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก