บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าหลักการและทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ และนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของผู้บริหาร
2. คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
4. การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    5.1 งานวิจัยในประเทศ
    5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความหมายของผู้บริหาร

โครงสร้างการจัดองค์การต่าง ๆ โดยทั่วไปจะแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ สำหรับฝ่ายบริหารนั้นจะมีบุคคลที่เรียกว่า ผู้บริหาร คอยจัดการดูแลให้ฝ่ายปฏิบัติการดำเนินงานด้วยความรวดเร็ว เรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์การนั้น ๆ ผู้บริหารองค์การหรือหน่วยงาน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ดังที่ (Davis. 1972 : 251) เน้นว่าในการพิจารณาประสิทธิภาพของหน่วยงานใดว่ามีความเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพในการดำเนินการสูงเพียงใด การพิจารณามักจะเพ่งเล็งที่ผู้บริหารลำดับแรก ส่วนสมรรถภาพและคุณภาพของผู้ร่วมงานนั้น มีความสำคัญเป็นลำดับรองลงมา ทั้งนี้เพราะตำแหน่งผู้บริหารเป็นตำแหน่งมราต้องจัดให้มีการดำเนินงานทั้งหมดในองค์การนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2522 : 195 – 198) ที่ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารงาน เพราะเปรียบประดุจดวงประทีปขององค์การและเป็นหลักที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม ฉะนั้นคุณภาพและลักษณะของผู้บริหาร ย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีการปฏิบัติงานขององค์การแต่ละแห่งเป็นอันมากสำหรับความหมายของผู้บริหารนั้น มีบุคคลให้ความหมายไว้อย่างกว้างขวาง เช่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527 : 81 – 82) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่าง คือ

1. มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
2. มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น
3. มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานในหน่วยงานให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่วางไว้
4. ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่งหัวหน้า

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2542 : 72) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจตามกฎหมาย

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้สามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ที่คิดว่าเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จสู่องค์การตามเป้าหมายขององค์การนั้น ๆ

ความสำคัญของผู้บริหาร

ในสังคมใด ประเทศใด หน่วยงานใด จะเจริญก้าวหน้าไปได้แค่ไหนจะดูได้ที่ระบบบริหารและผู้บริหาร เพราะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมของสังคม ในทางการศึกษาก็เช่นกัน จะเจริญรุดหน้าไปเพียงใดหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ ตลอดจนสถานการณ์สิ่งแวดล้อมแล้ว การศึกษาย่อมดำเนินไปได้ดี และสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาไม่ควรมองข้ามความสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ได้แก่การให้ความสำคัญในด้านการสอนของครู และการพัฒนาหลักสูตรให้ความสำคัญในด้านการบริการนักเรียน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ปัจจุบันสังคมไทยเรา กำลังต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการเป็นผู้บริหารเป็นผู้นำอย่างมากทั้งนี้เพราะสังคมไทยได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วตามโลกที่เราเรียกว่าโลกาภิวัตน์ จึงทำให้สังคมไทยเราตามสังคมโลกไม่ทัน ดังนั้น ในการพัฒนา การปรับปรุงระบบการศึกษา ระบบการบริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะการศึกษาทำให้เกิดการพัฒนาและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง "คน" ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก ในการที่จะพัฒนาคนนั้นต้องอาศัยระบบการศึกษาเข้ามาช่วย และผู้ที่จะให้ระบบการศึกษาพัฒนาไปด้วยดีคือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้บริหารโรงเรียนต่าง ๆ และที่สำคัญคือผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นระดับพื้นฐานของการศึกษา เป็นแม่แบบที่จะกำหนดเด็กและเยาวชนของชาติให้ไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งการบริหารงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ ในหลายสิ่งหลายอย่างภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงใน "ความสามารถของนักเรียน" เป็นอันดับแรกของการพัฒนา "คนในสังคม" โดยการให้การศึกษา ผู้ที่จะทำให้การศึกษาได้รับการพัฒนา คือ "ผู้บริหารโรงเรียน" ที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทางของการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนไปตามทิศทางแห่งการปฏิรูปการศึกษา

คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2548 : 17 – 18)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. วางแผนพัฒนาการศึกษาประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา

3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล

4. ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. จัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

6. บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน

7. วางแผนบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

8. จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

10. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการวิชาการแก่ชุมชน

11. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

12. จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

13. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ ตามที่ได้รับมอบหมาย

14. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

1. มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

2. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

3. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

4. ผ่านการพัฒนาตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากบทบาทของผู้บริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้มีบทบาทและหน้าที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน และ การบริหารอย่างมีศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 29) ได้กล่าวว่าผู้บริหารย่อมต้องมีภารกิจหรือ บทบาทที่ Function of Administrator หรือต้องมีกระบวนการบริหารงานที่ต้องยึดถือเป็นจุดยืน สำหรับปฏิบัติกิจกรรมในการบริหารงาน กระบวนการบริหารจะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. ช่วยให้การบริหารงานสะดวกและรวดเร็วขึ้น เพราะมองเห็นความสำคัญของงาน ลดปัญหาความซ้ำซ้อน และสามารถมอบหมายงานได้ถูกต้อง

2. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ทันความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของสังคม

3. ช่วยให้สถานศึกษาได้ขยายงาน มีความเจริญเติบโต และก้าวหน้า มองเห็นปัญหา สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามที่วางไว้

4. ช่วยส่งเสริมตัวบุคคลในการทำงาน การจัดหน่วยงาน การบริหารงานได้งานเหมาะสมกับบุคคล เพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ

5. ช่วยให้ผู้บริหารได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้บุคคลในองค์การทำงานอย่างมีอิสระ และมีความคิดริเริ่ม

6. ช่วยในการจัดหมวดหมู่ของงานให้เป็นไปตามความเหมาะสมและมีความรวดเร็ว

7. ช่วยในการประเมินผล และการติดตามผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สุเมธ แสงนิ่มนวล (2540 : 30 – 45) ได้กล่าวถึงผู้บริหารยุคใหม่ไว้ว่า คือ บุคคลที่มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา หรือผู้ได้รับแต่งตั้งยกย่องมอบหมายให้เป็นหัวหน้า หรือผู้ตัดสินใจแทนกลุ่ม และเป็นผู้นำในการดำเนินการให้กลุ่มคนที่มาอยู่รวมกัน ทำงานให้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารจะต้องบริหาร 3 ประการ ดังนี้

1. บริหารตนเอง ได้แก่การรู้จักใช้สมองในการแก้ปัญหา มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายแข็งแรง เป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ ซื่อสัตย์ อ่อนน้อมถ่อมตน และมีอารมณ์ขัน เป็นต้น

2. บริหารคน ได้แก่การมีหลักธรรมประจำใจ คือ พรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุฑิตา อุเบกขา มีอิทธิบาท 4 ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มีสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานตตา มี ฆราวาสธรรม ได้แก่ สัจจะ ทมมะ ขันติ จาคะ เป็นต้น

3. บริหารงาน ได้แก่การให้ความเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำชมเชย ยกย่องลูกน้องที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการบริหารงานให้ก้าวหน้า รู้จักการวางแผน กล้าคิด กล้าทำกล้าตัดสินใจ ใน 3 ประการนี้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะอยู่ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) ความสามารถของผู้บริหารในความสัมพันธ์ของงานทุกลักษณะ รวมไปถึงความสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น การตัดสินใจ การขจัดความขัดแย้ง การเกิดทักษะด้านความคิด ได้แก่ ผู้บริหาร ต้องมีความรู้ มีสติปัญญา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

3.2 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง ความสามารถในการเสริมสร้างความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่เข้าชุมชนได้ มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้มีความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3.3 ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นความสามารถในการใช้เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุสำเร็จ เช่นการวางแผน การติดต่อ การสื่อความหมาย การจัดการ เป็นต้น

ภิญโญ สาธร (2519 : 141 – 145) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. บริหารหน่วยงาน
2. วางแผนงาน
3. กำหนดนโยบาย
4. ทำหน้าที่ผู้ชำนาญการ
5. เป็นตัวแทนกลุ่มเพื่อติดต่อภายนอก
6. ควบคุมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
7. ให้คุณและโทษสมาชิก
8. ไกล่เกลี่ยสมาชิกเพื่อให้เกิดการประนีประนอม
9. เป็นบุคคลตัวอย่างให้แก่สมาชิก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

10. เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม

11. รับผิดชอบกิจการของหน่วยงาย

12. แสดงให้สมาชิกเห็นว่าเป็นผู้มีอุดมคติ

13. ทำตนเป็นผู้มีความกรุณาต่อสมาชิก

14. ทำตนเป็นผู้รับผิดชอบแทนสมาชิก

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 402 – 403) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่หลัก 5 ประการ คือ

1. เป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

2. เป็นผู้ช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณและคุณภาพของงานได้รับผลสูงสุด

3. เป็นผู้สอนและแนะนำการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

4. เป็นผู้ติดต่อและประสานงานในองค์การ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ

5. เป็นผู้สั่งงานและควบคุมงาน

กรมสามัญศึกษา (2538 : 3 – 5) ได้ให้ข้อคิดของผู้บริหารไว้หลายข้อ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กรมสามัญศึกษาได้มอบหมายให้ทั้งในด้านการบริหารโรงเรียน และรับผิดชอบงานราชการของส่วนราชการอื่น ๆ

2. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการครู และลูกจ้างของโรงเรียน นอกจากนี้ยังต้อง ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด มอบหมายให้เป็นบางครั้งอีกด้วย

3. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้รับผิดชอบการเรียนการสอน การอบรม การสร้างสรรค์ พฤติกรรมอันดีงามที่พึงประสงค์ และการเลือกอาชีพในอนาคต ของเยาวชนในโรงเรียน

4. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้จัดให้มีการศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติกำหนดกรอบ กำหนดผู้รับผิดชอบงานตามนโยบาย ติดตามผลงาน แก้ปัญหา พัฒนางาน สร้างขวัญและกำลังใจ

5. ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำการบริหารภายในโรงเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อนักเรียนโดยดูแลภายในโรงเรียน

การบริหารงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญในหลายสิ่งหลายอย่างภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงเพราะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT PHRANAKHON SRIAYUTTHAYA UNIVERSITY

"ความสามารถของนักเรียน" เป็นอันดับแรกของการพัฒนา "คนในสังคม" โดยการให้การศึกษา ผู้ที่จะทำให้การศึกษาได้รับการพัฒนาคือ "ผู้บริหารโรงเรียน" ที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทางของการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนไปตามทิศทางแห่งการปฏิรูปการศึกษา

สรุปได้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคลากรหลักในการบริหารงานโรงเรียน คุณภาพการศึกษา จะเกิดขึ้นย่อมอยู่กับสมรรถภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี และต้องมีคุณลักษณะในการบริหารงานที่ครอบคลุมงานหลายด้าน ผู้บริหารจึงต้องมีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

คำว่า "มืออาชีพ" (Professional) มีความสำคัญต่อบุคลากรทางการศึกษาในการที่จะสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นใจ ต่อสังคมที่จะต้องได้รับผลผลิตทางการศึกษา ความเป็นมืออาชีพย่อมเป็นสิ่งที่ทุกคนยอมรับ และมีความคาดหวังให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างสูงสุด

"ผู้บริหาร" (Administrators) ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อที่ผ่านมาถึงความสำคัญของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงเปรียบเสมือนจอมทัพในการที่จะนำองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปการศึกษาจึงประดุจ "ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ" ที่ต้องกำหนดยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ ที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ คุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สมชาย เทพแสง (2543 : 20 – 21) นำเสนอกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพว่าประกอบด้วยคุณลักษณะ 20 P's ดังนี้

1. Psychology ผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาในการบริหารคน รู้นิสัยใจคอของลูกน้องเป็นอย่างดีที่เรียกว่า "รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง" ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษานิสัยใจคอของแต่ละคนว่าเป็นคนอย่างไร พูดง่าย ๆ จะไปบริหารใครต้องวิเคราะห์เขาก่อนอันดับแรก

2. Personality คนบางคนเดินมาแต่ไกลเราก็ทราบได้ทันทีว่าเป็นผู้อำนวยการ คนโน้นเดินมานั่นคงเป็นนักการ เพราะการแต่งกายก็ดี บุคลิกภาพการเดินต้องสง่าผ่าเผย ตลอดจนการพูดจามีหลักเกณฑ์น่าเชื่อถือ การยิ้มแย้ม แจ่มใส มี อัธยาศัยไมตรีเป็น

สิ่งสำคัญทำให้เกิดความประทับใจ บุคลิกภาพจึงมีส่วนสำคัญรวมทั้งการวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่การงาน มารยาทต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงทุก ๆ ด้าน

3. Pioneer ต้องเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก กล้าได้กล้าเสีย โดยเฉพาะสถานศึกษาใหม่ๆ ที่ไม่เป็นที่นิยม ผู้บริหารต้องวางแผนเชิงรุก เพื่อให้คนยอมรับศรัทธา ต้องเหน็ดเหนื่อยมานะ อดทนเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย ถ้าท้อแท้ลูกน้องก็คงหมดกำลังใจ กาลิเลโอ นักวิทยาศาสตร์บุคคลสำคัญก่อนจะมีคนเชื่อถือตามว่า โลกกลม เข้าต้องจบชีวิตลงก่อน แต่ก็ถือว่าเป็นตัวอย่างของนักบุกเบิกด้านดาราศาสตร์เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยุทธวิธีทุบหม้อข้าวของพระยาตากนำมาซึ่งชัยชนะในการตีเมืองจันทบุรี เป็นตัวอย่างของนักต่อสู้กล้าได้กล้าเสียได้เป็นอย่างดียิ่ง

4. Poster การทำงานถ้าขาดการประชาสัมพันธ์ งานนั้นก็รู้เพียงไม่กี่คน จึงต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์แม้จะเป็นงานเล็กแต่เราก็เอาจุดเด่นของงานมาตีแผ่ จะช่วยทำให้เป็นที่รู้จักได้มากขึ้น การประชาสัมพันธ์ที่ดีที่สุด คือ มุขปาฐะ (mouth to mouth)

5. Parent ผู้บริหารต้องเป็นพ่อแม่หรือผู้ปกครอง ต้องมีพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่ง วางตัวเป็นกลาง ให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย เสมอหน้า สร้างสังคมให้เป็นปึกแผ่นแน่นแฟ้น สามัคคีกลมเกลียว เหมือนพ่อขุนรามคำแหงมหาราชที่ใช้หลักการปกครองแบบพ่อปกครองลูก ทำให้ไพร่ฟ้าหน้าใส ประชาชนมีความสุขถ้วนหน้า

6. Period ผู้บริหารต้องเป็นคนตรงเวลา การทำงานตรงเวลา สะท้อนให้เห็นว่าเป็นคนซื่อสัตย์ได้ทางหนึ่ง และเป็นตัวอย่างแก่ลูกน้องได้อีกด้วย อย่าทำงานตามเวลาคือเวลาไปก่อนตัวตามไปทีหลัง

7. Pacific ผู้บริหารต้องมีความสุขุม รอบคอบ ใจเย็น มีกลยุทธ์ที่ยอดเยี่ยม สำนวนอังกฤษว่า “ a snake in the grass” เหมือนกับ เสือซ่อนเล็บหรือคมในฝัก ทำให้คนอื่นไม่สามารถรู้จิตใจเราได้ว่าคิดอะไร ทำอะไร การทำงานที่สุขุมรอบคอบทำให้การดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าประมาทงานก็อาจจะเสียหายได้ในภายหลัง

8. Pleasure ผู้บริหารต้องมีอารมณ์ขัน แก้สถานการณ์ในช่วงตึงเครียดได้ อารมณ์จะช่วยให้คนอื่นไว้วางใจให้ความไว้เนื้อเชื่อใจได้ ตลอดจนการทำงานเป็นไปด้วยความสุข ไม่เคร่งเครียด

9. Prudent การมองการณ์ไกล หรือวิสัยทัศน์ทำให้เราเป็นผู้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจำเป็นต้องมี เพราะการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ ความผิดพลาด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จะน้อยลง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน ได้แก่สมเด็จพระปิยมหาราชยอมเสียเมืองเล็กๆ เพียงส่วนเดียวเพื่อรักษาเอกราชของชาติไทยไว้ได้

10. Principle การทำงานของผู้บริหารต้องยึดหลักการเป็นหลักรวมทั้งทฤษฎีต่าง ๆ ที่สามารถอ้างอิงหรือพิสูจน์ได้ นอกจากนี้ควรมีเหตุผลประกอบการชี้แจงได้ มิใช่อ้างแต่เพียงว่า "นโยบายย่อมเหนือเหตุผล" ผู้บริหารก็จะไม่ได้การยอมรับเท่าที่ควร เพราะได้แต่งานมิได้ใจ

11. Perfect งานที่เกิดต้องให้สมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะทำได้ ครบถ้วน ถูกต้อง และมีการตรวจสอบ ประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นคุณภาพของงานเป็นหลัก

12. Point งานที่ทำต้องมีวัตถุประสงค์แน่นอน ชัดเจน สามารถดำเนินไปอย่างมีทิศทางเหมือนหางเสือเรือที่บังคับให้เรือเดินไปอย่างถูกต้องแม่นยำ

13. Plan งานที่ทำต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ และพึงระลึกอยู่เสมอว่า "งานใดก็ตามถ้ามีการวางแผนงานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งทาง"

14. Pay ต้องมีการกระจายงานอย่างทั่วถึง และให้รางวัลบุคคลที่ทำผลงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลที่สร้างสรรค์ผลงานให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมุ่งทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป

15. Participation ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญของงาน พร้อมใจที่จะช่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

16. Pundit ต้องมีความรู้เรื่องที่ทำอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ ไม่ใช่ความรู้แบบ "ยุทธการบนกระดาษ" ซึ่งเป็นสำนวนจีนหมายถึงรู้แต่ตำราพอถึงการปฏิบัติกลับล้มเหลว

17. Politic ต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครอง บางครั้งต้องทำตนเหมือนนักการเมืองเข้ากับคนได้ทุกชั้น ตลอดจนลู่ลมบ้าง อย่าแข็งเกินไป

18. Poet ต้องมีความสามารถด้านสำนวนโวหาร วอลแตร์ กล่าวว่า "ปากกาปกครองโลก" เพราะถ้าเรามีความสามารถด้านการเขียนจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง และเกิดความเลื่อมใสศรัทธาจากคนอื่น

19. Perception ต้องมีความสามารถในการหยั่งรู้ คาดการณ์ ตรวจสอบและทบทวนสิ่งที่คาดการณ์ไว้ตลอดจนบันทึกเหตุการณ์เพื่อนำมาเปรียบเทียบสิ่งที่เกิดขึ้น และเลือกใช้อย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

20. Psycho ต้องมีจิตวิญญาณของนักบริหาร เป็นผู้มีความรักในอาชีพครู เป็นผู้บริหารที่มีอุดมการณ์และปณิธานที่แน่วแน่ในการแก้ปัญหาสังคม ตลอดจน การปฏิรูปสังคม โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องรักในศักดิ์ศรี ในสถาบันของตนเอง ไม่ดูถูกดูแคลน และพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยตลอดจนจรรยาบรรณในอาชีพของตน

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 27 -33) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพใน 3 คุณลักษณะ ได้แก่

1. คุณลักษณะพื้นฐาน
2. คุณลักษณะเฉพาะ/ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว
3. คุณลักษณะเชิงบูรณาการ

โดยได้รวบรวมและสรุปแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

1. คุณลักษณะพื้นฐาน เป็นคุณลักษณะอันจำเป็นของผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 คุณลักษณะ ได้แก่

1.1. ความรู้ความสามารถด้านสารสนเทศ ในโลกของยุคโลกาภิวัตน์การบริหารงานในปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารงานต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่เป็นระบบเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักการนำระบบข้อมูลข่าวสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในระบบกระบวนการบริหารด้วย ซึ่งเรียกว่าระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

การนำข้อมูลไปใช้ในการประมวลผลเพื่อเป็นสารสนเทศที่ดี ผู้บริหารจะต้องทราบถึงคุณสมบัติของข้อมูลที่ดี ดังนี้

1. ถูกต้องเชื่อถือได้
2. ความเกี่ยวข้องกับงาน
3. มีความทันสมัย
4. ทันเหตุการณ์
5. สามารถตรวจสอบได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2534 : 81 – 84) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศในการควบคุมให้องค์การดำเนินไปในแนวทางที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้บริหารสามารถทราบความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ ทำให้ลดความเสี่ยงของการตัดสินใจลงได้โดยทั่วไปแล้วสารสนเทศตามความต้องการของผู้บริหารมีดังนี้

1. สามารถสนองต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ถูกต้องต่อหน้าที่และความรับผิดชอบที่ผู้บริหารนั้นมีอยู่ ทำให้ผู้บริหารนั้น ๆ สามารถนำผลไผใช้งานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีระดับของความละเอียดเหมาะสมกับระดับของผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูงต้องการเฉพาะสารสนเทศสำคัญเพื่อการตัดสินใจ แต่ผู้บริหารรองลงมาต้องการสารสนเทศที่ละเอียดเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

4. ต้องรับกับสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันอย่างทันเหตุการณ์

5. มีความถูกต้องในระดับที่ยอมรับได้โดยไม่จำเป็นต้องถูกต้องเสมอไป

6. สามารถสนองต่อการใช้งานของผู้บริหาร เพื่อผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ทันที หรือสามารถควบคุมสถานการณ์บางสถานการณ์ได้ทันที

7. ต้องมีพื้นฐานของหลักการข้อยกเว้นตามความเหมาะสมเพื่อผู้บริหารจะง่ายต่อการตัดสินใจ

8. เป็นสารสนเทศที่ประหยัดต่อการประมวลผล

9. สามารถสื่อความหมายได้ทันที ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

10. มีความซ้ำซ้อนน้อยที่สุด

ไชยา ภาวะบุตร (2544 : 106 – 107) กล่าวว่า การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องรู้ และศึกษาในเรื่องระบบสารสนเทศ และระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินในในการทำงานของผู้บริหาร มี 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Decision) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตขององค์การ ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจในการดำเนินงานซึ่งเป็นผลต่อความมั่นคงและความเจริญขององค์การ

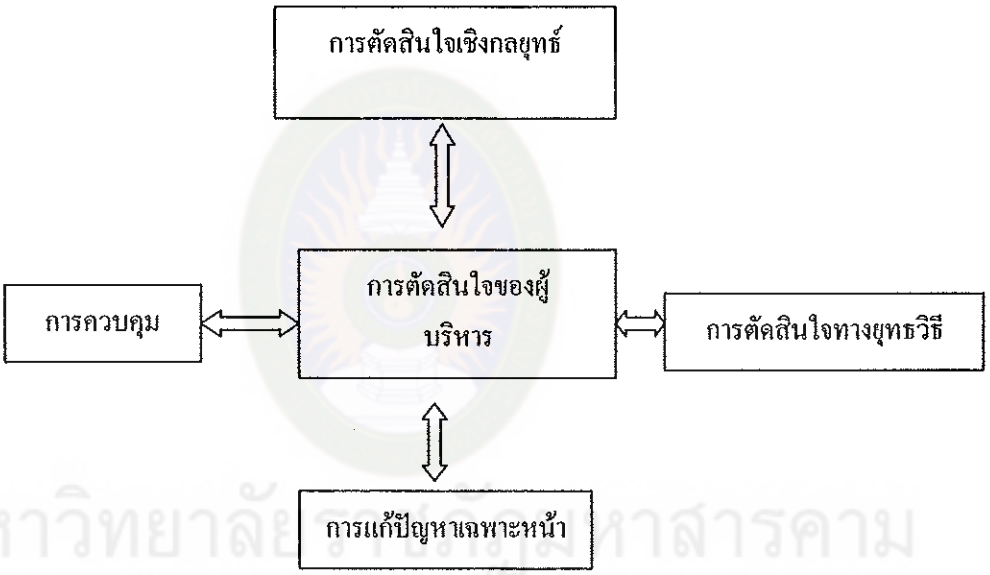
2. การตัดสินใจทางยุทธวิธี (Tactical Decision) เป็นการตัดสินใจว่าองค์การจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร เพื่อให้สามารถบรรลุถึงภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Fire – Fighting) เป็นการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือวิกฤตที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ปัญหาลักษณะนี้จะเกิดขึ้นกะทันหัน ผู้บริหารไม่ได้คาดการณ์ไว้ ผู้บริหารต้องตัดสินใจแก้ปัญหาโดยเฉพาะกรณีที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน เช่น การนัดหยุดงาน หรือภัยธรรมชาติ

4. การควบคุม (Control) เป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามแผนงานและสถานการณ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

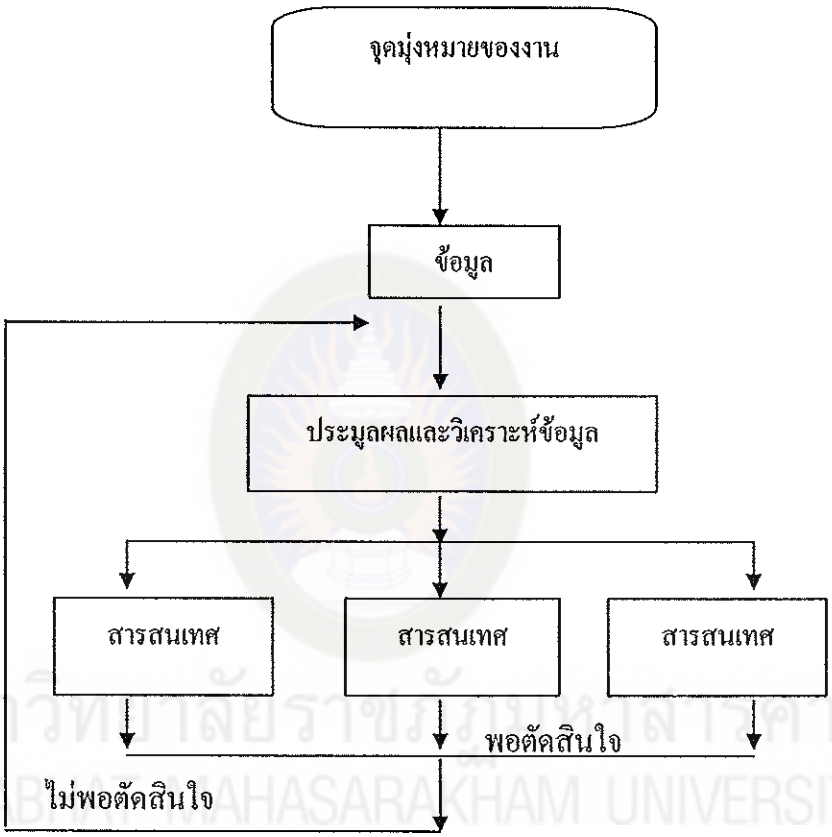
แผนภูมิที่ 2 ลักษณะการตัดสินใจ

ที่มา : (ไชยา ภาวะบุตร. 2544 : 106- 107)

สรุป ในการบริหารงานของผู้บริหารจะมีองค์ประกอบในการตัดสินใจแตกต่างกันไป ตามลักษณะงานและสถานการณ์ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความต้องการข้อมูลและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการและการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารงานต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการดำเนินงาน ผู้บริหารที่ขาดความสนใจในเรื่องนี้ โอกาสที่จะตามกระแสโลกย่อมไม่ทันแน่ ผู้บริหารที่จะเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องสนใจข้อมูลข่าวสารสนเทศ เพื่อสถานศึกษาจะได้มีระบบข้อมูลที่ดี เป็นองค์ประกอบของการปฏิบัติงานงาน การตัดสินใจ การวางแผน และ

117813

เพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างประสิทธิภาพ เพราะระบบสารสนเทศที่จะช่วยทำงานและการแข่งขัน และการพัฒนาองค์การ การจัดระบบสารสนเทศ (Management Information Systems) หรือ MIS จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสามารถแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใน ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 3 แสดงกระบวนการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

ที่มา : (ไชยา ภาวะบุตร. 2544 : 106-107)

1.2 ความรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับวิชาชีพหรืองานที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะตรงกับลักษณะงานในตำแหน่ง ของผู้บริหารนั้นๆ ความรู้ทางวิชาชีพนี้จะเกี่ยวข้องกับทักษะการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของผู้บริหารมืออาชีพอย่างใกล้ชิดมีนักการศึกษาหลายท่านซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 47 – 49) มีความเห็นว่า ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ทางวิชาการทั่วไป ความรู้ทางวิชาชีพและประสบการณ์ในการทำงาน การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ ก็มีความจำเป็น ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ความรู้ทางวิชาการ

1.1 ความรู้ทางวิชาการทั่วไป ได้แก่ ความรู้หลักเบื้องต้น ของวิชาต่าง ๆ ที่สอนในโรงเรียน เพื่อให้ตรวจตรา ควบคุม แนะนำแก่ครูเป็นไปอย่างถูกต้อง

1.2 ความรู้ด้านวิชาชีพ ได้แก่ วิชาปรัชญาการศึกษาหลักการมัธยมศึกษา หลักการบริหารโรงเรียน

2. ประสบการณ์และระดับความรู้ ระดับความรู้ หมายถึง ปริญญาที่ครูใหญ่ได้รับ ถึงแม้ว่าปริญญาจะไม่เป็นเครื่องประกอบว่าบุคคลผู้นั้นจะสามารถทำงานได้ผลดี ก็ตามแต่ก็เป็นเครื่องหมายแสดงถึงความสามารถทางด้านสติปัญญา และความรู้ที่จะนำมาประกอบการงานได้พอสมควร ประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจปัญหาและสถานการณ์ตามความจริงดีขึ้น การได้ผ่านงานมาย่อมมีความรอบคอบ รอบรู้ มากกว่าคนอื่นที่ไม่เคยผ่านงานนั้น ๆ

3. การฝึกอบรมในระหว่างประจำทำงาน ครูใหญ่จะต้องคอยติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาอยู่เสมอ เนื่องจากวิธีการและเทคนิคในการทำงานเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าไม่หยุดนิ่ง กิจกรรมครูใหญ่ควรจะกระทำ ได้แก่

3.1 การอ่านหนังสือ นิตยสาร เกี่ยวกับวิชาการและวิชาชีพ

3.2 การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูใหญ่ด้วยกัน

3.3 การประชุมทางวิชาการ

3.4 การฟังปาฐกถา

3.5 การเขียนบทความ

ประชุม รอดประเสริฐ (2527 : 59) ได้ระบุความรู้ทางวิชาชีพที่ผู้บริหารควรมี และเป็นคุณลักษณะที่จะทำให้วิชาชีพการเป็นนักบริหารประสบผลสำเร็จมี ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้เฉลียวฉลาด มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ และมีความเป็นปัจจุบันเสมอ

2. เป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี

3. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์และมีความยุติธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. เป็นผู้อุทิศเวลาให้กับหน่วยงานอย่างแท้จริง และเอาจริงเอาจังกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

5. เป็นผู้มีจินตนาการสูง และกล้าตัดสินใจในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

กรมสามัญศึกษา (2536 : 51 – 53) กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามลักษณะทางวิชาชีพ ที่นักบริหารที่มีประสิทธิภาพควรมีทักษะและความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. มีความสามารถในการบริหารตนเอง
2. ทราบค่านิยมที่แท้จริง
3. มีเป้าหมายในการทำงาน
4. มีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ
5. มีทักษะในการแก้ไขปัญหา
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. มีความสามารถโน้มน้าวใจผู้อื่น
8. มีความเข้าใจในวิธีการบริหารที่ทันสมัย
9. มีทักษะในการนิเทศสูง
10. มีความสามารถในการเป็นผู้นำ ผู้ให้การฝึกอบรมสูง
11. มีความสามารถในการสร้างทีมงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความรู้ทางวิชาชีพ คือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้ง 6 ด้าน รวมทั้งทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้ทางวิชาชีพนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

สรุป คุณลักษณะพื้นฐาน หมายถึง คุณลักษณะจำเป็นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในสถานศึกษา ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถด้านสารสนเทศข่าวสาร ทั้งการจัดเก็บ การจัดระบบ การนำไปใช้ รวมทั้งความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนการนำไปใช้ในการบริหารงาน ภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. คุณลักษณะเฉพาะ/ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว

ผู้บริหารมืออาชีพควรเป็นผู้มีความแตกต่างจากผู้อื่นในด้านคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคน ลักษณะที่สำคัญๆ และส่วนใหญ่เห็นว่าจำเป็นต่อการเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำ การจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพได้ในทัศนะของผู้ทำวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพย่อมต้องเป็น "ผู้นำ" อยู่ด้วย คำว่า "ผู้นำ" หมายถึงบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยอมรับจากกลุ่มบุคคลให้เป็นหัวหน้าและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม สามารถจูงใจให้บุคคลในกลุ่มมีความคิดเห็นคล้อยตามและปฏิบัติตามคำสั่ง หรือตามความต้องการของตนเองได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจให้มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ ได้มีนักวิชาการ นักจิตวิทยาให้ความเห็นไว้หลายประการ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2528 : 7) กล่าวว่า ผู้นำ หรือภาวะผู้นำ ตรงกับภาษาอังกฤษ (Leadership) หมายถึงกระบวนการใช้อิทธิพลทางสังคม (Social Influence Process) ต่อกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในสถานการณ์อย่างหนึ่ง เพื่อนำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Nath hanthumnavin. 1985 : 27) ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มซึ่งสามารถหรือประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มด้วย ผู้นำและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันมากจนบางครั้งเป็นคำเดียวกัน แต่ลักษณะสำคัญของคำสองคำนี้พอที่จะบอกถึงความแตกต่างกันได้ โดยใช้หลักของกระบวนการกลุ่มคือ "ภาวะผู้นำ" หมายถึง กระบวนการ แต่ "ผู้นำ" เป็นตำแหน่งของโครงสร้างภายในกลุ่มหรือการดำรงตำแหน่งของบุคคล

ประพันธ์ สุริหาร (2535 : 125-127) กล่าวไว้ว่า เมื่อไรก็ตามที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อดำเนินไปสู่จุดหมายร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่ง ความเป็นผู้นำ ผู้ตามจะต้องเกิดขึ้น มนุษย์จำเป็นต้องอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะซึ่งเป็นความจำเป็นและความสำคัญต่อการดำรงไว้ซึ่งสถานะของสังคม โดยมีระเบียบแบบแผนขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นกติกาของความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ สังคมจึงต้องมีผู้นำ เพื่อคอยชักจูงให้หมู่คนในสังคมประพฤติในสิ่งที่ดี เพื่อความเรียบร้อยของสังคม

สต๊อกดิล (สุนันท์ จรูญรัตน์. 2536 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Stogdill) กล่าวว่า ผู้นำคือ ศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นศูนย์ความเคลื่อนไหวในสังคม เป็นศูนย์รวมความคิด และกิจกรรมผู้นำไม่สามารถถูกแยกจากกลุ่ม แต่จะอยู่ในตำแหน่งที่มีศักยภาพสูงในกลุ่ม เป็นผู้มีความสำคัญในการกำหนดนโยบายแผนงาน โครงสร้างบรรยากาศ เป้าหมาย แนวคิดของกลุ่มและกิจกรรมกลุ่ม

อนุกูล เยี่ยงพฤษาวัลย์ (2539 : 25) ภาวะผู้นำ คือความสามารถที่ทำให้คนอื่นยอมรับด้วยความเต็มใจจะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

ไชย ณ พล (2540 : 162) กล่าวได้ว่า บุคคลที่จะเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถนำผู้อื่นได้ และต้องสร้างและพัฒนาคุณสมบัตินี้ให้งอกงามเต็มที่ในตน คือความกล้าหาญชาญชัย ซึ่งหมายถึงคนที่เป็นผู้นำจะต้องอยู่ข้างหน้า คนที่อยู่ข้างหน้าได้ต้องกล้าที่จะโดดเดี่ยว เพราะเมื่อมองไปข้างหน้ามีความเวิ้งว้าง ผู้ตามอยู่ข้างหลังหมด ดังนั้นนิสัยประการแรกของคนที่อยู่ข้างหน้า คือ หล้า กล้าที่จะเริ่ม ก้าวไปในความเวิ้งว้าง แม้กระทั่งต้องทำงานคนเดียว ถ้าใครอยู่คนเดียวไม่ได้ ทำอะไรคนเดียวไม่ได้ เป็นผู้นำไม่ได้ เช่น สมเด็จพระนเรศวรมหาราชท่านกล้าแม้ท่านจะต้องไปแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเพียงคนเดียว ท่านก็กล้าที่จะไปถึงแม้ว่าข้างหลังจะไม่มีใครตามทัน พระองค์ทรงแก้ปัญหาด้วยพระองค์เอง นี่คือลักษณะของผู้นำความกล้าหาญชาญชัย คือ นิสัยแรกของผู้นำทุกคนต้องมี

ประยูร อาษานาม (2541 : 8) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ทีเทคนิคในการบริหาร มีคุณลักษณะที่ดีและใช้ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ย่อมสามารถกระตุ้นแรงจูงใจของบุคคลในหน่วยงานได้

จากความหมายของคำว่า "ภาวะผู้นำ" ที่ได้นำเสนอมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถ หรือศิลปะของการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น โดยคนเหล่านั้นมีความเต็มใจ และมั่นใจจนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ ในบทบาทของผู้นำ (Leadership) จะใช้ประโยชน์จากคนร่วมทำงานเพื่อผลักดันให้งานเกิดประสิทธิผลที่มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานจะกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยัน ช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ แต่ผู้นำที่ขาดความสามารถจะทำให้งานมีประสิทธิผล เพียงอย่างเดียว เพราะอาจใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเป็นหลักจึงขาดประสิทธิภาพเพราะคนในองค์กร กระทำไปโดยความหวั่นเกรง และบ่อยที่ผู้นำขาดความสามารถที่จะเป็นผู้ทำลายขวัญของคนร่วมงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA RAJABHAT UNIVERSITY

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การ ในปัจจุบันทุกฝ่ายพยายามค้นหาบุคคลที่มีคุณภาพในการนำ ที่เหมาะสมกับหน่วยงาน และผลของการนำทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพึงพอใจด้วย จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยเพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจพึงพอใจ และในขณะเดียวกันก็ได้ผลงานที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ในด้านคุณลักษณะของผู้นำนั้น อรุณ รักธรรม (2527 : 202) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะไว้ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดเพราะจะเป็นเครื่องมือช่วยรักษาการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ฉะนั้นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาจึงต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำจะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ ความต้องการที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยไม่ต้องมีคำสั่งและแสดงข้อคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้น เป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมี และในการที่จะริเริ่มทำอะไรทุกอย่างนั้น จะต้องคิดก่อนทำเสมอ เพราะจะทำให้เรามีเหตุผลในการทำงานมากขึ้น เป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดี

3. ความกล้าหาญ (Courage) คือ ลักษณะอาการที่ไม่กลัวต่ออันตราย ความลำบากหรือความเจ็บปวดใด ๆ โดยสามารถผจญต่องานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ทุกอย่าง โดยไม่กลัวต่อการต้านทาน หรือสิ่งขัดขวางใด ๆ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความมั่นใจในสิ่งที่กระทำลงไปและมีความมั่นคงในความคิดของตัวเอง

4. ความเด็ดขาด (Decisiveness) คือความสามารถที่จะตัดสินตกลงใจทันทีเมื่อตกลงสั่งการใด ๆ แล้วจะสั่งได้อย่างเด็ดขาด สั้นและชัดเจน ความเด็ดขาดนั้นขึ้นอยู่กับการตัดสินใจทันที และทันกับเวลาที่เราต้องการอีกด้วย ซึ่งเป็นลักษณะอันหนึ่งในการที่จะเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี

5. ความแนบเนียน (Tact) คือความสามารถที่จะติดต่อเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยกิริยาและวาจาที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยไม่ทำให้ผู้ที่เราติดต่อด้วยนั้นเกิดความกระด้างกระเดื่องหรือไม่พอใจแก่ตนได้ ความแนบเนียนนี้สามารถศึกษาเอาโดยต้องหมั่นศึกษาขนบธรรมเนียมประเพณี มารยาทในการเข้าสังคมตลอดถึงวัฒนธรรมของผู้ที่เราจะติดต่อด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การคบค้าสมาคมเป็นไปโดยราบรื่นและเรียบร้อย

6. ความยุติธรรม (Justice) คือ การปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความยุติธรรมและศีลธรรม วางตนเป็นกลาง ไม่เอนเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือเป็นโทษต่อผู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หนึ่งผู้ใด ความยุติธรรมที่กล่าวถึงนี้คือ ความเที่ยงธรรมนั่นเองและไม่เกี่ยวกับความยุติธรรมในทางกฎหมาย เพราะความยุติธรรมในแง่กฎหมายนั้น พลิกแพลงได้ และกฎหมายที่ตราไว้นั้น ย่อมมีทางหลีกเลี่ยงได้เสมอ ฉะนั้นในการเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้นจะต้องยึดหลักแห่งความยุติธรรมไว้เป็นอย่างดี เพราะถ้าผู้นำขาดความยุติธรรมแล้ว จะทำให้ส่วนรวม เสื่อมเสียได้ง่ายที่สุด

7. ท่าทาง (Bearing) คือ การแสดงออกซึ่งรูปร่าง ลักษณะของร่างกายที่ต้องประสงค์ มีกิริยาอาการ และเครื่องแต่งกายที่ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้นำจะต้องระมัดระวังอยู่ให้มาก ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีลักษณะท่าทางที่ดี จึงจะทำให้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธาต่อตัวเขา

8. ความอดทน (Endurance) คือ ความสามารถของร่างกายและความคิดจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติการ หรือหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดที่สมเหตุสมผลให้ต่อเนื่องและบรรลุสำเร็จได้ ความอดทนนี้เป็นพลังอย่างหนึ่งที่จะผลักดันงานไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

9. ความกระตือรือร้น (Enthuses) คือ การมีใจจดใจจ่อที่ดีและมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ หรือ กิจการที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่จะทำให้เราติดต่อกับผู้อื่นได้ง่าย นอกจากนี้ความกระตือรือร้นยังช่วยให้กิจการต่างๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

10. ความไม่เห็นแก่ตัว (Enselfishness) คือการขจัดเสียซึ่งความสุขหรือผลประโยชน์แห่งตน โดยที่ผู้อื่นกลับเสียผลประโยชน์ ซึ่งก็หมายความว่าเป็นการข่มหรือบังคับความโลภ ความหลง และความอยากได้ของตนเอง คนไม่เห็นแก่ตัวนั้นย่อมเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา และไม่ทำลายล้างผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะอันหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมีไว้ เพราะจะทำให้เราสามารถคุ้มครองรักษา และให้สิทธิแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีและอย่างเป็นธรรม

11. ความตื่นตัว (Alertness) คือความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่ยืดยาด ทำอะไรทันทีทันควัน และมีความว่องไวปราดเปรียวอยู่เสมอ ซึ่งหมายความว่าไม่เป็นคนใจลอยหรือหลับใน ทั้งนี้เพื่อจะได้นำหรือชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตามโดยอัตโนมัติ

12. ดุลพินิจ (Judgment) คือ อำนาจแห่งความคิดที่สามารถจะพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้อง โดยชั่งน้ำหนักเหตุผลนั้นๆ และสรุปเป็นข้อลงความเห็นหรือข้อตกลงใจ

อันเฉียบแหลมได้ ในการเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้น จะต้องใช้ดุลพินิจอย่างมากมาย ทั้งนี้เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในดุลพินิจของเรา และมีความเชื่อถือเราในที่สุด

13. ความสงบเสงี่ยม (Humility) คือ ความไม่หยิ่งยโส ไม่จองหองและไม่มีความภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ลักษณะอันนี้เหมาะกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง และเป็นลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่อยู่ในขอบเขตที่ดีงามอีกด้วย ฉะนั้นความสงบเสงี่ยมนี้ถ้าอยู่ในผู้บังคับบัญชาใดแล้ว ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความนับถือและให้ความร่วมมือ

14. ความเห็นอกเห็นใจ (Humanity) คือคุณสมบัติประจำตัวอันเป็นแบบอย่างมนุษยชาติ คือต้องประกอบไปด้วย ความเมตตาปรานี ความกรุณา ความสงสาร และความเห็นใจผู้อื่น ในลักษณะที่ไม่เสียผลประโยชน์ต่อส่วนรวม อันเป็นการแบ่งเบาความรู้สึกของผู้ที่อยู่ร่วมกัน ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ในเรื่องทุกข์สุขตลอดจนความเดือดเนื้อร้อนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาก เพราะเป็นเครื่องผูกมัดจิตใจซึ่งกันและกันได้อย่างดีที่สุด และผลที่ได้นั้นก็คือ เราจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างล้นหลาม อันจะทำให้ผลงานของส่วนรวมสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

15. ความจงรักภักดี (Royalty) คือ สภาพหรือคุณสมบัติประจำตัวของการเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริต และซื่อตรงต่อผู้อื่น ต่อหน้าที่ ต่อรัฐ ฯลฯ นั่นเอง การเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะหรือส่วนรวมทั้งนี้ก็เพื่อจะได้เป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาว่า เราจะซื่อสัตย์ต่อเขาแล้ว เขาก็จะมีความจงรักภักดีต่อเราเมื่อเรามีความซื่อสัตย์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เขาย่อมจะรู้สึกว่าได้มาอยู่ในความปกครองที่ปลอดภัยและอบอุ่นยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลให้เราได้รับความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่

16. การสังคมดี (Sociability) คือการมีบุคลิกภาพที่จะเข้าสังคมได้อย่างถูกต้อง หมายความว่าการที่เราจะเป็นผู้นำที่ดีนั้น จะต้องปรับตัวเองให้คบค้าสมาคมกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกันอย่างถูกต้อง แนบเนียน ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องพยายามศึกษาและปรับตนให้เข้ากับสังคมต่างๆ ที่เราจะไปติดต่อให้ได้ และให้ถูกต้องอีกด้วย

17. การบังคับตนเอง (Self – control) คือการบังคับจิตใจโดยผ่านทางอารมณ์ซึ่งรับมาจากประสาททั้งห้า อันได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส เพื่อมิให้แสดงออกซึ่งกิริยาอาการต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมแก่ผู้อื่นได้ การบังคับตนเองนั้นนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้บังคับบัญชา เพราะตลอดเวลาเขามักจะเป็นเป้าสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ กิริยาอาการต่าง ๆ ที่แสดงออกนั้นจะถูกมองถูกสังเกต และบางที อาจกลายเป็นแบบอย่างเดียวกัน

ผู้นำที่มีคุณสมบัติสูง ย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้นำที่ขาดหรือหย่อนในคุณสมบัติดังกล่าว

จากข้อความดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพนอกจากจะมีความสามารถในด้านต่างๆ แล้ว จะต้องเป็นผู้นำที่ดีด้วย ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการดังที่กล่าวแล้ว ภาวะผู้นำจึงมีความจำเป็นต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

2.2 ความรู้เท่าทันสถานการณ์ การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันนี้มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อสร้างสรรค์ หรือการศึกษาเพื่อสร้าง (Empowering Education) เป็นการให้การศึกษาที่สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการของสังคม เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นการศึกษาต้องปรับวิสัยทัศน์ และแนวทางในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาในสภาวะที่เรียกว่าโลกาภิวัตน์ ย่อมมี "โอกาส" และ "ทางเลือก" ที่ท้าทายให้ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพต่อการแสวงหาช่องทางที่จะใช้ "โอกาส" จากสิ่งที่ดี และ "หลีกเลี่ยงภัยที่คุกคาม" จากสถานการณ์ของกระแสโลกาภิวัตน์ ความสามารถในการ "รู้เขา – รู้เรา" จะช่วยให้คนในองค์กรมีความพร้อมในกำลังคนและเทคโนโลยีมากขึ้น

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 29) กล่าวไว้ว่าความรู้เท่าทันสถานการณ์ (Continuing Sensitivity to Events) หมายถึงความสามารถในการปรับตัวและสนองตอบได้ฉับไว และต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน ดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสม รวดเร็วและเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง ดังนี้

1. สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyse Situations) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม

2. ไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในสังคมภายนอกและภายในองค์กรเอง รวมถึงการรู้จักการวิเคราะห์ของความน่าเชื่อถือต่อข้อมูลที่ได้รับด้วย

3. มีความรู้เท่าทันสถานการณ์ (Continuing Sensitivity) สามารถปรับตัวและสนองตอบได้ฉับไว และต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน สามารถดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว เข้าใจความรู้สึกของคนรอบด้าน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 15) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำซึ่งแสดงถึงการรู้เท่าทันสถานการณ์ 6 ประการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความสามารถ (Capacity) ซึ่งประกอบด้วย ความมีปัญญาไหวพริบ การตื่นตัวเสมอ ทันต่อเหตุการณ์ การใช้เวลาและภาษาที่ถูกต้อง ความเป็นผู้เริ่ม เป็นของตนเอง และความเป็นผู้มีการตัดสินปัญหาที่ดี

2. ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความสำเร็จ (Achievement) ความสำเร็จทางด้านวิชาการ แสวงหาความรู้ ความสำเร็จทางด้านการศึกษา

3. ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบ (Responsibility) เขาต้องเป็นบุคคลที่คนอื่นสามารถพึ่งพาได้ มีความริเริ่ม มีความสม่ำเสมอ มั่นคง อดทน กล้าพูด กล้าทำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ผู้นำต้องเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (Participation) ในกิจการด้านสังคม

5. ผู้นำต้องเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (Status)

6. รู้สภาพการณ์ (Situation) รู้สภาวะทางจิตใจของคนในระดับต่างๆ รู้ฐานะ ทักษะ ความต้องการ และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้ในความต้องการขององค์การที่ต้องการความสำเร็จ

จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องเป็นคนที่คาดการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำ และเป็นคนทันสมัย (Up – to – date) ทั้งทางด้านวิชาการ และเหตุการณ์ปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นเขตเศรษฐกิจใหม่ เขตสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ ที่ผู้บริหารต้องติดตามข่าวสาร เหตุการณ์บ้านเมือง รู้ปัญหาของบ้านเมือง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเสนอเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รู้จัก “ฉกฉวยโอกาส” และเหลียวดู “ภัยที่คุกคาม” กับเตรียมคิด เตรียมคน เตรียมเทคโนโลยีไว้รองรับให้พร้อมเพื่อตัวผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. เฉลียวฉลาด แต่ไม่อวดฉลาด หมายถึง เป็นนายเขาต้องไม่โง่กว่าเขา แต่ไม่อวดฉลาดตลอดไป บางครั้งมีความจำเป็นต้องโง่บ้าง เหมือนภาษิตที่ว่า “โง่ไม่เป็นเป็นใหญ่ยาก”

2. รู้บางสิ่งในทุกสิ่ง และรู้ทุกสิ่งสิ่งในบางสิ่ง คือความต้องการของผู้ร่วมงาน และรู้หน้าที่ของตนอย่างกว้างขวาง

3. กล้าหาญทั้งกายและใจ กล้าเผชิญเหตุการณ์ด่วนหรือร้อน สามารถควบคุมจิตใจได้ กล้าในการตัดสินใจเมื่อมั่นใจว่าถูกต้อง และยืนหยัดอย่างไม่สะทกสะท้าน

2.3 ทักษะทางสังคม ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพนอกจากการใช้ศิลปะที่แสดงออกในลักษณะการเป็นผู้นำเพื่อให้งานในองค์การมีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้งานในองค์การประสบผลสำเร็จประการหนึ่งคือ พฤติกรรมทางสังคมของผู้บริหารได้แสดงออกและสังคม และสังคมให้ความเชื่อถือ

หลุย จำปาเทศ (2533 : 40 – 49) ให้ความเห็นไว้ว่า เกียรติยศ ชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ และความน่าเลื่อมใส อันเป็นบุคลิกของแต่ละบุคคล มีดังนี้

1. มีความน่าประทับใจ (Having Attractiveness) เป็นบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลที่แสดงออกสู่สายตา และต้องคำนึงถึงการแต่งกายที่เหมาะสม กาลเทศะ การพูดที่พอดี ไม่ยกตนข่มท่าน
2. มีความรู้ความชำนาญ (Having Knowledge and Skill)
3. มีความรับผิดชอบ (Having Responsibility)
4. ความมีมนุษยสัมพันธ์อันดี (Having Good Human)
5. ความมีอำนาจทางสังคม (Having Social Power)

การประพฤติตนเป็นแบบอย่างเป็นพฤติกรรมที่แสดงออก และสังคมยอมรับในพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่ง สมิต อาชวนิจกุล (2535 : 139 – 140) กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงตนเป็นแบบอย่าง มีองค์ประกอบดังนี้

1. มีคำพูดที่ไพเราะ ไม่กล่าวเท็จ ไม่พูดส่อเสียด
2. มีมารยาทสุภาพ
3. มีความหยิ่งในเกียรติของตน และไม่ดูถูกผู้อื่น
4. รู้จักเข้าสังคมและวางตัวอย่างถูกกับกาลเทศะ
5. แต่งกายสุภาพและรู้จักดัดแปลงปรับปรุงเครื่องแต่งกายที่เข้ากับงาน
6. มีวัฒนธรรมที่ดีงาม แช่มช้อย เรียบร้อยและชวนชม
7. มีมารยาทในอาชีพ
8. มีความระมัดระวัง มีสติอยู่ตลอดเวลา ไม่ใจลอย
9. ให้เกียรติแก่ผู้อื่น ตรงต่อเวลา เป็นสุภาพบุรุษก็บริการแก่สุภาพสตรี
10. มีระเบียบวินัย ประพฤติตนอยู่ในระเบียบอันดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สรุป ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ที่มีทักษะทางสังคม ควรเป็นบุคคลที่มีน้ำใจ มีความเมตตาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ มีชีวิตส่วนตัวที่น่าศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดี ดังเช่นคำกล่าวที่ว่า "ตัวอย่างที่ดี ดีกว่าคำสอน" คือ ดำรงตนและประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนา มีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างได้ และบุคลิกภาพที่น่าประทับใจ

2.4 ทักษะการวิเคราะห์ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุคของการปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมายในปัจจุบันนี้ ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจ (Analytical, Problem Solving, Decision Making Skills) จะต้องอาศัยหลักตรรกศาสตร์ และวิจารณญาณเข้าช่วย กลยุทธ์ที่สำคัญดังกล่าวคือ

1. การมีและใช้ข้อมูลสารสนเทศ (Information) ดังที่กล่าวมาแล้วในหัวข้อความรู้ความสามารถด้านสารสนเทศ

2. การดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT) เพื่อการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนางาน ในหลักการของ SWOT จะตรงกับคำว่า "รู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง" เพราะ (SWOT) เป็นการวิเคราะห์ที่มีการประเมิน จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats)

3. การระดมสมอง (Brainstorm) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มต่างๆ เช่น ต้องการเรียน การปฏิบัติงาน เพื่อร่วมแก้ปัญหาที่ผ่านการเสนอความคิดเห็นของคนในกลุ่ม เพราะการระดมสมองในเรื่องใดๆ ที่จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากมาย เพื่อการแก้ปัญหาและสาเหตุของปัญหาอุปสรรคต่างๆ สิ่งที่สำคัญคือการรู้จักการจัดกลุ่มข้อมูล เพื่อสะดวกในการพิจารณานำข้อมูลไปใช้

มีผู้บริหารให้ความเห็นเกี่ยวกับทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาของผู้บริหารไว้ต่าง ๆ กัน ดังตัวอย่างเช่น

สุนันท์ จรูญรัตน์ (2536 : 21) กล่าวถึงความเฉลียวฉลาด (Intelligence) การบรรลุนิติภาวะทางสังคม (Social Maturity) แรงจูงในภายใน และแรงขับด้านความสำเร็จ (Inner Motivation and Achivement Drive) ทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Attitude) ลักษณะต่างๆ ของผู้นำจะนำมาใช้ในการมีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 31) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจ (Analytical, Problem Solving, Decision Making Skills) โดยการอาศัยหลักตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผล และวิจารณญาณเข้าช่วย

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2544 : 7-9) กล่าวถึงการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการตัดสินใจว่า

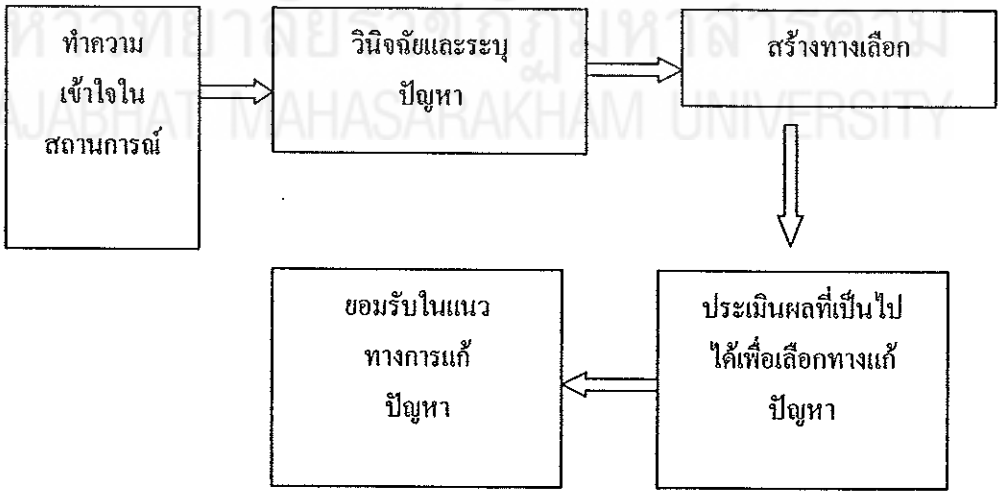
1. ปัญหาจะจัดการได้อย่างง่ายหรือไม่ เพราะปัญหาบางอย่างมีความยุ่งยากและค่าใช้จ่ายสูงในการแก้ปัญหา แต่ปัญหาอื่น ๆ ไม่มีความยุ่งยากในการแก้ปัญหา

2. ปัญหาจะแก้ไขโดยตัวมันเองหรือไม่ เพราะมีปัญหาบางเรื่องอาจแก้ไขโดยตัวมันเอง

3. นี่เป็นสิ่งที่ผมต้องตัดสินใจหรือไม่

ผู้บริหารไม่เพียงรอปัญหาอย่างเดียว เขาต้องคาดคะเนถึงปัญหาด้วย ว่าจะป้องกัน ปัญหาอย่างไร จะทำอย่างไรเมื่อปัญหาเกิดขึ้น ดังนั้นทักษะที่สำคัญของผู้บริหารคือความสามารถในการมองเห็นปัญหาที่แท้จริง และวิเคราะห์สาเหตุ แนวทางต่าง ๆ ได้ถูกต้อง

สรุป ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจะต้องใช้ทักษะการวิเคราะห์ปัญหาในกระบวนการหลายด้าน การที่จะรับผิดชอบในปัญหาหลายสิ่งหลายอย่างเพียงผู้เดียว ย่อมจะทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า ความยุ่งยากทับทวีอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ฉะนั้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงใช้คนในองค์การมาใช้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารคอยช่วยเหลือเกื้อหนุน อำนวยความสะดวก จัดสรรทรัพยากร ดูแลให้กำลังใจภายใต้เงื่อนไขข้อตกลง มีความสามารถใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาอย่างรอบคอบก่อนมีการตัดสินใจ ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 4 แนวทางการตัดสินใจในการวิเคราะห์ปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.5. การควบคุมอารมณ์ (Emotional Resilience) หมายถึง ความมิจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคงในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย ผู้บริหารจะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์ความรู้สึก มีจิตใจระลึกเสมอและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544 : 10 – 14) กล่าวถึง พฤติการณ์ในการควบคุมอารมณ์จะมีความสัมพันธ์กับ EQ ที่ย่อมาจาก Emotional Quotient หรือ Emotional Intelligence หมายถึง ความฉลาดในการพัฒนาอารมณ์ของมนุษย์ ซึ่งเราจะเห็นได้ง่ายๆ จากบุคลิกภาพนั้นเอง แล้วบุคลิกภาพแบบไหน หรือลักษณะนิสัยอย่างไร จึงบ่งบอกคนนั้นมีอีคิวมากน้อยเพียงใด คุณลักษณะอีคิวที่สำคัญเป็นสิ่งแรกคือ การรู้ตัว การประมาณตัว หากเรารู้ตัวว่าเรามีข้อดีอย่างไร ก็ทำให้เราแก้ไขข้อบกพร่องและเสริมส่วนดีให้ดียิ่งขึ้น คนที่มีอีคิวน้อยอาจมีลักษณะที่หลงตัวเอง มีข้อดีเพียงนิดเดียว แต่คิดว่าตัวเองดีกว่าคนอื่น ในการควบคุมอารมณ์ มักจะเห็นจากผู้ใหญ่ที่น่านับถือ เช่น ผู้บริหารระดับสูงที่มักจะเป็นคนที่สงบเยือกเย็น ไม่ค่อยแสดงออกถึงอารมณ์โกรธ เอะอะ ปึงปัง โวยวายเสียงดัง ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกรงกลัว ไม่กล้าเข้าใกล้ ผู้ใหญ่ด้วยกันก็ไม่อยากเผชิญหน้า แม้เพื่อนก็หนีหาย ทำให้เข้าสังคมได้ยาก

การที่คนเราสามารถควบคุมอารมณ์ได้ และมีการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เช่นคำว่า "เอาใจเขา มาใส่ใจเรา" ดังเช่นเวลาเราโกรธใครมากๆ ถ้าคิดอีกที เมื่อเป็นเขาเราคงทำแบบนี้เหมือนกัน อารมณ์ของเราคงจะเย็นลง สามารถที่จะควบคุมตนเองได้ การที่จะแสดงอารมณ์ออกมา จึงเป็นที่ยอมรับของสังคมที่เราเกี่ยวข้องอยู่ การที่คนเราสามารถควบคุมอารมณ์ได้ จะมีส่วนเกี่ยวกับการมีอีคิวที่ดี เพราะคนที่มีอีคิวที่ดีความสามารถในการอ่านใจคนด้วย (ความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น) และเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะบางครั้งคนเรารู้สึกอะไร ไม่อาจพูดหรือแสดงท่าทีได้ตรงๆ อาจจะไม่พอใจ คนที่มีอีคิวดีก็สามารถดูหรือเดาความรู้สึกของคู่สนทนาได้ จากสีหน้า ท่าทาง รู้ว่าเขาดีใจ ผิดหวัง บุคคลที่มีความสามารถเช่นนี้ย่อมได้เปรียบ เพราะจะทำให้แสดงปฏิกิริยาได้อย่างเหมาะสม เช่นรู้ว่าเรื่องเช่นนี้ไม่ควรทำหรือพูดเช่นนี้เป็นต้น

ปณิธิ พุทธากรุณา (2537 : 50-57) กล่าวถึง EQ ไว้ว่า EQ คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ โดยรวมไปถึงภาวะของการรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง และจัดการกับอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักปรับตัว มองโลกในด้านดี มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น ปัจจัยในการรับมือกับอารมณ์ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. ต้องรู้จักอารมณ์ก่อน รู้ว่าตอนนี้มีความรู้สึกอย่างไร สิ่งใดที่ทำให้เกิดอารมณ์ และมีผลอย่างไร คนที่ไม่รู้ว่าตนเองมีอารมณ์ใดอยู่ ย่อมตกเป็นทาสของอารมณ์

2. ต้องรู้จักข้อดีข้อด้อยของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเอง และปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3. รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อแสดงออถึงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม

4. ไม่กลัวความล้มเหลว มีความอดทนมากขึ้น

5. รู้จักการจัดการอารมณ์ของผู้อื่น

6. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี คือมีทักษะพูดคุย มีกริยามารยาทงาม รู้จักประนีประนอม เห็นใจผู้อื่น

พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีอีคิวต่ำ คุณลักษณะที่แสดงว่าบุคคลนั้นมีอีคิวต่ำ ดังนี้

1. อารมณ์ไม่ดี หน้าบูดบึ้ง
2. หงุดหงิดง่าย ไม่มีความสุข
3. รู้สึกเศร้า ไม่มีอารมณ์ขัน
4. โกรธง่าย และเก็บกดความรู้สึก
5. ขาดความมั่นใจ ไม่กล้าตัดสินใจ
6. มีพฤติกรรมไม่ถูกต้อง เช่น ขาดการรับผิดชอบ
7. ไม่ฟังความคิดเห็นของใคร
8. ไม่มีน้ำใจนักกีฬา
9. กิริยามารยาทไม่ดี
10. พฤติกรรมก้าวร้าว

การควบคุมอารมณ์เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการประเมินความสามารถในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพด้วย การรู้จักอารมณ์ของตนเอง เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เพราะถ้าเราสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ก็ย่อมทำให้บรรยากาศในองค์การดี ถ้าบรรยากาศในองค์การเป็นที่น่าพอใจ ครูอาจารย์ทุกคนจะมีความรักสามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญกำลังใจ ครูอาจารย์จะปฏิบัติงานงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน ผู้บริหารก็จะสามารถลดความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขัดแย้งภายในองค์การได้ ถ้าผู้บริหารต้องการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารพึงระวังในการกระทำต่อไปนี้

1. การตำหนิต่อหน้าคนอื่น
2. การแสดงความไม่ไว้วางใจในตัวครู
3. การกระทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่
4. การเลือกที่รักมักที่ชัง
5. การหลีกเลี่ยงที่จะพบปะครูเพราะความไม่พอใจ
6. การกระทำตนให้ครูเกิดความรู้สึกกลัว จงทำตนให้ครูเกิดความเกรง

กล่าวโดยสรุป การควบคุมอารมณ์เป็นจิตสำนึกของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จะครอบคลุมในทักษะการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ดังจะกล่าวต่อในหัวข้อการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ต่อไป

2.6 พฤติกรรมกล้าเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องสามารถมองงานได้ทะลุ ปรุโปร่ง รู้ระบบการทำงานเป็นอย่างดี รู้ภารกิจความรับผิดชอบของตนเองและสมาชิกขององค์การ รู้รับผิดชอบสม่ำเสมอ คำนึงถึงผลประโยชน์โดยรวมและระยะยาวเมื่อมีการวิเคราะห์ปัญหา กระบวนการตัดสินใจที่ผู้บริหารจะต้องกระทำคือพฤติกรรมกล้าเสี่ยง (Proactively inclination to Respond Purpose Fully to Events) ความในการดำเนินการผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาตามที่กล่าวมาแล้ว เมื่อได้ผลสรุปก็กล้าที่จะนำผลนั้นมาใช้ในการดำเนินการเพื่อตัดสินใจ ในการตัดสินใจทางการบริหารนั้นผู้บริหารจะเผชิญปัญหา 3 ประการ คือ ปัญหาวิกฤติ (Crisis) ที่ต้องแก้ไขอย่างฉับไว ปัญหาไม่วิกฤติ (Non – Crisis) แต่ต้องแก้ไข และปัญหาเชิงโอกาส (Opportunity) เป็นสถานการณ์ที่องค์กรจะได้รับผลประโยชน์ หากได้รับการตัดสินใจที่เหมาะสม ผู้บริหารอาจจะอยู่ในสภาวะการต้องตัดสินใจอีก 2 รูปแบบ คือ

1. การตัดสินใจแบบมีเหตุผล (Rational Model) เป็นการตัดสินใจที่อาศัยกระบวนการ ข้อมูลสารสนเทศประกอบอย่างดี

2. การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผล (Non – Rational Model) เป็นการตัดสินใจที่ไม่เป็นผลดีเนื่องจากขาดหลักการ ที่จำแนกได้ ดังนี้

2.1 การตัดสินใจตามความพอใจโดยไม่คำนึงว่าเป็นทางเลือกที่ดีหรือไม่ก็ตาม

2.2 การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป มุ่งแก้ไขในลักษณะพออยู่ได้แบบขายผ้าเอาหน้ารอด ไม่หวังผลในระยะยาว

2.3 การตัดสินใจแบบสุ่มเสี่ยง เป็นการบริหารที่ขาดทิศทางและวิธีการที่ชัดเจน แม้ผลการตัดสินใจที่เป็นพฤติกรรมกล้าเสี่ยงจะให้ผลลัพธ์ที่ดีก็ตาม

โยธิน ศันสนยุทธ์ (2535 : 117 – 118) ได้รวบรวมถึงลักษณะของบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ดังนี้

1. การเลี่ยง ไม่มีการตัดสินใจใดๆ

2. ทัศนคติต่อความสำเร็จและความล้มเหลว การกลัวต่อการล้มเหลวอาจทำให้การตัดสินใจหยุดชะงัก ไม่กล้าตัดสินใจ ทำให้บุคคลเสียโอกาส ไม่ว่าจากความล้มเหลวหรือจากความสำเร็จในการตัดสินใจนั้น

3. การลำเอียง ความผูกพันระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความลำเอียงต่อการตัดสินใจ

4. ความเด็ดเดี่ยว บางคนไม่ต้องการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อเจอปัญหาจึงสึกลังเล มีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ

5. ประสบการณ์ นำมาใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ใหม่ และประสบการณ์ในอดีต จะไม่ให้ประโยชน์เสมอไปในการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน หรืออนาคต

6. การรู้ตามความรู้สึก การรู้โดยความรู้สึกจะช่วยต่อการตัดสินใจบ่อยครั้งจะมีความรู้สึกว่าการตัดสินใจเช่นนี้ หรือเช่นนั้น ไม่อาจหาเหตุผลได้ แต่การตัดสินใจตามความรู้สึกจะมีหลักการเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น ถ้าประกอบอยู่ในรูปตรรกศาสตร์ และแยกให้ได้ว่าไม่เป็นความรู้สึกลำเอียง

7. การแสวงหาคำแนะนำ การตัดสินโดยผู้เดียวอาจทำให้ผลการตัดสินใจผิดพลาด การเปิดใจกว้างเพื่อรับฟังจากความคิดเห็นของคนอื่น จะทำให้การตัดสินใจดีขึ้น แต่การตัดสินใจที่อาศัยคำแนะนำจากคนอื่นบ่อยๆ มากเกินไป จะทำให้เขาไม่มีความสามารถในการตัดสินใจ เพราะเขาลดความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจในความสามารถของตัวเอง

กระบวนการตัดสินใจในเรื่องใดๆ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจะต้องคำนึงถึงอุปสรรคที่อาจจะเกิดจากการตัดสินใจตามที่ กรองแก้ว อยู่สุข (2535 : 154) กล่าวไว้ว่า

1. เมื่อเผชิญกับปัญหา อย่ามองถึงปัญหาเพียงผิดเผิน ทำให้แก้ไขปัญหาไม่ถูกจุด

2. เอาประสบการณ์เป็นเกณฑ์การตัดสินใจ อาจทำให้ผิดพลาดได้ เพราะสถานการณ์แตกต่างกัน

3. ไม่พยายามใช้ความคิด หาทางเลือก และเลือกแก้ไขปัญหา ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด กลับใช้วิธีการที่ง่ายและสะดวก

4. มุ่งแต่ผลดีและผลเสียขั้นสุดท้าย มิได้พิจารณาส่วนย่อยของปัญหา

5. ลืมนึกถึงจุดประสงค์ขององค์การ ซึ่งมีอยู่หลายประการเกี่ยวข้องกันอยู่มักจะตัดสินใจโดยดูเพียงจุดประสงค์ใดจุดประสงค์หนึ่งเท่านั้น มิได้พิจารณาถึงผลที่กระทบต่อวัตถุประสงค์อื่น

6. เมื่อมีปัญหาที่แก้ไขไม่ได้ พอนานเข้าจึงเลิกความคิดที่จะแก้ปัญหา

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 195 – 215) ได้วิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจโดยการแบ่งขั้นตอนในกระบวนการตัดสินใจ (Step in Decision Making) ดังนี้

1. พิจารณาถึงตัวปัญหา (Identification of Problem)

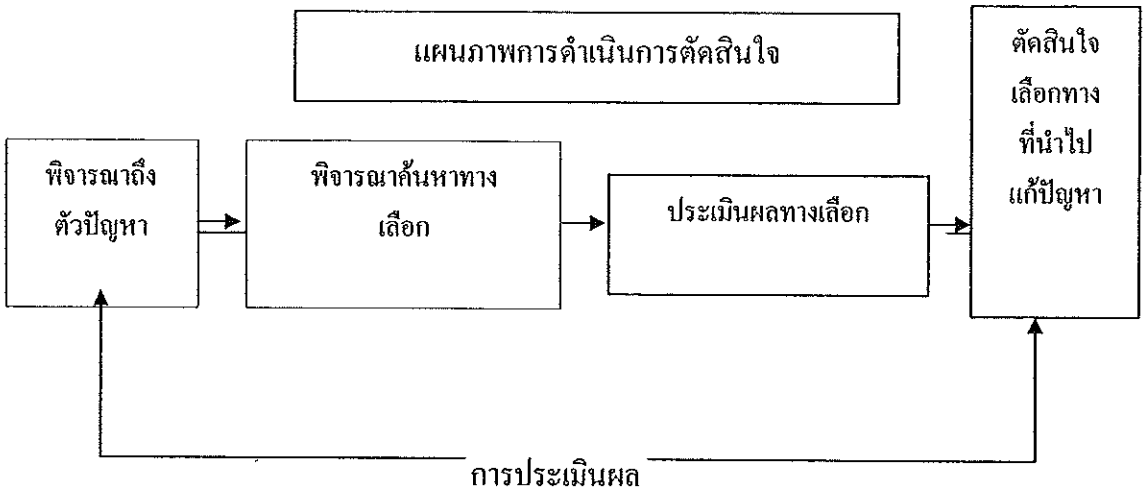
2. พิจารณาค้นหาทางเลือก (Search of Alternatives)

3. ประเมินผลทางเลือก (Evaluation of Alternatives)

4. ตัดสินใจเลือกทางที่นำไปใช้ในการแก้ปัญหา (Choice and Implementation of Alternatives)

กล่าวโดยสรุป ในกระบวนการทักษะต่อพฤติกรรมกล้าเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำกลวิธีการตัดสินใจมาเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ และประกอบทักษะการวิเคราะห์ปัญหาที่ได้กล่าวมาแล้ว พิจารณาด้วยโดยไม่ใช้อารมณ์เหนือเหตุผลในการตัดสินใจ การแสดงออกในพฤติกรรมกล้าเสี่ยงของตัวผู้บริหารเองย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย หลายระดับ การใช้เทคนิคในพฤติกรรมกล้าเสี่ยง หากกระทำโดยกลวิธีที่หาทางเลือก และเลือกใช้พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพมาก ย่อมมีผลที่ดีต่อการดำเนินงานในองค์การอย่างยิ่ง ดังเช่นแผนภาพการดำเนินการตัดสินใจที่ผู้วิจัยสรุปต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภูมิที่ 5 การดำเนินการตัดสินใจ

2.7 การเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานในการแสวงหาผลประโยชน์ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ได้พระราชทานเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2544 ความว่า "การที่จะต้องเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติดีทั้งในด้านวิชาการและความประพฤตินั้น ก็เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี หากครูสอนให้ศิษย์ มีความประพฤติที่ดี มีความรู้ทางจิตใจเป็นคนซื่อสัตย์สุจริต รู้จักเหตุผล ....." คณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 3) จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร หรือข้าราชการที่เป็นราชการ ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจะได้น้อมนำเอาพระบรมราโชวาทอันทรงคุณค่ามาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญรุ่งเรืองสืบไป

คณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 42) กล่าวถึงขันติธรรม หรือธรรมที่ทำให้งาม ว่าผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสามารถนำไปใช้ประกอบในหัวข้อการควบคุมอารมณ์ได้ เพราะว่าทุกคนมีพื้นฐานและอุปนิสัยที่แตกต่างกัน บางคนหยาบกระด้าง ถ่อย เถื่อน ก้าวร้าว ยกตนข่มท่าน นินทาว่าร้าย บางคนสุภาพอ่อนโยน บางคนดื้อรั้นทำในสิ่งที่ไม่ควรทำในหลายสิ่ง สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเข้ามากระทบต่อการบริงานทั้งที่ชอบใจและไม่ชอบใจ หากเป็นสิ่งไม่ดี ผู้บริหารจะหงุดหงิดง่าย รำคาญและเกิดโทสะ อาจมีการกระทำโต้ตอบในสิ่งที่ไม่

เหมาะสมไม่ควร เช่น ลุแก่โทสะจนดำเนินการไปอย่างไม่สมควร ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพต้องมีความอดทน (รู้จักการควบคุมอารมณ์) มีขันติธรรมดังต่อไปนี้

1. ความอดทน อดกลั้น ต่อสิ่งที่มากระทบกายและใจ ไม่หวั่นไหว ให้พิจารณาด้วยปัญญาถึงที่มาของเหตุ

2. ความเป็นผู้ไม่ดุร้าย คือ ขุมความโกรธได้ ไม่โกรธ ไม่ทำร้ายหรือกระทำใดๆ ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องอำนาจแห่งโทสะ

3. ไม่ทำให้ผู้อื่นร้องไห้ ไม่สร้างน้ำตาให้ใคร คือไม่ก่อทุกให้กับบุคคลอื่น ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือนร้อน เจ็บใจ แค้นใจจนน้ำตาไหล ด้วยอำนาจความโกรธ ความเกรี้ยวกราด การไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ จะมีผลทำให้ไม่ระวังคำพูด อาจใช้วาจาจาบจ้วง ก้าวร้าว หยาบคาย ส่อเสียด เหน็บแนม แถมด่าไปถึงบรรพบุรุษด้วย

4. มีจิตใจชื่นบานอยู่เป็นนิจ คือต้องอยู่ด้วยอาการเป็นกลางต่อความสุขต่อความทุกข์ ทำใจเบิกบานอิ่มเอิบด้วยการกระทำงานต่อไป ไม่หาสาเหตุที่จะกล่าวโทษใครทั้งนั้น มีผู้รู้สอนไว้ว่า "ปิดหูซ้ายขวา ปิดตาสองข้าง ปิดปากเสียบ้าง นอนนั่งสบาย"

สำหรับความยุติธรรมถือว่าเป็นความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม การกระทำ ที่ชอบด้วยเหตุผล และจำเป็นสำหรับคนทุกสังคม สังคมใดขาดความยุติธรรมย่อมเดือดร้อนวุ่นวายไม่สงบสุข ความยุติธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์ต้องมีให้แก่กัน โดยเฉพาะตัวผู้บริหาร เพราะความยุติธรรมเป็นอำนาจที่ทรงอานุภาพยิ่ง สามารถคุ้มครองโลกให้สงบปลอดภัย ผู้เป็นผู้บริหารถือว่าเป็นผู้ใหญ่มีหน้าที่ดูแลเอาใจใส่บุคลากรในองค์การ การจะปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์นั้นต้องมีคุณธรรมสำคัญประการหนึ่งคือความยุติธรรม ละเว้นจากอคติ 4 ประการ คือ

1. ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก คือรักใคร่ชอบพอ ทำให้ผู้บริหารให้ผลประโยชน์ต่อคนที่ตนรักมากกว่าบุคคลอื่น คนที่ไม่ดีก็ไม่ชอบ

2. โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง คือเมื่อโกรธหรือเกลียดบุคคลใดก็ให้โทษแก่บุคคลนั้นเกินจริง อาจทำให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด มีความกดดัน บางคนถึงกับทำลายตนเอง

3. โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง คือขาดการใช้สติปัญญาพิจารณาให้รอบคอบ ฟังความข้างเดียว ไม่รู้เท่าทันคน หูตาไม่กว้าง จึงตัดสินปัญหาต่าง ๆ ผิดพลาด

4. ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว คือใจไม่อาจหาญ (ไม่กล้าเสี่ยงต่อปัญหา) หวั่นเกรงอิทธิพล กลัวเสียตำแหน่งอำนาจ กลัดถูกเกลียดชัง เป็นต้น

การละเว้นจากอคติ 4 ประการ จึงเป็นการละเว้นจากบาป และเป็นคุณธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องเว้นเพราะเป็นหนทางแห่งความเสื่อม ได้แก่

1. เสพสุราของมึนเมา
2. การเที่ยวกลางคืน
3. ดูการละเล่นเป็นอาจิณ
4. เล่นการพนัน
5. คบคนชั่วเป็นมิตร
6. เกียจคร้านการทำงาน

ผู้บริหารควรยึดถือการมีหิริโอตัปปะ เพราะหิริคือความละอายแก่ใจต่อการทำชั่ว และโอตัปปะคือ ความเกรงกลัวต่อบาป การเว้นต่อบาปด้วยการกระทำทั้งกาย วาจา ใจ เพราะสิ่งที่กระทำไปแล้วเป็นบาปเป็นอกุศลกรรม การจะทำให้เกิดหิริได้มี ดังนี้

1. คำนึงถึงความเป็นคน หรือชาติตระกูลที่พึงรักษา
2. คำนึงถึงอายุ พิจารณาว่าเรามีอายุถึงเพียงนี้ ทำไมต้องมาผิดบาป
3. คำนึงถึงความดีที่เคยกระทำมา พิจารณาว่าเคยกระทำความดีมากมายแล้ว ไม่ควรกระทำชั่วให้มัวหมอง ภาษิตจีนเคยกล่าวไว้ "ทำผิดครั้งเดียว ทำดีแก้ตัวร้อยครั้งก็ไม่หาย"
4. คำนึงถึงความเป็นพหูสูตร พิจารณาว่า เราเรียนมามากแล้ว ไม่สมควรกระทำผิดทั้ง ๆ ที่รู้
5. คำนึงถึงครูอาจารย์ พิจารณาว่า เราก็มีครูอาจารย์ ได้อบรมสั่งสอนให้กระทำดี ไม่สมควรกระทำชั่วให้เสียชื่อเสียง
6. คำนึงถึงตัวเองให้มาก พิจารณาว่าเรายังรักตนหรือไม่ เพราะพุทธภาษิตที่เคยกล่าวไว้ "ถ้ารู้ว่าตนเป็นที่รัก ก็ไม่ควรเอาตนไปทำชั่ว"

จากที่กล่าวมาแล้วผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ต้องมีความเชื่อว่าดี ชั่ว สุข ทุกข์ เกิดได้ที่ตัวเรา ไม่มีสิ่งใดดลบันดาลให้เป็นไปตามต้องการได้ การมีคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องทำตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำรงตนเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมแก่สังคมรอบตัว

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.8 การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

เบนนิส และนานาส (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Benis and Nanus 1985) อธิบายคำว่า วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ภาพลักษณ์ทางสมอง (Mental Image) ของความเป็นไปได้ และสภาพทางอนาคตที่พึงปรารถนา ภาพลักษณ์ทางสมองนี้ อาจคลุมเครือเหมือนฝัน หรือแจ่มแจ้งเหมือนกับข้อความในวัตถุประสงค์

เซอร์จิโอวานนี (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni. 1987) ได้อธิบายว่าวิสัยทัศน์ (Vision) ก็คือภายในใจ (Mindscape) ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำการปฏิบัติและการตัดสินใจของบุคคล ภาพในใจ (Mindscape) นี้เราไม่สามารถเห็นด้วยตาไม่เหมือนกับภาพภูมิประเทศ (Landscape) ซึ่งสามารถมองเห็นด้วยตา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 3) อธิบายความหมายของ วิสัยทัศน์ (Vision) ว่า คือภาพขององค์การในอนาคตเป็นภาพที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียว มีความเป็นเอกลักษณ์ (inique) ที่ได้มีการพัฒนาแล้ว (improved) และสามารถบรรลุถึงได้ (attainable) ผู้นำจะต้องมองไปข้างหน้า มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นทิศทางที่ต้องการจะให้องค์การไปทางนั้น และบรรลุสภาพการณ์ที่ปรารถนาได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ก็คือคุณสมบัติของผู้นำที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของงานที่พึงปรารถนา โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางนั้นจนบรรลุวัตถุประสงค์

นอกจากนี้ แมนาส (Manasse : 1986) ได้ระบุถึงองค์ประกอบ 4 ประการที่มี ปฏิสัมพันธ์กันของวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ทางองค์การ (Organizational Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์การในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในสิ่งแวดล้อม นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางองค์การเป็นการมององค์การในปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์การเท่านั้น แต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์การด้วย

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future Vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์การภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุด ๆ หนึ่ง หรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางอนาคตเป็นการสร้างภาพว่าองค์การในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal Vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับองค์การเป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุ ชี้บ่ง เคลื่อนย้าย ประสานทักษะและทรัพยากรต่าง ๆ

4. วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Organizational Vision) กับความเป็นไปในอนาคต(Future Vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal Vision) ซึ่งเหมาะสมกับองค์การและผู้นำ จึงเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือการบริการการเปลี่ยนแปลง

จะเห็นได้ว่าการจะเปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัตินั้น ผู้นำจะต้องมีความรอบรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ และจะต้องทำให้วิสัยทัศน์ทางบุคคล วิสัยทัศน์ทางอนาคต และวิสัยทัศน์ทางองค์การ มีความกระจ่างและชัดเจนด้วย

สิ่งหนึ่งที่นักวิชาการทั้งหลายยอมรับตรงกันคือ วิสัยทัศน์ทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้นำจะปฏิบัติงานนอกเหนือจากเหตุการณ์หรือกิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่ตามปกติ โดยจะเลือกกระทำบางสิ่งบางอย่างที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การ ในขณะที่ผู้บริหารจะกระทำทุกสิ่งทุกอย่างตามภาระหน้าที่เพียงเพื่อให้ถูกต้อง เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 5) ได้แสดงความคิดเห็นยืนยันในเรื่องนี้ไว้ว่า ผู้นำกับผู้บริหารแตกต่างกันที่วิสัยทัศน์ ผู้นำที่ดีคือผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ว่าต้องการจะให้องค์การไปทางไหน และจะทำให้องค์การบรรลุจุดหมายปลายทางได้อย่างไร วิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันและร้อยรัดพลังทั้งหลายของสมาชิกในองค์การเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้นำมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์การ และสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์การได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไร จึงสามารถกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ โดยไม่ต้องเสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์หรือไม่มีคุณค่าต่อองค์การ (Duke. 1987 : 51)

ผู้บริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะการบริหารโรงเรียน มีกิจกรรมและขอบข่ายงานกว้างขวาง ละเอียดอ่อนและลึกซึ้ง ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีศักยภาพสูงในการค้นหาสิ่งซึ่งต้องการจะให้โรงเรียนเป็นในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่จะจัดการศึกษาในโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้นั้น จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะผู้บริหาร

โรงเรียนจะสามารถเลือกเน้นความสนใจในสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของโรงเรียน ซึ่งจะแสดงให้สมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูด ดังนั้นสมาชิกในโรงเรียนจะมีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของโรงเรียน และทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถบริหารโรงเรียนได้ประสบผลสำเร็จนั้นล้วนมีคุณลักษณะที่เหมือนกันอยู่ประการหนึ่งคือ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายถึงการเป็นผู้ที่สามารถทราบได้ว่าตนเองต้องการจะให้โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต

กรมสามัญศึกษา (2545 : 68-69) ให้คุณสมบัติของวิสัยทัศน์ที่ดีเพื่อผู้บริหารจะได้ศึกษาและกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนดังนี้

1. มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้
2. เป็นภาพเชิงบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศขององค์กร
3. ต้องท้าทายความสามารถของสมาชิกทุกคนในองค์กร
4. คำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสิ่งสำคัญ
5. มีความสอดคล้องกันกับแนวโน้มในอนาคต

สรุป จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กล่าวมา วิสัยทัศน์ก็คือคุณสมบัติของผู้นำที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของงานที่พึงปรารถนาโดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางนั้นจนบรรลุวัตถุประสงค์ โดยสมาชิกทุกคนในองค์กรยอมรับและนำไปใช้เพื่อให้ผู้รับบริการ (นักเรียน) ได้ประโยชน์สูงสุด หรือสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

สรุป คุณลักษณะเฉพาะ / ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว หมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว และแสดงถึงความสามารถ และทักษะทางการบริหารด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความรู้เท่าทันสถานการณ์ ทักษะทางสังคม ทักษะการวิเคราะห์ปัญหา การควบคุมอารมณ์ พฤติกรรมกล้าเสี่ยง การเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

3. คุณลักษณะเชิงบูรณาการ

3.1 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการบริหารงานการศึกษา ผู้บริหารจะเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ (Formal Leadership) และจะเป็นที่ยอมรับหรือศรัทธาจากผู้ร่วมงานในคุณสมบัติส่วนตัว ซึ่งคุณสมบัติส่วนตัวมีหลายประการ ประการหนึ่งที่สำคัญได้แก่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แอนเดอสัน (Anderson. 1970 : 90-91) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางความคิด ซึ่งแตกต่างจากความคิดอย่างมีเหตุผล (Critical Thinking) ตรงที่ว่าการคิดสร้างสรรค์เกี่ยวข้องกับความคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะขัดแย้งกับความคิดก่อน ๆ การคิดสร้างสรรค์เป็นการกระทำของการดึงประสบการณ์เก่า ๆ ออกมาทั้งหมด และเป็นการกระทำของการเลือกเพื่อที่จะสร้างแบบแผนใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือผลผลิตใหม่ ๆ

อารี รังสินันท์ (2527 : 5) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองที่คิดไว้หลายทาง ซึ่งรวมถึงการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ด้วย การดัดแปลง ปรุงแต่งจากความคิดดั้งเดิม ผสมผสานทำให้เกิดสิ่งใหม่ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นี้ ไม่ใช่การคิดในสิ่งที่เป็นไปได้ หรือสิ่งที่เป็นเหตุเป็นผลอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็สำคัญยิ่ง ที่จะก่อให้เกิดความคิดแปลกใหม่ แต่ก็ควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างจินตนาการให้เป็นไปได้ หรือที่เรียกว่าจินตนาการประยุกต์ จึงทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 99) กล่าวว่า ในฐานะนักบริหารการศึกษาควรแสดงออกในลักษณะดังนี้ นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้มีความคิดริเริ่มงานใหม่ (As an Initiator) นักบริหารการศึกษาที่ดีจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในด้านการริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้น และมักจะมีการจัดระเบียบขั้นตอนไว้เป็นอย่างดี

จากที่ได้หยิบยกมากล่าว จะเห็นว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นกระบวนการทางความคิดของผู้บริหารในการที่จะเริ่มโครงการใหม่ๆ และทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดี มีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

ปัจจัยในการเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือความเป็นผู้ใฝ่รู้ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2522 : 115) กล่าวว่าการปฏิบัติงานหรือการบริหารงานจำเป็นต้องมีศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือการศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิค วิธีทำงาน และลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ส่วนศิลป์ คือ การนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สภาพการณ์ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขยายขอบเขตความจำกัดทางทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน

กิลฟอร์ด และฮอฟเนอร์ (Guilford and Hoepfner. 1971 :125-143) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ พบว่าจะต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 8 อย่างคือ

1. ความคิดริเริ่ม (Originalty)
2. ความคิดคล่องตัว (Fluency)
3. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)
4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)
5. ความไวต่อปัญหา (Sensitivity of Problem)
6. ความสามารถในการให้นิยามใหม่ (Redefinition)
7. ความซึมซาบ (Penetration)
8. ความสามารถในการทำนาย (Prediction)

จะพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ต้องเป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความคิดในหลายแง่หลายมุม มีความตื่นตัว มีสมาธิ มีความคิดพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ชอบคิดหรือทำสิ่งใดที่ซับซ้อน แปลกใหม่ มีความพร้อมจะก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพิจารณาแล้วผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องมีทักษะในการนำคุณลักษณะพื้นฐาน และคุณลักษณะเฉพาะ/ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว มาบูรณาการเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับตัวเอง

3.2 ความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น ในสิ่งที่แวดล้อมตัวผู้บริหาร มีทั้งสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอก คือบุคลากรในสถานศึกษา และชุมชนผู้ปกครองดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 6 สิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้บริหาร

จากองค์ประกอบดังกล่าวการดำเนินงานในชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงานต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้สึกไวต่อปฏิกิริยาของคนรอบตัวเป็นหนทางสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีด้วย เพราะมีความจำเป็นต้องการความร่วมไม้ร่วมมือจากองค์กรภายใจ และองค์กรภายนอก จึงจะสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ และการที่มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น (Mental Agility) นั้น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2542 : 342-343) กล่าวไว้ว่าความเข้าใจตนเองย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้เกิดความเข้าใจผู้อื่น การที่ทำให้เกิดความนึกคิดถึงตน จะทำให้เกิดการรู้จักตนและมองเห็นตนเอง (Self awareness) และได้กล่าวอ้างถึง อีริค เบิร์น (Eric Berne) นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงในการพัฒนาการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือทัศนะคติชีวิต (Life Position) ซึ่งอีริค เบิร์น(Eric Berne) ได้แบ่งทัศนะชีวิตออกเป็น 4 ทัศนะ คือ

1. I'm OK, Yor're OK. เป็นบุคคลที่มีทัศนะของผู้มีสุขภาพจิตดี ปรับตัวได้ดี มองตนเองและมองคนอื่นในแง่ดี เห็นว่าชีวิตของตนเองและคนอื่นมีคุณค่า มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นคนที่สามารถยอมรับตนเองและยอมรับผู้อื่นตามที่เป็นจริง

2. I'm OK, You're not OK. เป็นบุคคลที่มีทัศนะคติว่าตนเองเป็นบุคคลทั้งเหนือกว่าผู้อื่น ตนเองดี คนอื่นไม่ดี ถูกเหยียดหยาม ข่มขู่ วางอำนาจ โทษคนอื่นในความบกพร่องของตนเอง

3. I'm not OK, You're not OK. เป็นบุคคลที่มีทัศนะคติว่าจนเองเป็นคนต่ำต้อย ไม้ดี ไม่มีค่า เมื่อเทียบกับคนอื่น มีความขาดกลัว ไม่กล้าแสดงออก ชอบเก็บกดความรู้สึกสงสารตนเอง เมื่อมีปัญหาจะรู้สึกท้อถอย ไม่ยอมแก้ปัญหา

4. I'm not OK, You're not OK. เป็นบุคคลที่ว่าไม่เห็นคุณค่าของสิ่งใดๆ เลย ทั้งในชีวิตของตนเองและผู้อื่น บุคคลประเภทนี้หน้าจะบอกบุญไม่รับ ชอบนินทาว่าร้ายคนอื่น ไม่เมตตากับใคร ในกรณีที่มีทัศนะคติอย่างรุนแรง มักจะลงเอยด้วยการทำลายชีวิตตนเองและคนอื่น

ความรู้สึกไวต่อคนอื่นจะเกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญา สามารถค้นหาทางเลือกได้หลายทางเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้เกียรติและเอาใจใส่ในความรู้สึกของคนอื่น

ปณิธิ พุทธากรุณา (2537 : 50) กล่าวถึง EQ ต่อการรู้จักอารมณ์ของผู้อื่นว่าการทำให้ผู้อื่นรู้สึกมีความสุข ซึ่งจะเป็นที่รักของคนทั่วไป ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น

เข้าใจว่าคนอื่นคิดอย่างไร เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ การสร้างความเข้าอกเข้าใจในความรู้สึกของคนอื่น ต้องคิดว่าคนเราต่างจิตต่างใจ

ถึงแม้ว่าในสภาพรอบตัวของผู้บริหารจะมีสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเป็นองค์ประกอบในการบริหารงานอยู่ด้วย ผู้บริหารที่มีอีคิวสูงย่อมมีความต้องการให้องค์กรที่อยู่รอบตัวมีความสุข เป็นที่รักของคนทั่วไป การรู้และเข้าใจต่อความรู้สึกของคนที่อยู่รอบด้าน ต่อความต้องการที่เขาอยากเป็นไป จะต้องอาศัยประสบการณ์ ความใฝ่รู้ พร้อมองค์ประกอบหลายอย่างหลายประการที่จะต้องนำมาบูรณาการเป็นความสามารถที่ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพควรจะมีเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้สามารถรู้จักอารมณ์ของตนเอง รู้เท่าทันสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น รู้จักการควบคุมอารมณ์ การมีวิสัยทัศน์ ความกล้าต่อการตัดสินใจตลอดจนการรู้จักปรับตัวในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น คำกล่าวที่ว่า รู้จักอดเปรี้ยวไว้กินหวาน ซึ่งหมายถึงการให้อดทนรอไปอีกระยะหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ต้องรู้ในการแก้ปัญหาที่จะเกิดในองค์การที่ตนเองดำเนินการบริหารอยู่ มีความไวในสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก และรวมไปถึงการใฝ่เรียนรู้ด้วย

3.3 ความใฝ่รู้ (Balanced Learning Habits and Skills) หมายถึงความตั้งใจความสนใจที่จะรู้ความจริงในสิ่งต่างๆ ผู้ที่มีความใฝ่รู้จะมีลักษณะที่ต้องการรู้อะไร ต้องรู้ให้จริง ต้องคิดเป็นคิดได้และสามารถบูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ได้จากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางาน และรูปแบบจากทฤษฎีได้ ประเทศทั้งหลายที่เป็นผู้นำในเวทีโลก การศึกษาจะเป็นปัจจัยหลักในการนำความสำเร็จแทบทั้งสิ้น การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนากำลังคนของสังคม ให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ และมีพื้นฐานในการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ "คณะศึกษาการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์" (2540 : 47 -51) ได้กล่าวถึง ความฝันของแผ่นดินว่า "ประเทศที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ทางทุ่มเททางการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคน และส่งเสริมให้คนมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา เป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนประเทศชาติ ในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษานี้ เราต้องการเห็นคนไทยมีชีวิตที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีการศึกษาที่เป็นการศึกษาตลอดชีวิต มีความกระตือรือร้นที่จะขวนขวายหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนางานและคุณภาพชีวิตของตนเอง"

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2541: 11) การศึกษาคือการสร้างคนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงามทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และ

สังคม การศึกษาจึงเป็นความจำเป็นของชีวิตประการหนึ่งนอกเหนือจากปัจจัย 4 ปัจจัย นับว่าการศึกษาเป็นปัจจัยที่ 5 ของชีวิตเพราะ

1. เป็นการศึกษาที่ให้ความรู้ และทักษะพื้นฐานอย่างเพียงพอ

2. การศึกษาทำให้เป็นคนฉลาด เป็นคนมีเหตุผล คิดเป็นและแก้ปัญหาเป็น

3. การศึกษาสร้างนิสัยที่ดีงามให้เกิดแก่ผู้เรียน

4. การศึกษาสร้างความงอกงามทางร่างกาย สุขภาพพลานามัยที่ดี

5. การศึกษาทำให้ผู้เรียนเป็นคนไม่เห็นแก่ตัว เห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนร่วม

6. การศึกษาทำให้คนมีทักษะอาชีพที่เพียงพอต่อการดำเนินอาชีพและรู้จักพัฒนาอาชีพ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 155) กล่าวว่าการปฏิบัติงานหรือการบริหารงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ดังนี้

ศาสตร์ คือการศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิค วิธีทำงาน และลำดับขั้นตอนต่าง ๆ

ศิลป์ คือ การนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน กับสภาพการณ์ สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขยายขอบเขตความจำกัดทางทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน

สรุป คุณลักษณะเชิงบูรณาการ หมายถึง ความสามารถในการนำพฤติกรรม และความรอบรู้ทุก ๆ ด้าน มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพ และประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น และความใฝ่รู้

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ได้กำหนดมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. 2549 : 1 - 2)

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

จากการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3 ส่งผลให้การบริหารงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังมีความแตกต่างกัน จึงจำเป็นอย่างมากที่ต้องดำเนินการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานของโรงเรียนตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

คำรณ กระแสร์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชา ศึกษานิเทศก์ ข้าราชการครู คณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า

1. คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชา ศึกษานิเทศก์ ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2541 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านภาวะผู้นำ ด้านนิสัยหรือคุณธรรม ด้านบุคลิกภาพและด้านการบริหาร

2. คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาศึกษานิเทศก์ และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2541 โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันเช่นกัน

ผลการศึกษาค้นคว้าชี้ให้เห็นว่า เรื่องภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะอันดับแรกที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ ผู้บังคับบัญชา ศึกษานิเทศก์และข้าราชการครู พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่ปฏิบัติจริงทั้งในด้านภาวะผู้นำ ด้านนิสัยหรือคุณธรรม ด้านบุคลิกภาพและด้านการบริหารในระดับมาก สมควรที่ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติตัวและปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะของตนให้เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นหรือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่องการบริหารอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

คมสัน บุพศิริ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมของผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

พยุง สารทอง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ศึกษาปัญหาและการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า

1. การปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยส่วนรวมด้านคุณธรรมในการครองงาน และด้านคุณธรรมในการครองตน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านคุณธรรมในการครองคนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาอยู่ในระดับขนาดโรงเรียน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีระดับการปฏิบัติโดยรวม ด้านคุณธรรมในการครองงาน และด้านคุณธรรมในการครองตน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านคุณธรรมการครองตนอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับการปฏิบัติโดยรวม ด้านคุณธรรมในการครองตนและด้านคุณธรรมในการครองคนอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านคุณธรรมในการครองงานอยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาของผู้ปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เรียงลำดับจากมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ไปหาน้อย พบว่า ด้านคุณธรรมในการครองตนและด้านคุณธรรมในการครองงาน อยู่ในระดับเดียวกัน ส่วนด้านคุณธรรมในการครองตน มีปัญหาระดับการปฏิบัติรองลงมา

อภิวัฒน์ ภูไชยแสง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ที่มีทักษะโดยรวม 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรปรากฏผลดังนี้

1.1 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคายขนาดกลาง โดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยเป็นอย่างมาก

1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคายในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์

จำลอง ภูอ่าง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการศึกษางานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1. ครู - อาจารย์โดยส่วนรวมมีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและเป็นรายด้านทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงสุดและรองลงมา 3 ด้าน คือ การจัดหาหรือจัดทำเอกสาร และนำการปฏิบัติงาน การนิเทศภายใน การส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม และการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ผู้บริหาร และครูผู้สอนมีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารมีด้านการนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนครูผู้สอนมีด้านการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหาร และครูผู้สอนมีปัญหา 4 ด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีปัญหามากกว่าครูผู้สอนในด้านการนิเทศภายใน และด้านการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ส่วนครูผู้สอนมีปัญหามากกว่าผู้บริหารโรงเรียนในด้านการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน

3. ครู - อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีทัศนะเกี่ยวกับการมีปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยครู - อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีปัญหาด้านการจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนขนาดกลางมีปัญหาด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม และในโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาการปฐมนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครู - อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรจำนวน 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยครู - อาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าครู - อาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในด้านการปฐมนิเทศ และด้านการนิเทศภายใน และครู - อาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลางมีปัญหามากกว่าครู - อาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ในด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน ด้านการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ และด้านการจัดประชุมในโรงเรียน

4. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนต่อการมีปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

สุรชัย สมปาง (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวม และจำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรมและมีรายข้อที่เป็นความต้องการในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อในแต่ละด้านดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา RAJABHAT PHRANAKHON SI AYUTTHAYA UNIVERSITY

ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

1. ให้มีการส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

2. ให้มีการนำผลการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ

1. ให้มีการจัดทัศนะศึกษาไปดูงานในต่างประเทศ ด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน

2. ให้การส่งเสริมครูได้ไปศึกษาต่อภายนอกประเทศโดยได้รับทุนการศึกษา

ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม

1. ให้มีสถานที่ฝึกอบรมในเขตจังหวัดโดยตรง

2. ให้มีการจัดส่งเอกสารล่วงหน้าให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการอบรม

3. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ไพโรจน์ สิงห์คำ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ตามความเห็นของครู - อาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหาร และด้านมนุษย์สัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีลักษณะที่พึงประสงค์มากพบดังนี้ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม คือ ข้อเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองงาน ด้านภาวะผู้นำคือ ข้อรักเกียรติ รักศักดิ์ศรี ศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร คือ ข้อทักษะการบริหารในการครองตน ครองคน ครองงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์คือ ข้อมีสัจจะ พูดจริง ทำจริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ระหว่างครูผู้สอนที่เป็นเพศชาย และเพศหญิง โดยภาพรวม และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

ภูมา คล่องแคล่ว (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียนต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

โยภา ศรีงาม (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาได้ศึกษาปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งต่อปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1

ชนานันท์ สุคันทา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและสถานภาพต่อระดับการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

เอดการ์ด (Edkhardt. 1998 : 562 – 563) ได้ศึกษาเกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ของคณะกรรมการการศึกษารัฐอิลินอยส์ พบว่าคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนมีเกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกันและมีความต้องการครูใหญ่ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้ มีทักษะในการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ในบุคลิกภาพ มีการปรับตัวโดยรอบคอบ มีลักษณะทางศีลธรรมจรรยา สติปัญญา มีสุขภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์

เวลช์ (Welch. 1998 : 335 – A) ได้ศึกษาแบบความเป็นผู้นำของศึกษาธิการแห่งรัฐแมสซาชูเซท โดยสำรวจจากผู้ใต้บังคับของศึกษาธิการ จำนวน 138 คน ในชุมชน 47 แห่ง

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการนั้นทำงานกับบุคคลหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน บางครั้งต้องอาศัยการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงาน ใช้วิธีการหลายอย่างเกลี้ยกล่อมเพื่อให้งานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการไปด้วยดี

แบล็กเบิร์น (Blackburn. 1998 : 1929 – A) ได้ทำการศึกษาแบบผู้นำในโรงเรียนชุมชน เมื่อปี ค.ศ.1985 เพื่อศึกษาว่า อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในโรงเรียนชุมชน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน มีผลต่อแบบพฤติกรรมผู้นำหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ ไม่มีผลต่อแบบพฤติกรรมผู้นำแต่เพศมีผลทำให้แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารชายกับหญิงแตกต่าง

อัล แฮดฮอด (Al – Hadhod. 1998 : 2135 – A) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษารัฐบาลในคูเวต ตามทัศนะของครูใหญ่ โดยศึกษาจากครูใหญ่ 36 คน และครูโรงเรียนละ 10 คน จาก 16 โรงเรียน ใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ LBDQ ผลการศึกษาพบว่า

1. คณะครูตำหนิครูใหญ่มากกว่าครูใหญ่ตำหนิตัวเอง ในขณะที่ครูใหญ่มองตนเองว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แต่คณะครูกลับมองเห็นว่า ครูใหญ่หญิงกลับเน้นไปทางมุ่งงานขององค์การ

2. เพศของครูใหญ่ มีผลต่อพฤติกรรมผู้นำ ที่มุ่งเน้นด้านกิจสัมพันธ์หรือมิตรสัมพันธ์ ครูใหญ่ชายจะเน้นไปที่บุคคล ครูใหญ่หญิงกลับเน้นไปทางองค์การ

3. เพศของครู มีผลทำให้ทัศนะที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ชายและหญิงแตกต่างกัน

ครัก (Krug. 1999 : 1935 – A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเรียนและความเป็นผู้นำเพื่อทำการศึกษาให้ทราบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อการเรียนการสอนของนักเรียนอย่างไร และผู้บริหารมีประสิทธิภาพทำอะไรบ้าง ในการศึกษาได้ใช้วิธีการศึกษาโดยวัดการมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความเป็นของโรงเรียนและผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ความพยายามของครูใหญ่ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน การจัดด้านหลักสูตร การนิเทศ การสอน การประเมินผลการเรียนการสอนในโรงเรียน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียน การสอนในโรงเรียน มีผลกระทบต่อการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าผลจากบทบาทของผู้บริหารจะมีต่อบุคลิกลักษณะของครู โรงเรียน และชุมชน

แมคคี้ (Mckee. 1999 : 33 – 46) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะความเป็นผู้นำของอธิการวิทยาลัยชุมชน และความพอใจเกี่ยวกับงานของคณะครู โดยได้ทำการศึกษาจาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะครู จำนวน 321 คน ของวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่า สหสัมพันธ์ระกว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับลักษณะความเป็นผู้นำของอธิการ นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่แสดงความไม่พอใจ คือ ครูผู้ชายและอยู่ในสายอาชีพ ทั้งนี้คงเป็นเพราะอธิการส่วนใหญ่ไม่เป็นผู้นำในด้านอาชีพ

ไรซ์ (Rice. 1999 : 378 – A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาตามทรรศนะของอาจารย์ใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษาเขตแม่น้ำซาววานนาห์ ตอนกลางรัฐจอร์เจีย โดยทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของทรรศนะของอาจารย์ใหญ่และครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ ในเรื่องต่อไปนี้

1. การเป็นแบบอย่าง
2. ความสามารถในการประนีประนอม
3. ความอดทนต่อความไม่แน่นอน
4. ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคน
5. การวางงาน
6. ความอดทนต่อการขาดระเบียบวินัย
7. การรู้จักบทบาทขาดระเบียบวินัย
8. การมีวิจารณญาณ
9. การเน้นผลงาน
10. ความสามารถในการคาดการณ์ได้ถูกต้อง
11. ความสามารถในการบูรณาการ
12. มุ่งความเจริญก้าวหน้า

ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างทัศนะของอาจารย์ใหญ่ และครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในด้านความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคน การมีวิจารณญาณ กานเน้นที่ผลงาน และความสามารถในการบูรณาการหัวข้อต่าง ๆ ที่นำมาอภิปรายปัญหาได้รวมถึงพื้นฐานทางการศึกษาของครูที่สอนเด็กวัยก่อนประถมศึกษาและฝ่ายบรรณารักษ์ของโรงเรียน การให้ความร่วมมือระหว่างครู เจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ และพ่อแม่ ผู้ปกครอง บุคลิกและอุปนิสัยของเด็กวัยก่อนประถม พัฒนาการที่จะปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับการใช้ห้องสมุดของโรงเรียน

ฮัทชินส์ (Hutchins. 1999 : 1518 – A) ได้ศึกษาการเปิดเผยลักษณะของผู้นำโดยค่าของความเป็นผู้นำ เพื่อแจกแจงพฤติกรรมการเป็นผู้นำของครูใหญ่ ในรัฐเซาส์แคโรไลน่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โดยการใช้เครื่องมือวัด ทั้งในด้านของปัจจัยของการเป็นผู้นำและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนความสามารถอื่นๆ เกี่ยวกับการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จากการศึกษา พบว่าครูใหญ่เป็นผู้มีอาวุโสกว่า มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการศึกษามากกว่า มีความเป็นไปได้ในการแสดงบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำต่อลูกน้องในหน่วยงาน ได้สม่ำเสมอและดีกว่า

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของ ภูมา คล่องแคล่ว (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียนต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ โยภา ศรีงาม (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาได้ศึกษาปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่ามีปฏิสัมพันธ์ขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งต่อปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน นอกจากนั้น ชนานันท์ สุคันทา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและสถานภาพต่อระดับการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถสรุปการวิจัยได้ว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียน และสถานภาพของบุคลากรที่มีส่งผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY