

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 โดยอาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
2. การศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1 เขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ
 - 3.1 ความหมายภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำ
 - 3.2 ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ
 - 3.3 คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ
4. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
6. วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม
 - 6.1 ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม
 - 6.2 ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ
 - 6.3 ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กล่าวถึงความหมายของการศึกษาไว้ใน มาตรา 4 ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอด ความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทาง วิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัย ก่อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งในมาตรา 6 ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายในการ จัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุข ในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายนั้น จำเป็นต้องมีหลักสูตรการศึกษาเป็น แนวทางในการจัดการศึกษาโดยมาตรา 27 ได้ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติการ ดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้อง สภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญา ท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และ ในมาตรา 28 ได้กำหนดให้หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ ต้องมีลักษณะหลากหลายตามความ เหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมกับวัยและศักยภาพ สาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

ในส่วนของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและครู ได้กล่าวไว้ในหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การ พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการ เป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และ การพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะ เป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน

และจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหาร การศึกษาให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐ และเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนดการจัดให้มีองค์กวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และ วิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดความ ในวรรคสองไม่ใช่บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาตาม มาตรา 18(3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยากรพิเศษทาง การศึกษา ความในมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่คณาจารย์ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา

มาตรา 54 ให้มีองค์กกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่ การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยยึดหลักการ กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิ ประโยชน์ เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสม กับฐานะทางสังคมและวิชาชีพให้มีกองทุนส่งเสริมครุคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ จัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่นและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครุคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาครุคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาการพัฒนา มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของ รัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง สถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ความรอบรู้ ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคล ดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัด การศึกษา

นอกจากนี้ บทบาทสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูได้ทำหน้าที่ ได้ กล่าวถึงในมาตรา 8(3) การพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องมาตรา 23 การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้อง

เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคมได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมและระบบการเมืองการปกครอง ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

4. ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ในหลักสูตรที่ครูพึงกระทำให้เกิดขึ้น ในมาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ ต้องปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา และส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติรวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งพาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา

3. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

ส่วนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารควรดำเนินการได้กล่าวถึงใน มาตรา 9(1) ให้มีเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติมาตรา 9(2) ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรา 9(5) ให้มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาการจัดการระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นมาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชนมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึงการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 2)

การศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การศึกษาที่จำเป็นที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ผู้เรียนมีพื้นฐาน และฐานที่แข็งแรงมั่นคงเพียงพอกับการดำรงชีวิตที่ดีในวันข้างหน้าอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สามารถประกอบการงานอาชีพเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

สามารถพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าตลอดจนมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติ (พนมพงษ์ ไพบูลย์. 2542 : 2-5)

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึงการศึกษาที่เริ่มจากชั้นประถมศึกษาจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

1. เขตพื้นที่การศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 37 และมาตรา 38 ได้ให้ความหมายของเขตพื้นที่การศึกษาว่าเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึงสถานที่ที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษาจำนวนประชากรวัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นเว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาในกรณีนี้เขตพื้นที่การศึกษาไม่อาจบริหารและจัดการได้ตามวรรคหนึ่งกระทรวงอาจจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้เพื่อเสริมการบริหารและการจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา

1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายจิตใจสติปัญญาอารมณ์สังคมการสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ
2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย
3. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ
4. การจัดการศึกษาทางไกลและการจัดการศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลจัดตั้งยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชนองค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 22-24)

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 53 มาตรา 37 และมาตรา 38 ได้กล่าวไว้ใน มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่า

การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงาม ของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา

การศึกษาตลอดชีวิต หมายความว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่าง การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบการประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึงสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาที่เริ่มจากชั้นประถมศึกษาจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยในปัจจุบันกิจกรรมกว่าร้อยละ 98 เป็นการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal Education) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ให้คำอธิบายว่า “การศึกษาในระบบ” เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษาการวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน ในปัจจุบันสถานศึกษาของไทยจัดการศึกษาในระบบเป็นอันดับต่าง ๆ เหมือนของสากลคือระดับอนุบาลศึกษาซึ่งระดับอนุบาลนั้นมีอยู่ 2 ระบบคือระดับอนุบาลศึกษา 3 ปี และระดับอนุบาลศึกษา 2 ปี ระดับประถมศึกษา 6 ปี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปีและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี และระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คืออุดมศึกษาก่อนปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็น

หลักสูตร 2 ปี หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงและหลักสูตรอื่น ๆ ที่เทียบเท่าระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาจะเห็นได้ว่าระบบการศึกษาของไทยเราเป็นเพียงระบบที่แข็งและตายตัวเน้นให้ความสำคัญกับการศึกษาในระบบเพียงอย่างเดียวแม้กระทั่งการศึกษาในระดับอนุบาลศึกษาซึ่งนักการศึกษาหลายคนมีความเห็นว่าน่าจะจัดการศึกษาแบบ “นอกระบบโรงเรียน” มากกว่าที่ผ่านมาการจัดการศึกษาของเด็กอนุบาลเป็นการศึกษาในระบบโรงเรียนจึงมีผู้พยายามจะให้หลักสูตรการวัดผลและกำหนดเวลาเรียนที่ชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดเพี้ยนไปจากปรัชญาและวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของอนุบาล (Kindergarten) คือ เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเรียนของเด็กมากกว่าที่จะยึดยึดความรู้อย่างเดียวได้มีการทบทวนกันใหม่ว่าการศึกษาในระดับอนุบาลนั้นควรจะเป็นการเรียนนอกโรงเรียนที่มีความยืดหยุ่นมากกว่าเพราะในปัจจุบันการศึกษาระดับอนุบาลของประเทศไทยเป็นการศึกษาในระบบที่เข้มงวดเด็กมาอยู่โรงเรียนทั้งวันและต้องเรียนหนังสือเกือบเต็มวัน จะมีเวลาว่างก็ต่อเมื่อเด็กได้นอนพักในช่วงบ่ายปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่โรงเรียนต้องพิจารณาทบทวนเรื่องอนุบาลศึกษาคือในการกำหนดพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับใหม่นั้นอายุเด็กที่เข้าเรียนอนุบาล 1 สำหรับอนุบาลประเภท 3 ปีจะเริ่มต้นที่อายุ 2 ปี 4 เดือน

ซึ่งในแง่ความพร้อมดูเหมือนว่าเด็กจะยังไม่พร้อมควรจะต้องปรับจาก 3 ปีเป็น 2 ปี เพื่อเด็กจะได้เริ่มเข้าเรียนเมื่ออายุ 3 ปี 4 เดือนส่วนการศึกษาในระดับประถมศึกษารัฐบาลสามารถจัดการศึกษาได้เกือบครบทุกคนรวมทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นก็เช่นเดียวกันการศึกษาในระบบตั้งแต่ประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถือเป็นการศึกษาภาคบังคับและรัฐกำลังส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนต่อถึงมัธยมศึกษาตอนปลายตามนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 2-5)

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ

1. ความหมายของภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) การที่ผู้นำได้แสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำโดยการใช้อิทธิพลที่เหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม โน้มน้าวชักจูง ให้บุคคลอื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติทีก่อให้เกิดผลต่อส่วนรวมภายในกลุ่ม ลักษณะการแสดงออกมานั้นคือความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั่นเอง ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายท่านในหลายลักษณะตามมุมมองที่แตกต่างกันตามแนวทางของแต่ละท่านได้ศึกษาดังต่อไปนี้

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2549 : 253-256) กล่าวว่าภาวะการเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องของความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลที่โน้มน้าวชักจูง

เปลี่ยนแปลง การกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ปิยธิดา ตริ์เดช (2540 : 156) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการชักจูง แนะนำ และบังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ไว้ด้วยความเต็มใจ

ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ (2546 : 23) ภาวะผู้นำหมายถึง ศิลปะในการจูงใจคนให้กระทำตามสิ่งที่ผู้นำปรารถนาโดยที่ผู้ตามเต็มใจ และมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในสิ่งที่ผู้นำปรารถนา

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 19) ภาวะผู้นำคือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มี การดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548 : 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการมีอิทธิพล (Influence) ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Achieve Organizational Objective) และเกิดการเปลี่ยนแปลง (Change)

ธิติพร ดนัยโชติ (2549 : 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลบังคับและชักจูงผู้อื่นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งอิทธิพลบังคับนั้นอาจจะได้รับมาอย่างเป็นทางการ เช่น ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ ซึ่งได้มีการกำหนดขอบเขตของการใช้อำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อความสะดวกในการบังคับบัญชาและการปฏิบัติงาน เรียกว่า เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ แต่ก็มักจะพบอยู่เสมอว่าผู้ที่สามารถนำผู้อื่น โดยที่มีได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการและบางครั้งมีอิทธิพลเหนือกว่าผู้นำที่เป็นทางการด้วย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 11-12) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal)
2. เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)
3. เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 38-39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

สมคิด บางโม (2545 : 229) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการที่ผู้นำให้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ได้บังคับบัญชาร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย อิทธิพลดังกล่าวนี้ อาจเป็นไปได้ทั้งในทางบวกและทางลบ

ถวิล อรัญเวศ (2544 : 15-19) ได้เสนอลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่า นักบริหารจะต้องมีหลายๆสิ่งหลายๆอย่าง ซึ่งบุคคลในที่ทีมงานอาจจะไม่มีหรือมีน้อยนั่นคือ การเป็นผู้มีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน โดยเฉพาะ “ภาวะผู้นำ” ในอันที่จะชักจูงหรือโน้มน้าวเพื่อนร่วมงาน ให้คล้อยตามต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้นำหรือผู้บริหารจึงควรมีภาวะผู้นำ ดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ
2. ไวต่อข้อมูล
3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์
4. ซื่อสัตย์และสร้างผลงาน
5. ประสานสิบทิศ
6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ
7. จูงใจเพื่อนร่วมงาน
8. ทนทานต่ออุปสรรคปัญหา
9. ยืดหยุ่นตามสถานการณ์
10. บริหารแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวีการ (2539 : 400-401) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็น กระบวนการของการสั่งการ และการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆของสมาชิกของกลุ่มแสดงให้เห็น 3ประการ คือ

- ประการที่ 1 ความเป็นผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาถ้าหากปราศจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว คุณสมบัติความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำก็จะเป็นไปโดยไม่มีจุดหมาย
- ประการที่ 2 กระบวนการของความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการจัดสรรอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม ผู้นำสามารถสั่งการให้ดำเนินการกิจกรรมบางอย่าง

ของสมาชิกในกลุ่ม นั่นคือสมาชิกในกลุ่มจะถูกบังคับหรือเต็มใจเชื่อฟังการสั่งการของผู้นำ ส่วนสมาชิกในกลุ่มไม่สามารถสั่งการกิจกรรมของผู้นำได้

ประการที่ 3 คำนิยามของผู้นำได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลกับผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา นอกเหนือจากการสั่งการที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่ชอบด้วยกฎหมาย

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำไว้หลายท่าน ดังนี้

พลังเกท และแอทเนอร์ (Plunkett & Attner. 1997 : 61) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มกำหนดเป้าหมายและดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้ใช้อิทธิพลเต็มใจปรารถนา

สต็อกคิล (Stogdill. 1974 : 411) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำคือ การสร้างสรรค์และการบำรุงรักษาโครงสร้างในความคาดหวังและปฏิสัมพันธ์ หมายความว่าความรวมถึงการ ดำรงอยู่ขององค์กรเป็นการกระทำที่รักษาสภาพขององค์กรไว้ โดยมีความคาดหวังของทุกคนใน องค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นพื้นฐานอันสำคัญในการที่จะดำรงกิจกรรมและองค์กร ไว้

ที.โอ. จาคอบส์ และเอลเลียต จักส์ (T.O.Jacobs & Elliott Jacques. 1990 : 39-58) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่เขาได้ชี้แนะเพื่อให้การดำเนินการ กิจกรรมของกลุ่มเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

จากความหมายของภาวะผู้นำ พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะใช้ อิทธิพลของผู้นำในการบังคับและโน้มน้าวจิตใจในการหลอมความแตกต่างทางด้านความคิดความ สนใจความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทาง เดียวกันอย่างมีศิลปะไม่มีความขัดแย้งในองค์กรอีกต่อไปในขณะที่ใดขณะหนึ่งหรือในสถานการณ์ ต่างๆร่วมกันปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

พฤติกรรมภาวะผู้นำ

ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียนหรือสถานศึกษา คือ ระบบการ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูป การศึกษา จึงต้องมีคุณลักษณะ หรือมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญดังนี้ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล 2) มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน 3) มีจิตสำนึกในความ มุ่งมั่น 4) ใจกว้าง เปิดกว้างให้ครูมีเสรีภาพในการคิด 5) ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้

ให้เกิดผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา 6) มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารของโรงเรียน โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้ในโรงเรียน 7) สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง และครูที่ปรึกษา (กรมวิชาการ, 2543 : 8)

สโตกคิลล์ (Stogdill, 1974 : 62-65) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะประจำตัวของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดีว่า (Trait of Leader Ship) จะต้องมีความลักษณะดังนี้

1. มีความสามารถ (Capacities) ได้แก่ ความสามารถในทางเชาวน์ปัญญา ความคิดริเริ่ม ความมีวิจาร์ณญาณ ความสามารถในการใช้คำพูด ความรอบคอบในการตัดสินใจ
2. มีความสำเร็จ (Achievement) ได้แก่ ความสำเร็จในด้านความเป็นผู้คงแก่เรียน รอบรู้ เชี่ยวชาญ ความสำเร็จในด้านการกีฬา ตลอดจนมีความต้องการความสำเร็จ
3. มีความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ ความเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจได้ คิดหาหนทางด้วยตนเองมีความเพียรความกล้าหาญความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนมีความปรารถนาในการที่จะทำความดีความชอบ
4. มีความร่วมมือ (Participation) ได้แก่ การเป็นบุคคลที่สามารถทำกิจกรรมการเข้าสังคมกับกลุ่ม การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม การปรับตัวได้ง่ายและมีอารมณ์ขัน
5. มีสถานภาพ (Status) ได้แก่ การมีสถานภาพในฐานะทางเศรษฐกิจสังคม การศึกษา ความมีเกียรติ และเป็นบุคคลที่ได้รับความนิยมนยกย่องของสังคม

เบนนิส (Bennis, 1989 : 7) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำแต่ละคนจะมีความไม่เหมือนกัน ผู้นำที่ดีแต่ละคนเมื่ออยู่ในแต่ละหน่วยงานหรือสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ก็จะมีบุคลิกภาพและการเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวมจะมีคุณลักษณะร่วมกันบางประการที่เห็นเด่นชัด ดังนี้ คือ

1. การมองการณ์ไกล (A Guiding Vision) หมายถึง ผู้นำจะต้องมองกว้างและมองไกลในหน่วยงานของตนเอง และหน่วยงานภายนอก ต้องมองการณ์ไกลในปัจจุบันและอนาคต
2. ความกระตือรือร้น (Passion) หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องมีพลังที่จะผลักดันสิ่งต่างๆ ให้มีให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ใช่เป็นผู้วางเฉยหรือปล่อยวางไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นก็ตาม
3. ความมีคุณธรรม (Integrity) หมายถึง เป็นผู้มีศักดิ์ศรียืนหยัดในความซื่อสัตย์ชอบธรรมและถูกต้อง และความยุติธรรมมากกว่าความถูกต้อง ถึงแม้บางครั้งต้องได้รับความเจ็บปวดก็ตาม

4. มีการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น (Trust) หมายถึง ผู้นำต้องมีความจริงใจ สามารถพิสูจน์ตัวเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ว่าเป็นคนที่เชื่อถือได้ทั้งในคำพูดและการกระทำ

5. มีความสนใจใฝ่รู้ (Curiosity) หมายถึง ผู้นำจะต้องใช้ความสามารถและถูกท้าทายด้วยสภาพความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก ดังนั้นผู้นำต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

6. มีความกล้าหาญ (Daring) หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการคิดและแสดงออก และกล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบไม่ว่าสิ่งที่ทำไปแล้วจะดีหรือไม่ดีก็ตาม

กรีนเบิร์ก และบาร์รอน (Greenberg and Baron, 2003 : 473) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

1. มีแรงขับสูง (Drive) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ทะเยอทะยานมีพลังความริเริ่ม และการกระทำที่ทุ่มเทแบบกัดไม่ปล่อย

2. มีความซื่อสัตย์และมีความยุติธรรม (Honesty and Integrity) เป็นความเชื่อถือได้เปิดกว้าง และมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ

3. มีแรงจูงใจสูงในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และใช้อิทธิพลในการบรรลุวัตถุประสงค์

4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confidence) คือ ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ เป็นความรู้ถึงความสามารถของตนเอง

5. มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ผู้นำจะต้องมีความรู้ในธุรกิจหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ความรู้เกี่ยวกับกิจการของหน่วยงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการทำงาน

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน

7. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม และสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ องค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง4องค์ประกอบคือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหาร หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมีการยอมรับ แสดงวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถวางแผนและการจัดระเบียบ สร้างความมีประสิทธิผลของโรงเรียนและใช้เป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสมมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมี

จุดประสงค์ร่วมกัน เน้นในสิ่งสนับสนุนที่สำคัญต่อบรรยากาศในโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีประสิทธิภาพ เน้นความรู้รอบยอด (Conceptual Knowledge) ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม เป็นที่ยกย่องนับถือ ศรัทธาและไว้วางใจ มีความเชื่อในความสำคัญและมีคุณค่าต่อโรงเรียนเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี้ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน เชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ พยายามเสริมคุณค่าและความเชื่อที่ทำให้โรงเรียนไม่เหมือนใคร และเป็นผู้ที่เชื่อมั่นในโรงเรียนอย่างแท้จริง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในผู้บริหารจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียน เป็นสิ่งที่รับประกันการจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Efficient Management) ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา เน้นทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) ให้ความสำคัญของพฤติกรรมด้านการจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) จะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้บริหารต้องการอย่างชัดเจน เน้นการทำแผนและจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม อุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการของโรงเรียน ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว ทำหน้าที่เป็นสังฆราช (High Priest) ประจำโรงเรียน ผู้นำสะท้อนคุณค่าความเชื่อและธรรมเนียมซึ่งเป็นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศและความเป็นไปได้ที่จะมีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งหรืออ่อนแอ

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหาร หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ผู้บริหารเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีทักษะการจัดการที่ดี (Good Manager) มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบ มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้บริหารพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้จากการร่วมมือใจของผู้ร่วมงานทุกคน ใช้เทคนิควิธีการจูงใจที่ดี ผู้ตามหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถในการวินิจฉัยปัญหาทางการศึกษา ใช้การโน้มนำให้เกิดความกระจ่าง (Clarity) เอกฉันท์ (Consensus) และความมุ่งมั่น (Commitment) ผู้บริหารพยายามสร้างธรรมเนียมของโรงเรียน (Build Traditions) เกี่ยวกับสิ่งที่ถูกมองว่ามีคุณค่ามากที่สุดโดยศึกษาจากความรู้เรื่องในอดีต

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหาร หรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารจะใช้เทคนิคการดูแลผู้ตามในลักษณะการเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการจัดการโดยวิธีการเดินดูโดยรอบ (Management by Walking Around) จะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) เน้นการประสานงานที่ดี การควบคุมกลวิธีที่ดีและดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เอาใจใส่ผู้ตามเป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในโรงเรียน ผู้บริหารจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น มอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ มีการดำเนินการนิเทศแบบคลินิก เป็นผู้มีลักษณะเป็นผู้ฟังที่ดี (Good Listener) ให้ความสำคัญแต่ละคนโดยเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ เหมือนของตน (Empathy) ตลอดทั้งเป็นตัวเชื่อม ประสานที่ติระหว่างนักเรียน ผู้ปกครอง และครูเข้าด้วยกัน

ประยุกต์ ชูสอน (2548 : 94-101) กล่าวถึงผู้บริหารในฐานะนักบริหาร มักจะมีพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาให้เห็นดังนี้

1. ในฐานะผู้มีความคิดริเริ่มในงานใหม่ (As an Initiator) นักบริหารการศึกษาที่ดีมักจะแสดงพฤติกรรมในด้านการริเริ่มงานใหม่ๆ ขึ้นและมีแผนงานที่จัดระเบียบขั้นตอนไว้เป็นอย่างดี จะทำงานหนักอยู่เสมอเพื่อให้งานที่ริเริ่มใหม่บรรลุผลสำเร็จ ความสุขจะเกิดขึ้นเมื่อเห็นงานใหม่ๆ ประสบความสำเร็จ จนบางครั้งก็ลืมความเหน็ดเหนื่อยเพราะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทางใจ

2. นักบริหารการศึกษาในฐานะนักปรับปรุง (As an Improver) พฤติกรรมอีกด้านหนึ่งที่ นักบริหารการศึกษาแสดงออกให้เห็นก็คือ การเปิดและแสวงหาโอกาสให้ครูได้ปรับปรุงตนเองในอาชีพการสอน เขาจะเป็นคนคอยกระตุ้นและให้กำลังใจแก่ครูให้ทำงาน และปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาและปรับปรุงวิธีทำงานที่ดีกว่าวิธีเดิมอยู่เสมอ เป็นผู้เสนอแนวทางวิธีทำงานแบบใหม่ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน

3. นักบริหารการศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ให้การยอมรับ (As an Recognizer) เมื่อคนอื่นทำงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีจะเป็นผู้ให้กำลังใจและคำชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ไม่หวงโอกาสเอาผลงานของคนอื่นเป็นของตน พยายามดึงเอา

ความสามารถของบุคคลที่แฝงอยู่ในตัวออกมาใช้ให้ปรากฏ และมองให้เห็นถึงปัญหาของคนอื่นๆ ในการทำงานกับให้คำชมเชยและยกย่องเพื่อนร่วมงานต่อหน้าคนอื่น ๆ เมื่อเขาทำงานสำเร็จเพื่อเป็นกำลังใจให้ทำงานอื่น เพื่อหน่วยงานต่อไป

4. นักบริหารในฐานะที่เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดี (As a Helper) นักบริหารการศึกษาที่ดี จะต้องพร้อมเสมอที่จะช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเขาติดขัด และจะต้องมีความห่วงใย กระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือ ทั้งครูใหม่ๆ และครูเก่าที่มีปัญหามาขอความช่วยเหลือ

5. นักบริหารการศึกษาในฐานะที่เป็นนักพูดที่เก่ง (As an Effective Speaker) สามารถพูดชักจูงให้หมู่คณะ ปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน จะต้องมีความสามารถในเชิงการใช้ภาษา เพราะสิ่งนี้จะสร้างเสริมทัศนคติและความเชื่อถือ อย่างไรก็ตามจะต้องมีความจริงใจในคำพูดด้วย

6. นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้ประสานงานที่ดี (As a Coordinator) จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนของทุกๆ ฝ่าย ประสานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้อื่นที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างมาทำงานร่วมกันให้เกิดความสำเร็จของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

7. ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้เข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี (As a Social Man) ภารกิจอันหนึ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารก็คือการเข้าสังคม จะต้องอยู่กับคนจำนวนมากในองค์กรหรือภายนอกองค์กร เพื่อนำบุคคลต่างๆ ให้มาสนับสนุนการทำงานของตนในองค์กร ดังนั้นการเข้าสังคมในระดับต่างๆ ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตนเองให้เหมาะสม จะต้องเรียนรู้ภูมิหลังต่างๆ ของคนในสังคมที่จะเข้าไปร่วม เพื่อปฏิบัติตนให้ถูกต้องและเหมาะสม นักบริหารบางคนใช้เวลาไปกับสังคมมากเกินไปจนงานประจำต้องเสียไป ดังนั้น จึงควรระมัดระวังที่จะต้องกำหนดเวลาให้ เหมาะสม ไม่ให้เกิดผลเสียต่อเวลาปฏิบัติงานของตนจะต้องสม่ำเสมออดทนและเป็นมิตรอยู่เสมอกับคนทั่วไป

8. นักบริหารในฐานะนักเปลี่ยนแปลง (As a Change Agent) การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความแปลกตา นักบริหารควรรู้ถึงวิธีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงสถานที่ วิธีการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการเรียกร้องความสนใจ และควรมีชีวิตชีวา แต่ต้องประกอบด้วยควมมีเหตุผลในการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่เปลี่ยนเพราะอยากเปลี่ยน ต้องมีแนวความคิด เหตุผลและวิธีการที่จะเปลี่ยนและคำนึงถึงความประหยัดและถูกต้องเหมาะสมด้วย

9. นักบริหารในฐานะผู้วางพื้นฐานหรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมให้กับผู้อื่นพฤติกรรมของนักบริหารมักได้รับการเพ่งเล็งจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา และโดยวิสัยมนุษย์มักจะเลียนแบบและเอาอย่าง ดังนั้นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร จึงจำเป็นที่จะต้องให้เป็นแบบอย่างต่อคนอื่นๆ ในหน่วยงาน เช่น การมาปฏิบัติงานเช้า การตรงต่อเวลา การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ

มีนักวิชาการการศึกษา ได้ให้ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 12) ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึงผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรด้วยเหตุผลและหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวทางต่าง ๆ อย่างผสมกลมกลืนกันแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ ความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ การที่บุคคลหนึ่งจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารได้นั้นมิใช่เรื่องง่ายและยิ่งเป็นผู้บริหารมืออาชีพด้วยแล้วยังต้องใช้ความมุมานะพยายาม อุทิศหาความพยายามมากและต้องประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญในการบริหารให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์คือ ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นนักวางแผนการจัดรูปร่างงาน การสั่งการ การควบคุมมีความรับผิดชอบของผู้บริหารสูงมีมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ได้อย่างดีการเป็นผู้นำการจูงใจการสร้างทีมงานการบริหารความขัดแย้งนับเป็นจิตวิทยาการบริหารผู้บริหารมืออาชีพต้องมีทักษะการบริหารในเรื่องการบริหารเวลาการมอบหมายงานการสอนงานการแก้ปัญหาและการตัดสินใจการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีทักษะการพูดสำหรับผู้บริหารและมีแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์กับการพัฒนาปรับปรุงงาน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546 : 126) ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึงผู้บริหารที่สามารถพิสูจน์ตัวเองได้ว่าเป็นผู้มีความรอบรู้มีความสามารถ มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีประสิทธิภาพผู้บริหารมืออาชีพควรมีจิตใจของการเป็นนักต่อสู้อยู่ในสายเลือดเห็นโอกาสแห่งความสำเร็จอยู่เสมอโดยจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าการแปรโอกาสให้เป็นความสำเร็จไม่ใช่เป็นเรื่องสุดวิสัยที่จะกระทำได้ผู้บริหารมืออาชีพต้องเป็นผู้ทำงานอย่างคนรักงานสู้งานและทำงานอย่างผู้มีความมั่นใจในงานและมั่นใจในตนเองว่าสามารถยืนหยัดอยู่ภายใต้วิกฤตการณ์ต่างๆ ได้ อย่างมีสติมีความมั่นคงทางจิตใจและควรมียุทธวิธีในการบริหารตนเองให้ได้ชัยชนะเหนือคู่แข่งชั้น

สุบัน พงษ์จันโอ (2546 : 22) บริหารมืออาชีพหมายถึงผู้บริหารที่เป็นสัตบุรุษ นำเอาหลักธรรมสี่ปรัศธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทั้งด้านบริหารตนเองบริหารทีมงานบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ เวลาที่วางไว้บริหารชุมชน บุคคลที่เกี่ยวข้องกับเราด้วยความยึดมั่นในธรรมไม่ประมาทมีสัมมาทิฐิมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีขึ้น

สุนีย์ บุญทิม (2542 : 16) ได้สรุปเกี่ยวกับการเป็นนักบริหารมืออาชีพไว้ว่า การเป็นนักบริหารมืออาชีพ หมายถึง การเป็นนักบริหารที่มีหลักเกณฑ์ มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถ มีการใช้ศิลปะหรือยุทธศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่างๆในการบริหารงาน

จำลอง นักพื่อน (2543 : 61) ให้ความหมายของนักบริหารมืออาชีพว่าต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารการศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์การที่กำหนดไว้บรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้มีทั้ง” ศาสตร์” และ” ศิลป์” ในการปฏิบัติงานงานสูงสุดจนเป็นแบบอย่างและเป็นตัวแบบที่ดีแก่ผู้บริหารการศึกษาอื่นๆและองค์กรอื่นๆต่อไปได้

ถวิล อรัญเวช (2544 : 17-19) ได้กล่าวถึงนักบริหารมืออาชีพว่าเป็นมืออาชีพในการบริหารจริงๆเช่น มีประวัติผลงานและการบริการมาอย่างโดดเด่นเป็นที่ยอมรับของสังคมสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนได้รับการยอมรับทั้งระดับหน่วยงาน ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือแม้กระทั่งระดับประเทศ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 70,75) ให้ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

สมชาย เทพแสง (2543 : 20-23) ให้ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ ว่าเป็นกัปตันที่ชำนาญทางที่จะไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จตามนโยบาย

สมาน จันทะดี (2543 : 38) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพว่าคนธรรมดาที่มีใจเกินธรรมดา

รุ่ง แก้วแดง (2544 : 9-10) ผู้บริหารมืออาชีพ คือ ความหวังของการศึกษาไทย เป็นความคาดหวังสำหรับเยาวชนไทยผู้เป็นอนาคตของชาติ และสังคมไทยโดยรวม แม้จะเริ่มต้นด้วยการสร้างผู้บริหารต้นแบบจำนวนไม่มากนักแต่การขยายผลอย่างมั่นคงและต่อเนื่องจะนำไปสู่การ

ยกระดับผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยทั่วหน้ากันประเทศไทยของเราจะมีผู้บริหารศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานยิ่งหย่อนไปกว่าประเทศใด ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพเหล่านี้จะเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยอย่างแท้จริง

หวน พินธุพันธ์ (2548 : 17-18) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรด้วยเหตุผลและหลักซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวทางต่างๆอย่างผสมกลมกลืนกันแล้วนำสู่การปฏิบัติ

สรุปได้ว่าผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึงผู้บริหารที่มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถในการใช้ศิลปะหรือยุทธศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่างๆ ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย

3. คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ

ความหมายของคุณลักษณะ

จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะพบว่ามีการกล่าวถึงคำว่าคุณลักษณะหลายแนวทาง ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 253) คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งชี้ให้เห็นความดีหรือคุณลักษณะประจำตัว

ลีลา สุวรรณนิมิต (2533 : 23) คุณลักษณะมีความหมายตามประมวลบัญญัติศัพท์ทางการศึกษาของกรมวิชาการว่าหมายถึงลักษณะเช่นความแจ่มใสรุ่งเรือง เป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่ควรควรปลูกฝังให้มีอยู่ในตัวเอง

สุวิทย์ หิรัญย์กานต์ (2538 : 22) ได้ให้ความหมายของ คุณลักษณะหมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัว

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะหมายถึงลักษณะส่วนตัวหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคลแต่ละบุคคลที่บ่งบอกถึงลักษณะประจำตัวของบุคคลเหล่านั้นให้ปรากฏแก่ผู้อื่น

คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ

คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพหมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารหรือคุณความดีประจำตัวของผู้บริหารในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่างๆได้มีหลายๆท่านได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในลักษณะต่างๆ กัน ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546 : 127-136) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่จำเป็นของ ผู้บริหารมืออาชีพ ว่าควรประกอบด้วย

1. เป็นนักบุกเบิก (Pioneer) ผู้บริหารมืออาชีพควรมีจิตใจที่ขบขันหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นเช่นใช้เทคนิคการบริหารงานรูปแบบใหม่เปิดตลาดใหม่ผลิตสินค้าใหม่หรือบริหารรูปแบบใหม่ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องถือว่าการบุกเบิกทำสิ่งใหม่ๆ เหล่านี้คือความท้าทายที่น่าค้นหาคำตอบเพื่อพิสูจน์แนวคิดว่าสามารถกระทำได้หรือไม่ โดยผู้บริหารจะต้องทุ่มเทความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ

2. มีวิสัยทัศน์ (Vision) ในการบริหารงานผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยน โดยต้องยอมรับความเป็นจริงและปรับตัว เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้มากขึ้น

3. มีความทันสมัย (Modern) โดยการก้าวทันโลกทันเหตุการณ์และต้องก้าวทันคู่แข่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเทคโนโลยีผู้บริหารมืออาชีพจะต้องพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการทั้งนี้เพื่อจะได้เพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

4. มีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้บริหารมืออาชีพควรมุ่งมั่นถึงผลประโยชน์ระยะยาวขององค์กรโดยให้ความสำคัญแก่การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการทำงานให้แก่องค์กรผู้บริหารมืออาชีพจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการพัฒนาเป็นหัวใจขององค์กรที่เป็นภารกิจสำคัญซึ่งผู้บริหารต้องกระทำอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

5. เป็นนักสู้ (Determined Fighter) เพราะโลกในยุคไร้พรมแดนแม้จะมีการพึ่งพาอาศัยกันแต่ก็มีการแข่งขันต่อสู้ในเชิงเศรษฐกิจควบคู่กันไปด้วย ทำให้ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความพร้อมที่จะแข่งขันกับนานาชาติในระดับโลกทุกรูปแบบโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นก็พร้อมจะเผชิญกับความไม่แน่นอนที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในมุมบวกและมุมลบโดยผู้บริหารจะต้องสามารถปรับตัวและแก้ไขสถานการณ์ที่เลวร้ายให้กลายเป็นดี

6. เป็นนักประสาน (Coordination) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องสามารถประสานทุกฝ่ายเข้าหากันเพื่อจะได้ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันมีบทบาทร่วมกับภาครัฐในการประสานประโยชน์ของส่วนรวมร่วมกันเพื่อจะได้ขจัดปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจเจริญเติบโตของประเทศชาติโดยรวม

7. มีจรรยาบรรณและจริยธรรม (Ethics) ผู้บริหารมืออาชีพควรมีความรับผิดชอบในวิชาชีพและมีจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับเป็นกรอบแนวคิดในทางปฏิบัติผู้บริหารควรประพฤติและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมเพื่อสร้างศรัทธาโดยการยึดมั่นในธรรมะไม่ใช่อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบไม่ละทิ้งอุดมการณ์โดยหวังผลประโยชน์อันมิควรได้สังคมจะได้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

นอกจากนี้ผู้บริหารมืออาชีพควรรู้จักการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวเอง โดยการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีคุณค่ามากขึ้นเพื่อสร้างภาพลักษณ์ (Image) ของตนเองให้เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือผู้อื่นเชื่อมั่นได้ใน 3 ประการ คือ

1. เชื่อถือเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพทั้งภายนอกและภายในทั้งในด้านรูปลักษณ์และจิตใจ

2. เชื่อมือ มีฝีมือในการทำงานมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์

3. เชื่อใจเป็นผู้มีจิตใจดีมีน้ำใจมีคุณธรรมไว้วางใจได้

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

1. ความเป็นผู้รู้ซึ่งถึงแก่นงาน คือเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติ นำหลักวิชามาประยุกต์ใช้ให้ได้วัตถุประสงค์และพยายามใฝ่หาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ตลอดเวลา

2. ความเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นโดยมีจิตสำนึกอยู่เสมอว่าวิทยาการต่างๆ ในโลกก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลาต้องตื่นตัวปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลก

3. ความเป็นผู้รู้จัก เอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นศิลปะในการดำเนินงานไม่ให้เกิดกระทบกระเทือนต่อผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น

4. ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ คือต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานเข้ากับคนอื่นได้เป็นอย่างดี รู้จักใช้ศิลปะในการเจรจาและรู้จักสร้างศรัทธาและบำรุงขวัญ เพื่อเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน

5. ความเป็นผู้เคารพนับถือในความคิดเห็นของผู้อื่น และรู้จักแสดงความคิดเห็นของตนโดยจะต้องรู้จักฟังและนับถือความคิดเห็นของผู้อื่น

6. ความเป็นผู้กล้าตัดสินใจและมี ความมุมานะพยายาม คือ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่น

7. ความเป็นผู้มีคุณธรรมกำกับวิถีชีวิต โดยจะต้องยึดมั่นบนพื้นฐานของความ

ชื่อเสียงสุจริต ความจงรักภักดี เพียบพร้อมด้วยสัจธรรมไม่เอารอดเอาเปรียบหรือเห็นแก่ได้โดยไม่
นึกถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 19-20) ได้กล่าวถึงผู้บริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง
อย่างมากในปัจจุบันควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้ที่มี
วิสัยทัศน์(Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) ได้อย่าง
ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่สำคัญใน
การกำหนดเป้าหมายการทำงานกำหนดนโยบายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน

2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situations) เพื่อกำหนดแผน
เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม

3. วัตถุประสงค์รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมทั้งภายนอกและภายใน
องค์กรทั้งจะต้องรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย

4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective
Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ทั่วถึงทุกระดับผู้บริหารจะต้องมีความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นอย่างดี

5. สามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource
Management) ต้องสามารถวางแผนบุคลากร สรรหาคัดเลือก กำหนดระบบค่าจ้างเงินเดือน
ผลตอบแทนความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และวิจัยเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร
เพื่อให้ทราบแนวคิด ทักษะ ความอดทนอดใจ ความไม่พอใจต่างๆ ที่ อาจจะเกิดขึ้น และนำมาเป็น
ข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการ
ประพฤติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่างไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหา
ผลประโยชน์ให้แก่ตนเองไม่ว่าจะเป็นทางตรงและทางอ้อมในด้านการมีจิตวิญญาณนักบริหาร
ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีจิตวิญญาณนักบริหาร

สมชาย เทพแสง (2543 : 20-23) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
(Professional Director) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ความพร้อมของตนและครอบครัว
ตลอดจนการยอมรับจากสมาชิกในสถาบันและชุมชน ถ้าผู้บริหารมีจิตใจมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับ
การทำงานตลอดจนนำ 20 P มาประกอบในการทำงานหรือเป็นแนวทางก็สามารถสร้างความ
เชื่อมั่นได้ทางหนึ่ง ที่จะพาไปสู่เส้นทางของมืออาชีพผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดผู้บริหารก็มี
บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ไม่แตกต่างกันคือเริ่มตั้งแต่การวางแผน การควบคุม ติดตามผล

และประเมินผลตลอดจนให้ขวัญกำลังใจและตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งและที่ถือว่าเป็นหน้าที่หลัก

ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีภาพลักษณ์ที่ดีมีหลักการสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งโดยภาพรวมแล้วงานบริหารจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างพึงพอใจของสมาชิกและงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ภายใต้เวลาและงบประมาณที่จำกัดถ้าสามารถทำได้ก็ถือว่าเยี่ยมแต่อย่างไรก็ตามความเป็นผู้บริหารที่เก่งดีมีความชื่นชมศรัทธานั้นบางครั้งต้องขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ด้วยที่เรียกว่า “สถานการณ์สร้างวีรบุรุษ” ซึ่งลักษณะของผู้บริหารจะมีลักษณะ 20 P ดังนี้

1. Psychology ผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาในการบริหารคนรู้นิสัยใจคอของลูกน้องเป็นอย่างดีที่เรียกว่า “รู้เขารู้เรา ร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง” ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษานิสัยใจคอของแต่ละคนว่าเป็นคนอย่างไรพูดง่าย ๆ จะไปบริหารใครต้องวิเคราะห์เขาก่อนอันดับแรก

2. Personality คนบางคนเดินมาแต่ไกลเราก็ทราบทันทีว่าเป็นผู้อำนวยการคนโน้นเดินมานั้นคงเป็นนักการเพราะการแต่งกายก็ดีบุคลิกภาพ การเดินต้องสง่าผ่าเผยตลอดจนการพูดจามีหลักเกณฑ์น่าเชื่อถือการยิ้มแย้มแจ่มใสมีอัธยาศัยไมตรีเป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดความประทับใจบุคลิกภาพจึงมีส่วนสำคัญรวมทั้งการวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานมารยาทต่างๆต้องคำนึงถึงทุกๆด้าน

3. Pioneer ต้องเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกกล้าได้กล้าเสียโดยเฉพาะสถานศึกษาใหม่ๆที่ยังไม่เป็นที่นิยมผู้บริหารต้องวางแผนเชิงรุกเพื่อให้คนยอมรับศรัทธาต้องเห็นคเห็นยอมานะอดทนเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายถ้าท้อแท้ลูกน้องก็คงหมดกำลังใจกาลิเลโอ นักวิทยาศาสตร์บุคคลสำคัญก่อนจะมีคนเชื่อถือตามว่าโลกกลมเขาต้องจบชีวิตลงก่อนแต่ก็ถือว่าเป็นตัวอย่างของนักบุกเบิกด้านดาราศาสตร์เป็นอย่างดีนอกจากนี้ยุทธวิธีทุบหม้อข้าวของพระยาตากนាំมาซึ่งชัยชนะในการตีเมืองจันทบุรีเป็นตัวอย่างของนักต่อสู้กล้าได้กล้าเสียได้เป็นอย่างดี

4. Poster การทำงานถ้าขาดการประชาสัมพันธ์งานนั้นก็รู้เพียงไม่กี่คนจึงต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์แม้จะเป็นงานเล็กแต่เราก็เอาจุดเด่นของงานมาตีแผ่จะช่วยให้เป็นที่รู้จักได้มากขึ้นการประชาสัมพันธ์ที่ดีที่สุด คือมุขปาฐะ (Mouth to mouth)

5. Parent ผู้บริหารต้องเป็นพ่อแม่หรือผู้ปกครองต้องมีพรหมวิหารธรรม 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่งวางตัวเป็นกลางให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายเสมอหน้าสร้างสังคมให้เป็นปึกแผ่นแน่นแฟ้น สามัคคีกลมเกลียวเหมือนกับพ่อขุนรามคำแหงมหาราชที่ใช้หลักการปกครองแบบพ่อปกครองลูกทำให้ไพร่ฟ้าหน้าใสประชาชนมีความสุขถ้วนหน้า

6. Period ผู้บริหารต้องเป็นคนตรงเวลา การทำงานตรงเวลาสะท้อนให้เห็นว่าเป็นคนซื่อสัตย์ได้ทางหนึ่งและเป็นตัวอย่างลูกน้องได้อีกด้วยอย่าทำงานตามเวลาคือเวลาไปก่อนตัวตามไปทีหลัง

7. Pacific ผู้บริหารต้องมีความสุขรอบคอบใจเย็นมีกลยุทธ์ที่ยอดเยี่ยม สำนวนอังกฤษว่า “a snake in the grass” เหมือนกับเสื้อซ่อนเล็บหรือคมในฝักทำให้คนอื่นไม่สามารถรู้จิตใจเราได้ว่าคิดอะไรทำอะไรการทำงานที่สุขุมรอบคอบทำให้งานดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพเพราะถ้าประมาทงานก็อาจจะเสียหายได้ในภายหลัง

8. Pleasure ผู้บริหารต้องมีอารมณ์ขันแก่สถานการณ์ในช่วงที่ตึงเครียดได้คนที่มามีอารมณ์ขันจะช่วยให้คนอื่นไว้วางใจให้ความไว้นื้อเชื่อใจได้ตลอดจนการทำงานเป็นไปด้วยความสุขไม่เคร่งเครียด

9. Prudent การมองการณ์ไกลหรือวิสัยทัศน์ทำให้เราเป็นผู้ทันสมัยอยู่ตลอด ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพราะการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ความผิดพลาดจะน้อยลง ตัวอย่างที่เห็นชัดเจน ได้แก่ สมเด็จพระปิยมหาราชยอมเสียเมืองเล็ก ๆ เพียงส่วนเดียวเพื่อรักษาเอกราชของชาติไทยไว้ได้

10. Principle การทำงานของผู้บริหารต้องยึดหลักการเป็นหลักรวมทั้งทฤษฎีต่างๆที่สามารถอ้างอิงหรือพิสูจน์ได้นอกจากนี้ควรมีเหตุผลประกอบการชี้แจงได้มิใช่อ้างแต่เพียงว่า “นโยบายย่อมเหนือเหตุผล” ผู้บริหารก็จะไม่ได้การยอมรับเท่าที่ควรเพราะได้แต่งงานมิได้ใจ

11. Perfect งานที่เกิดขึ้นต้องให้สมบูรณ์ที่สุดเท่าที่ทำได้ครบถ้วน ถูกต้อง และมีการตรวจสอบ ประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นคุณภาพของงานเป็นหลัก

12. Point งานที่ต้องมีวัตถุประสงค์แน่นอนชัดเจนสามารถดำเนินไปอย่างมีทิศทางเหมือนกับทางเสือเรือที่บังคับให้เรือเดินไปอย่างถูกต้องแม่นยำ

13. Plan งานที่ต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบและพึงระลึกอยู่เสมอว่า “งานใดก็ตามถ้ามีการวางแผนงานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง”

14. Pay ต้องมีการกระจายงานอย่างทั่วถึงและให้รางวัลบุคคลที่ทำผลงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคคลที่สร้างสรรค์ผลงานให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมุ่งทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป

15. Participation ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญของงาน พร้อมใจที่จะช่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

16. Pundit ต้องมีความรู้เรื่องที่ทำอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ไม่ใช่ความรู้แบบ “ยุทธการบนกระดาน” ซึ่งเป็นสำนวนจีนหมายถึงรู้แต่ตำราพอถึงการปฏิบัติกลับล้มเหลว

17. Politic ต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครองบางครั้งต้องทำตนเหมือนนักการเมืองเข้ากับคนได้ทุกชั้นตลอดจนกลมบ้างอย่าแข็งเกินไป

18. Poet ต้องมีความสามารถด้านสำนวนโวหารวอลแตร์กล่าวว่า “ปากกาปกครองโลก” เพราะถ้าเรามีความสามารถด้านการเขียนจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับตนเองและเกิดความเลื่อมใสศรัทธาจากคนอื่น

19. Perception ต้องมีความสามารถในการหยั่งรู้คาดการณ์ ตรวจสอบ และทบทวนสิ่งที่คาดการณ์ไว้ ตลอดจนบันทึกเหตุการณ์เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดขึ้นและเลือกใช้อย่างเหมาะสม

20. Psycho ต้องมีจิตวิญญาณของนักบริหารเป็นผู้มีความรักในอาชีพครูเป็นนักบริหารที่มีอุดมการณ์และปณิธานที่แน่วแน่ในการแก้ไขปัญหาสังคมตลอดจนการปฏิรูปลังคม โดยการใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานผู้บริหารต้องรักในศักดิ์ศรีในสถาบันและของตนเองไม่ดูถูกดูแคลนอาชีพของตนเองและพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยตลอดจนจรรยาบรรณในอาชีพของตน

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 27-33) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีพในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่างๆ ไปอย่างมากมาย ไว้ว่า

1. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้วิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปดังนั้นผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีพต้องทักษะที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน

2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analysis Situations) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายอย่างเหมาะสม

3. ไวต่อการรับรู้ข่าวสารต่างๆที่เกิดขึ้นทั้งในสังคมภายนอกและภายในองค์กร รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย

4. ความสามารถในการจัดระบบสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับในองค์กร ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เป็นอย่างดี

5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ต้องสามารถวางแผนบุคลากร สรรหาคัดเลือก กำหนดระบบงานงบประมาณ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานเพื่อให้ทราบแนวคิด ทักษะคติ ที่อาจเกิดขึ้นและนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารสามารถที่จะเป็นอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

7. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

8. รักษาระเบียบวินัยได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี

สมชาย เทพแสง (2543 : 15) ได้กล่าวว่า บทบาทใหม่ของผู้บริหารมืออาชีพคือการที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีนั้นต้องมีการเตรียมตัวเป็นผู้บริหารนั้นถือเป็นบทบาทใหม่ของผู้บริหารจะต้องศึกษาทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามแนวทางที่ตั้งไว้จนประสบความสำเร็จเป็นผู้บริหารมืออาชีพมีแนวทางสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกฝนตนเองด้านอุปนิสัยใจคอ

1.1 มีหัวใจในเรื่องบริการการรู้จักบริการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นต้องการความรู้สึกเสียสละเป็นแรงผลักดันเมื่อเกิดความเสียสละการที่จะช่วยเหลือบริการผู้อื่นก็จะเกิดขึ้นด้วยความบริสุทธิ์ใจ (Sincerity) เป็นสิ่งที่ผู้อื่นมีความต้องการจากเราอย่าคิดว่าเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นง่ายๆ เพราะอุปสรรคเรื่องนี้คือความโลภโกรธและหลงแต่ถ้าเรารู้จักให้บริการและได้ทำบ่อยๆ เรื่องเหล่านี้ก็จะหายไป

1.2 มีใจกว้างหมายความว่า มีใจกว้างกล้าทำกล้าเสียสละเห็นผู้อื่นมีความสำคัญกล้าได้กล้าเสียจะเป็นด้านการเงินหรือน้ำใจถ้าใจกว้างทางด้านการยอมรับความสำเร็จและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นการฝึกฝนด้านนี้จะต้องทำใจให้สุขุมไว้ เพราะมนุษย์เราได้สั่งสมประสบการณ์ของตนเองมานานการฝึกฝนทางด้านนี้จึงจำเป็นต้องฝึกการใช้ดุลยพินิจ

1.3 ความตื่นตัวในการเป็นสมาชิกของกลุ่มความเฉื่อยชาความเบื่อและเกลียดในอุปนิสัยของคนบางคนในองค์กรเป็นอุปสรรคต่อความรู้สึกต่อความตื่นตัวในด้านนี้การรู้จักเข้าสังคมเข้าร่วมกิจการที่ตื่นเต้นต่องานที่สมาชิกของกลุ่มเริ่มขึ้นจะทำให้ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มแต่นักบริหารจะต้องมีแนวความคิดใหม่ๆเสมอเข้าร่วมด้วยความจริงใจ

2. การพัฒนาด้านความรู้เข้าสู่วิชาชีพ

2.1 ความรู้ทางทักษะที่นำไปสู่ความคล่องตัวเชี่ยวชาญและความมีเสน่ห์ของนักบริหารเรียกเป็นภาษาทางบริหารว่าทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) เป็นความรู้เกี่ยวกับการทำงานรายละเอียดของงานต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องรู้ความสามารถด้านนี้ได้มาจากการศึกษาอบรมการฝึกงาน หรือได้จากประสบการณ์ตรง

2.2 ความรู้ที่นำไปสู่ความเป็นนักบริหารโดยวิชาชีพความรู้ทางด้านนี้เรียกว่าทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ทักษะทางด้านนี้จะต้องอาศัยสติปัญญาและการฝึกฝนผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถเข้าใจปัญหาต่าง ๆ รู้จักวิเคราะห์สังเคราะห์ได้เป็นระเบียบโดยมีทัศนอันกว้างไกล

2.3 ความรู้เมื่ออยู่กับคนความรู้ด้านนี้เรียกว่าทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) เป็นความสามารถเข้ากับคนเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรความสามารถในการพูดชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลปฏิบัติตามเป็นหัวใจของการบริหารเป็นอย่างมากเมื่อนักบริหารจะต้องปฏิบัติพันธกิจร่วมกับคนอย่างขาดไม่ได้จึงควรให้ความสำคัญต่อคนเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายในระดับที่ “คุณออกบอกคนได้ใช้คนเป็น” อันเป็นความสำเร็จแห่งการบริหารคนของนักบริหาร “บริหารงานต้องบริหารคน ให้เลิศล้ำชำนาญการเก่งคนต้องเก่งงานเก่งบริหารต้องได้ทั้งงานทั้งคน” เพื่อให้ผู้บริหารเก่งทั้งงานและเก่งทั้งคน จึงได้มีแนวคิดซึ่งเป็นความเชื่อเกี่ยวกับคนในเชิงบริหาร ดังนี้

2.3.1 ปัญหาเกิดจากคน ปัญหาในองค์กรของเราแทบทุกปัญหาเกิดมาจากคนเป็นสำคัญนักบริหารจะต้องไม่โทษดวงแต่ต้องสืบค้นหาสาเหตุโดยมิใช่การสืบหาว่าใครผิดแต่สืบค้นหาผิดพลาดเพราะอะไรจะเตรียมการหรือแก้ไขปัญหามาไม่ให้เกิดขึ้นอีกได้อย่างไร

2.3.2 คนแก้ปัญหาก็ได้ทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นปัญหาใดคนเท่านั้นที่จะแก้ไขได้ซึ่งคนอาจจะหมายถึงบุคลากรในองค์กรนอกองค์กรรวมทั้งตัวผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ ด้วยและรวมถึงเครือข่ายทางการบริหารทั้งแนวนบนแนวล่างและแนวราบด้วย

2.3.3 ทุกปัญหาต้องแก้ที่คนก่อนเมื่อสาเหตุของปัญหาเกิดจากคนที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดปัญหานั้น ๆ การจะแก้ปัญหาก็คงตามคำสอนของพุทธศาสนาในหลักอริยสัจ

สี่ก็จะต้องแก้ที่สาเหตุแห่งปัญหานั้น ๆ นั่นคือ เริ่มแก้ที่คน ซึ่งส่วนใหญ่เรามักจะพบเพียงสาเหตุเบื้องต้นแต่ไม่ค่อยจะได้สืบค้นไปถึงสาเหตุที่ค้นพบนั้น

วีระ ประเสริฐศิลป์ (2546 : 1-2) ยังได้สรุปคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามแนวคิดของโรเจอร์เบิร์คแมนว่านักบริหารมืออาชีพจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีพลังเหลือล้นเป็นคนที่มีไฟแรงแคลงคล่องว่องไวกระตือรือร้นไม่ยอมอยู่เฉย
2. มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความมุ่งมั่นขยันขันแข็ง ไม่เปื้อน่ายท้อแท้ต่อการทำงานหรือปัญหาต่างๆ
3. แบ่งงานให้คนอื่นทำถือว่าความสำเร็จในการบริหารองค์การ อยู่ที่ความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กรจึงต้องรู้จักเลือกใช้คนให้ทำงานตามความรู้ความสามารถและดึงศักยภาพของคนมาใช้ประโยชน์มากที่สุด
4. รู้ใจเพื่อนร่วมงานจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกัน ช่วยให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่คณะ
5. ต้องการแข่งขันท้าทาย ทำให้เกิดความอยากทำงานมากขึ้นเป็นคนชอบทำงานแบบหนักเอาเบาสู้งไม่ท้อถอยโดยไม่เลือกว่าเป็นงานยากหรือง่าย
6. ขอบอิสระเป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องให้ใครมาออกคำสั่ง หรือคอยควบคุมเป็นคนที่มีความรับผิดชอบในงานที่ทำมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
7. ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นคนมองโลกในแง่ดีมีเหตุผลมองการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติยอมรับแนวความคิดใหม่ไม่หลงตัวเอง
8. รู้จักสร้างโอกาส ไม่ปล่อยไปตามดวงหรือพรหมลิขิตรู้จักสร้างชื่อเสียงและเครดิตให้เป็นที่ยอมรับของคนอื่น ๆ ไม่สร้างความสำเร็จโดยเหยียบบ่าคนอื่น
9. มีแรงจูงใจมุ่งความสำเร็จของงานเพื่อความภาคภูมิใจมากกว่ามุ่งหวังลาภยศตำแหน่งเงินทอง
10. รู้อะไรล่วงหน้ามีความสามารถในการคาดการณ์ต่างๆล่วงหน้าได้แม่นยำพอสมควรเพราะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของงานเป็นอย่างดี
11. ปรารถนาอยากทำงานเป็นคนรักงานอยากทำงานให้ประสบความสำเร็จเห็นว่างานคือชีวิตชีวิตคืองานบันเทิง

รุจิรุ้ ภูสาระ และจันทรานี สงวนนาม (2545 : 43-44) ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้บุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีในการบริการและการจัดการศึกษา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีภาวะผู้นำ ผู้ตามที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความคิดเป็นประชาธิปไตยและมีการทำงานเป็นทีม

3. เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารศึกษา ได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการศึกษาและความรู้เฉพาะตำแหน่งตามภารกิจของสถานศึกษา

4. เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสร้างความมุ่งมั่นในอนาคต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแนวทางในการศึกษา

ดเนีย เทียนพุ่ม (2543 : 179-181) ได้กล่าวว่าคนที่เป็นนักบริหารมืออาชีพควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. นักบริหารต้องทำงานตลอดเวลา
2. ใช้ความฉลาดทั้งหมดให้เป็นนักบริหารที่ดีที่สุด
3. เป็นคนเรียนรู้ตลอดเวลาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
4. ทำทุกสิ่งด้วยความมั่นใจที่สุดสำหรับทุกคนที่อยู่ล้อมรอบเขาให้ทุกคนได้รับโอกาสที่ดีที่สุดคือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
5. รู้จักวางระบบแผนงานและชี้ช่องทางให้แก่คนของเขา
6. สร้างให้คนในองค์กรมีพลังและมีความกระตือรือร้น
7. มีความรับผิดชอบ
8. เป็นตัวอย่างที่ล้ำค่าให้แก่คนในองค์กร
9. ควรยืนอยู่บนผลประโยชน์ขององค์กรแต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงประโยชน์ของสังคมส่วนรวมด้วย
10. นักบริหารต้องมีจรรยาบรรณในการทำธุรกิจ
11. สามารถประยุกต์ใช้วิชาการได้ในหลายสถานที่
12. ต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์มองอนาคตและกำหนดจุดยืนของตนเองได้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 34-36) ได้สรุปลักษณะนักบริหารการศึกษามืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดในพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไว้ในรายงานการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทยว่าควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีพื้นฐานเดิมเป็นทุนมีความเป็นผู้นำตามธรรมชาติเดิมเป็นทุนเช่น
 - 1.1 ความถนัด (Aptitude) ในการเป็นผู้นำ
 - 1.2 ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นเช่นเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ชอบการทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. มีการศึกษานักบริหารมืออาชีพควรได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาเป็นอย่างต่ำ ครอบคลุมเนื้อหาสาระดังนี้
 - 2.1 การบริหารและการจัดการศึกษา
 - 2.2 จิตวิทยาการทำงานกับคนอื่น
 - 2.3 พื้นฐานการศึกษาค้นคว้าวิจัย
 - 2.4 บริบททางการบริหารการศึกษา
 - 2.4.1 ระเบียบกฎหมาย
 - 2.4.2 สังคมวิทยา
 - 2.4.3 ปรัชญา
 - 2.4.4 เศรษฐกิจ
 - 2.4.5 การปกครอง
3. บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ
 - 3.1 น้ำเสียงการพูดน่าฟังเข้าใจง่าย
 - 3.2 อารมณ์มั่นคง (Emotional Quotient : EQ)
 - 3.3 เข้มแข็งแต่ถ่อมตน
 - 3.4 กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม
 - 3.5 การแต่งกายสอดคล้องกับกาลเทศะ
4. มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 4.1 มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง
 - 4.2 ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง
 - 4.2.1 มีความโปร่งใส
 - 4.2.2 มีความยุติธรรม
 - 4.3 ซื่อสัตย์ไม่คอร์รัปชัน
 - 4.4 อดทนอดกลั้น

- 4.5 รับผิดชอบและชอบ
- 4.6 เสียสละ
- 4.7 เป็นคนดีของสังคม
5. มีความสามารถความชำนาญ ในเรื่องต่อไปนี้
 - 5.1 การบริหารจัดการศึกษาตามหลักวิชา
 - 5.2 นำองค์กรไปสู่เป้าหมายยึดการบริหารโดยองค์คณะบุคคลการมีส่วนร่วม
 - 5.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
 - 5.4 ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 5.5 ปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
6. มีความรู้ลึกและรู้รอบในเรื่องต่อไปนี้
 - 6.1 การบริหารจัดการ
 - 6.2 การจัดการศึกษา
 - 6.3 ระเบียบกฎหมาย
 - 6.4 บริบททางสังคม
 - 6.5 การวิจัย
 - 6.6 จิตวิทยาการบริหาร
7. การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษาเพื่อ
 - 7.1 เป็นหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล
 - 7.2 จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
 - 7.3 เป็นหลักประกันคุณภาพ
 - 7.4 ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ
 - 7.5 นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - 7.6 มุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ถวิล อรรถเวช (2544 : 17-19) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของนักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษาไว้ว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. กล้าตัดสินใจนักบริหารมืออาชีพต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจเป็นคนสุขุมรอบคอบมีเหตุผลโดยยึดภานิชิตที่ว่า “ก่อนจะเชื่อสิ่งใดให้พิสูจน์ก่อนจะพูดให้ยั้งคิดวินิจฉัยก่อนจะทำกิจการงานใดๆจงคิดให้ถ่วงถี่จะดีเอย”
2. ไวต่อข้อมูลนักบริหารมืออาชีพต้องเป็นคนทันสมัยไวต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆต้องติดตามข่าวสารต่างๆอยู่เสมอ

3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถมองเห็นภาพฝันในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

4. ชื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงานนักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นคนชื่อสัตย์สุจริตและมีการสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ปรากฏอยู่เสมอ

5. ประธานสภิตศนักบริหารมืออาชีพต้องเป็นผู้ที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลต่างๆได้เป็นอย่างดีสามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทและสามารถขจัดปัญหาต่างๆในหน่วยงานได้

6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆนักบริหารมืออาชีพต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆอยู่เสมอเช่น

6.1 ต้องรู้ว่า “จะทำอะไร” มี “เป้าหมายอย่างไร” ต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนมีสติกำกับการทำงานอยู่เสมอ

6.2 ต้องรู้ว่า “จะทำอย่างไร” โดยเลือกวิธีการหลายๆวิธีแล้วตัดสินใจนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

6.3 ต้องตั้งใจมุ่งมั่นและมีความจริงจังในการทำงานนั้นๆให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6.3.1 เต็มใจทำงานทำงานให้สนุกและมีความสุขในงานที่ทำ

6.3.2 มีความสุขุมรอบคอบในการทำงาน

6.3.3 มีใจเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ในการทำงานไม่โลเลที่จะดำเนินงานตามที่ได้วางไว้

6.3.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยใจเป็นกลางยุติธรรมและเปิดเผย

7. จูงใจเพื่อนร่วมงานนักบริหารมืออาชีพต้องมีความสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำเช่น ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสยุติธรรมให้การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนดี

8. ทนทานต่อปัญหาอุปสรรคนักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความอดทนต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญและพร้อมที่จะหาทางแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยไม่หนีปัญหาและไม่สะสมปัญหาไว้ประคุดังดินพอกหางหมู

9. รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่นไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไปบางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลางแต่บางครั้งต้องมีความเด็ดขาดเพื่อจะแก้ไขปัญหาให้สงบเรียบร้อย

10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วมนักบริหารมืออาชีพจะต้องบริหารงานเป็นทีมโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมวางแผนร่วมทำร่วมตัดสินใจและร่วมประเมิน

วีระ ประเสริฐศิลป์ (2546 : 5-9) ได้กล่าวถึงในหลักสูตร “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ” ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 6 ประการดังนี้

1. การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่บ่งบอกว่ามีคุณงามความดี เป็นแบบอย่างของผู้มีมาตรฐานทางจริยธรรมในวิชาชีพขั้นสูง ตัดสินใจในกรอบความคิดทางจริยธรรม มีเหตุผลและมนุษยสัมพันธ์ดี แก้ปัญหาด้วยหลักเมตตาธรรม พัฒนาและสนับสนุนพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมในชุมชนของโรงเรียนมีความปรารถนาดี ประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย โดยเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องต่อไปนี้

- 1.1 คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ
- 1.2 การบริหารบุคคลตามแนวคิดของศาสนา
- 1.3 การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทยเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

2. การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบซึ่งเป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสร้างวิสัยทัศน์พัฒนาโรงเรียนชุมชน มุ่งเน้นการสอนและการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงองค์กร วิเคราะห์และแก้ปัญหาโดยใช้เทคนิคการแก้ปัญหาและทักษะการตัดสินใจวางแผนกลยุทธ์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม นำเสนอวิสัยทัศน์สู่ชุมชนสังคมของโรงเรียน ตรวจสอบ ติดตาม และทบทวนวิสัยทัศน์ ภารกิจของชุมชน ของโรงเรียน โดยเป็นผู้นำด้านการจัดระบบในเรื่องต่อไปนี้

- 2.1 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.2 การจัดและใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร
- 2.3 การจัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2.4. การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ

3. การเป็นผู้นำด้านวิชาการซึ่งเป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการพัฒนากิจกรรมการสอน การเรียนรู้ของครูและนักเรียน ร่วมมือกับครูวางแผนและจัดหลักสูตร พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เน้นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียน มีการจัดโครงสร้างองค์กร สนับสนุนสื่อการเรียนรู้ สนับสนุนและสนองตอบการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน มีกลยุทธ์ในการประเมินเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี บูรณาการกิจกรรมการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยเป็นผู้นำด้านวิชาการในเรื่องต่อไปนี้

- 3.1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ
- 3.2 การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนการสอน
- 3.3 การพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา
- 3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
- 3.5 การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4. การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการซึ่งเป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกำหนดแผนการดำเนินการและวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บริหารจัดการตามหลักและกระบวนการเน้นการกระจายอำนาจ ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม จัดลำดับความสำคัญของงาน ทบทวนโครงสร้างองค์กรและระบบการจัดการ พัฒนาระบบและกระบวนการวางแผนงบประมาณ จัดทำรายงานการปฏิบัติตามแผน สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร สร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในโรงเรียน กำหนดตำแหน่งสายงานการบังคับบัญชา ติดตามดูแลการปฏิบัติงานและประเมินผลงาน ที่ให้ลงมือปฏิบัติ โดยเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการในเรื่องต่อไปนี้

- 4.1 การวางแผนกลยุทธ์
- 4.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 4.3 ผู้บริหาร : ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 4.4 การบริหารความขัดแย้ง
- 4.5 การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.6 เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่

5. การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชนซึ่งเป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการนำจุดหมายและนโยบายที่มีประโยชน์มาใช้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน สร้างความมั่นคงและสร้างโอกาสทางการศึกษา นำข้อเสนอแนะมาสร้างสิ่งสนับสนุนเป้าหมายและโครงการต่างๆ นำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของสังคม ชุมชนมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา และกำหนดนโยบาย เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมวางแผน ริเริ่มโครงการและสร้างวิสัยทัศน์

การศึกษา ปรับปรุงการศึกษาของนักเรียน ประชาสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียน นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ โดยเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชนในเรื่องต่อไปนี้

5.1 การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อชุมชนและสังคม

5.2 การบริหารในบริบทที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม

6. การเป็นผู้นำการพัฒนาดตนเองในเชิงบริหารในเรื่องการพัฒนาดตนเองเพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพซึ่งเป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งและข้อจำกัดบนพื้นฐานองค์ความรู้เรื่องผู้นำในยุคปัจจุบัน สามารถประเมินเป้าหมายการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ สามารถวางเป้าหมายในระยะยาวในการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่องดูแลสุขภาพตนเองในเชิงแรงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตวิญญาณ จัดลำดับความสำคัญของงานมีเป้าหมายในการทำงานและพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ จะต้องมึลักษณะหรือ

คุณสมบัติเฉพาะตามเกณฑ์มาตรฐานที่มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กำหนด 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษา และส่วนที่สองเป็นเกณฑ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 2 เกณฑ์ คือ คุณลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยจึงนำคุณลักษณะดังกล่าวประสานกับกรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านการจัดระบบด้านวิชาการด้านการบริหารจัดการด้านสังคมและชุมชนด้านการพัฒนาดตนเองในเชิงบริหาร เพราะครอบคลุมคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามที่หน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวมาแล้วข้างต้นอย่างครบถ้วน

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2546 : 35-40) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ พร้อมพฤติกรรมบ่งชี้ (KPI) ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อย่างมีประสิทธิภาพ มี 6 ประการดังนี้

1. การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม (Interpersonal and Ethical Leadership) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่
 - 1.1 เป็นแบบอย่างของผู้มีมาตรฐานทางจริยธรรมในวิชาชีพชั้นสูง
 - 1.2 ใช้การตัดสินใจในกรอบความคิดทางจริยธรรม
 - 1.3 มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อขึ้นำเป็นนโยบายของโรงเรียนและเป็นโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดี
 - 1.4 แสดงออกถึงความมีเหตุผล การเคารพนับถือ และมีมนุษยสัมพันธ์

- 1.5 มีทักษะในการเขียนและสื่อสารด้วยคำพูดและท่าทางสุภาพ
- 1.6 ผลักดันให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 1.7 มีการพัฒนาโอกาสความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมของครู
- 1.8 ใช้ประโยชน์จากความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลายของ

ชุมชน

- 1.9 แก้ปัญหาความขัดแย้งและความตึงเครียด
- 1.10 ตระหนักถึงความรู้สึกของบุคคลในเรื่องของเพศและวัฒนธรรม
- 1.11 มีการตรวจสอบ สนับสนุนคุณพฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมใน

ชุมชนของโรงเรียน

- 1.12 มีการฉลองความสำเร็จของครูและนักเรียน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่บ่งบอกว่ามีคุณงามความดี เป็นแบบอย่างของผู้ที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมในวิชาชีพขั้นสูง ตัดสินใจในกรอบความคิดทางจริยธรรม มีเหตุผลและมนุษยสัมพันธ์ดี แก้ปัญหาด้วยหลักเมตตาธรรม พัฒนาและสนับสนุนพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมในชุมชนของโรงเรียนมีความปรารถนาดี ประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย

- 2. การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ (Systemic Leadership) มีพฤติกรรมบ่งชี้

ได้แก่

- 2.1 มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการเรียนรู้
- 2.2 มีการพัฒนาโรงเรียนชุมชน ที่มุ่งเน้นการสอนและการเรียนรู้
- 2.3 มีการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของคณะทีมงานเมื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

ที่ร่วมกันสร้าง

- 2.4 มีการใช้ประโยชน์จากกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงองค์กร
- 2.5 มีการกำหนดกรอบการวิเคราะห์และการแก้ปัญหาโดยใช้เทคนิคการ

แก้ปัญหาและทักษะการตัดสินใจ

- 2.6 มีการรวบรวมวิเคราะห์และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
- 2.7 สามารถนำเสนอสื่อ วิสัยทัศน์ และความเชื่อของโรงเรียนสู่ชุมชน/

สังคมของโรงเรียน

- 2.8 มีการยอมรับในโอกาสและอุปสรรคที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ของ

โรงเรียน

2.9 มีการตรวจ ติดตามและทบทวนวิสัยทัศน์ ภารกิจของชุมชนของโรงเรียน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพด้านการจัดระบบ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสร้างวิสัยทัศน์พัฒนาโรงเรียนชุมชนมุ่งเน้นการสอน และเปลี่ยนแปลงปรับปรุงองค์กร วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เทคนิคการแก้ปัญหาและทักษะการตัดสินใจ วางแผนกลยุทธ์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม นำเสนอวิสัยทัศน์สู่ชุมชนสังคมของโรงเรียน ตรวจสอบ ติดตาม และทบทวนวิสัยทัศน์ ภารกิจของชุมชนของโรงเรียน

3. การเป็นผู้นำด้านวิชาการ(Instructional Leadership) มีพฤติกรรมบ่งชี้ได้แก่

- 3.1 มีความมุ่งมั่นในการสอนและการเรียนรู้
- 3.2 มีความร่วมใจร่วมใจของครูในการวางแผนและการจัดหลักสูตรบนพื้นฐานความต้องการของนักเรียน การวิจัย นโยบาย
- 3.3 มีการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรใฝ่เรียนรู้ด้วยความร่วมมือ ที่มุ่งเน้นการปรับปรุงการสอนการปฏิบัติและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
- 3.4 มีการจัดโครงสร้างองค์กร ตารางเวลา การวางแผน การจัดกลุ่มนักเรียน และการกำหนดรูปแบบของครูให้เหมาะสมกับผลลัพธ์ของนักเรียนที่ต้องการ
- 3.5 อำนวยความสะดวกให้ครูในการเลือกวัสดุการเรียนรู้อ และการจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมกับสไตล์การเรียนรู้ที่หลากหลายและความต้องการเฉพาะของนักเรียน
- 3.6 มีการสนับสนุนและสนองตอบการเรียนรู้ตามเพศ วัฒนธรรม และความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม
- 3.7 สนับสนุนการสอนที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเรียนรู้แบบประยุกต์
- 3.8 มีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการประเมินเพื่อวัดผลลัพธ์ของนักเรียน
- 3.9 รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงหลักสูตรและการสอน
- 3.10 มีการใช้เทคโนโลยีในการสอน
- 3.11 มีการบูรณาการกิจกรรมในการเรียนการสอน
- 3.12 อำนวยความสะดวกในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งสนับสนุนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพด้านวิชาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การ

เรียนรู้ของครูและนักเรียน ร่วมมือกับครูวางแผนและจัดหลักสูตรพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรใฝ่เรียนรู้ เน้นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการจัดโครงสร้างองค์กร สนับสนุนสื่อสารการเรียนรู้สนับสนุนและสนองตอบการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน มีกลยุทธ์ในการประเมินเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี บูรณาการกิจกรรมในการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ (Organizational Leadership) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่

4.1 มีการกำหนดแผนการดำเนินการและวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4.2 มีกระบวนการจัดการและวิธีการเน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

4.3 ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4.4 มีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

ทางการศึกษา

4.5 มีการทบทวนโครงสร้างขององค์กรและระบบการจัดการเสมอ

4.6 มีการพัฒนาระบบกระบวนการวางแผนงบประมาณ ซึ่งปกป้องอันดับ

ความสำคัญก่อนหลังของโรงเรียนและชุมชน

4.7 มีรายงานการจัดการปฏิบัติการตามแผนการบริหารงบประมาณ

4.8 การใช้เทคโนโลยีในการดำเนินการบริหารจัดการ

4.9 การใช้กระบวนการการบริหารเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงโครงสร้างของ

องค์กรและการบริหารจัดการ

4.10 มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในโรงเรียน

4.11 จัดให้มีข้อตกลงในการต่อรอง

4.12 มีการบริหารเงินทุนและสนับสนุนการให้บริการ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพด้านบริหารจัดการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกำหนดแผนการดำเนินการและวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บริหารจัดการตามหลักและกระบวนการจัดการเน้นการกระจายอำนาจ ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม จัดลำดับความสำคัญของงาน ทบทวนโครงสร้างองค์กรและระบบการ

จัดการ พัฒนาระบบและกระบวนการวางแผนงบประมาณ จัดทำรายงานการปฏิบัติการตามแผนสามารถนำเทคโนโลยี มาใช้เปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างองค์กร สร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในโรงเรียน กำหนดตำแหน่งสายงานการบังคับบัญชา ติดตามดูแลการปฏิบัติงานและประเมินผลงานที่ได้ลงมือปฏิบัติ

5. การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน(Community and SocialityLeadership) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่

- 5.1 มีการนำจุดมุ่งหมายและนโยบายที่มีประโยชน์ต่อนักเรียนและโรงเรียนมาใช้
- 5.2 มีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนเพื่อประโยชน์ของนักเรียน
- 5.3 มีการพิจารณาความสัมพันธ์กับชุมชน/ครอบครัว เพื่อทำให้ความมุ่งมั่นและโอกาสทางการศึกษามีความเข้มแข็งขึ้น
- 5.4 มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้นำชุมชนและองค์กรต่างๆ มาสร้างสนับสนุนเป้าหมายและโครงการต่างๆ ของโรงเรียน
- 5.5 นำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของสังคม/ชุมชน มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและประยุกต์นโยบาย
- 5.6 เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนประเมินนโยบายและโครงการต่างๆ ของโรงเรียน
- 5.7 มีการริเริ่มโครงการ การสร้างวิสัยทัศน์การศึกษาของโรงเรียนที่ชัดเจน
- 5.8 มีการพัฒนาการมีส่วนร่วมกับคณะกรรมการการศึกษาของนักเรียนทุกคน
- 5.9 มีการทำงานร่วมกับคณะกรรมการการศึกษาของชุมชน
- 5.10 ประยุกต์การประชาสัมพันธ์ การสื่อสารกับครู เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียน
- 5.11 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารกับผู้ปกครองชุมชนและบุคลากรในโรงเรียน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพด้านสังคมและชุมชน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการนำจุดมุ่งหมายและนโยบายที่มีประโยชน์มาใช้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน สร้างความมั่นคงและสร้างโอกาสทางการศึกษา นำข้อเสนอแนะมาสร้างสิ่งสนับสนุนเป้าหมายและโครงการต่างๆ นำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของสังคม ชุมชนมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและกำหนดนโยบาย เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม

วางแผน ริเริ่มโครงการและสร้างวิสัยทัศน์การศึกษา ปรับปรุงการศึกษาของนักเรียน ประชาสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียน นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้

6. การเป็นผู้นำด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร(Personal Effectiveness Leadership) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่

6.1 สามารถวิเคราะห์จุดด้อย จุดแข็ง และข้อจำกัดของตนเองบนพื้นฐานองค์ความรู้เรื่องผู้นำในยุคปัจจุบัน ได้แก่

6.1.1 มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

6.1.2 มีความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอน

6.1.3 มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน

6.1.4 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการทางด้านทฤษฎีการเรียนการสอนใน

ปัจจุบัน

6.1.5 มีความเข้าใจในการบริหารงานระดับปฏิบัติงานที่ทันสมัย

6.2 สามารถประเมินเป้าหมายการทำงาน วิธีการทำงาน การดำเนินงาน ตลอดจนวิธีการบริหารงานนำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่

6.2.1 มีการประเมินการทำงานของตนเอง

6.2.2 ใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมิน

6.2.3 มีการวางแผนเป้าหมายการทำงานและกำหนดแนวทางที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

6.3 สามารถวางแผนเป้าหมายระยะยาวในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและกระตือรือร้นเข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่

6.3.1 มีแผนพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

6.3.2 จัดสรรเวลาและทรัพยากรด้านต่างๆ ในการสนับสนุนการพัฒนา

ตนเอง

6.3.3 ร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในวิชาชีพ

6.3.4 กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองเป็นระยะอย่างต่อเนื่องเป็น

แบบอย่างในการพัฒนาตนเอง

6.3.5 สร้างอุปนิสัยในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการ

พัฒนาตนเอง

6.4 สร้างสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพตนเองให้แข็งแรง ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตวิญญาณ ได้แก่

6.4.1 การให้ความสำคัญในการดูแลร่างกาย

6.4.2 ฝึกตนเองให้เป็นผู้มีอารมณ์แจ่มใส จิตใจเป็นสุขอยู่เสมอ

6.4.3 หมั่นออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีวิธีปฏิบัติให้มีสุขภาพ

สมบูรณ์อย่างหลากหลาย

6.5 มีการจัดลำดับความสำคัญของภาระงาน มีเป้าหมายในการทำงานและพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่

6.5.1 ทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกในสถานศึกษา

6.5.2 วางนโยบายการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและหน่วยเหนือ

6.5.3 กำหนดแผนงานระยะสั้นเพื่อการวางแผนการทำงาน ทั้งของตนเองและผู้ร่วมงาน

6.5.4 สร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับตนเองและสถานศึกษาในสายตามของสาธารณชน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพด้านบริหารจัดการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งและข้อจำกัดบนพื้นฐานองค์ความรู้เรื่องผู้นำในยุคปัจจุบัน สามารถประเมินเป้าหมายการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ สามารถวางเป้าหมายในระยะยาวในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดูแลสุขภาพตนเองให้แข็งแรง ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตวิญญาณ จัดลำดับความสำคัญของงานมีเป้าหมายในการทำงานและพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

บทบาทของผู้นำ คือ ต้องการเปลี่ยนแปลงสมาชิกทุกคน ในชุมชนโรงเรียนอันได้แก่ ครู คณะกรรมการโรงเรียน บิดามารดา ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้มีความลึกซึ้งและสนใจในการศึกษา ในชุมชนนอกโรงเรียน (สุรพล บัวพิมพ์. 2540 : 5)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในการปรับเปลี่ยนระบบโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะดังนี้ (สุรพล บัวพิมพ์. 2540 : 25-28)

1. สร้างความหลากหลาย ใช้วิธีการหลายๆวิธีการ ผู้นำจะต้องใช้ความหลากหลายสร้างแรงกดดันให้เกิดการปรับปรุง และปรับเปลี่ยนระบบโรงเรียน ในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีแก่นักเรียนในการปฏิบัติและความสัมฤทธิ์ผล

2. เตรียมและสร้างโอกาส สร้างสรรค์ริเริ่มใหม่ ผู้นำจะแสวงหาโอกาสที่จะเคลื่อนโรงเรียนเข้าใกล้ความสำเร็จ ในการประกอบภารกิจ และไม่สนใจโอกาสบางโอกาสที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

3. สร้างพลังจากความร่วมมือและสร้างความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้นำต้องสร้างโอกาสและวิธี การเชื่อมโยงครูทุกคนในโรงเรียนทั้งในสาขาวิชาเดียวกันและต่างสาขาหรือต่างสายงานกัน รวมทั้งต้องเชื่อมโยงบุคคลในโรงเรียน และบุคคลภายนอกโรงเรียนเข้าด้วยกัน ต้องเชื่อมโยงผู้ปฏิบัติแต่ละคนเข้าหากัน ประสานจังหวะกันอย่างดี เพื่อมีส่วนร่วมกันในวิสัยทัศน์และภารกิจ

4. กล้าที่จะเสี่ยง (Risk Taking) ผู้นำการปรับเปลี่ยนระบบโรงเรียนต้องสร้างสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ ที่จะส่งเสริมความรู้สึกไม่ลำบากใจกับความผิดพลาด และถือว่าเป็นการเรียนรู้จากความผิดพลาด ผู้นำจะต้องป้องกันผู้ที่กระทำการเสี่ยงจากการด่วนตัดสินใจและความผิดพลาด

5. เป็นผู้นำที่ดีเช่นเดียวกับการเป็นผู้ตามที่ดี ผู้นำต้องส่งเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในบุคลากรทุกคน ผู้นำจะนำบุคคลโดยผ่านการให้บริการมากกว่าการใช้ตำแหน่งหน้าที่เตรียมการสนับสนุนส่งเสริม และเป็นผู้ตามที่ดีต่อผู้นำในคณะกรรมการเฉพาะกิจ

6. ใช้สารสนเทศ ผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนระบบสิ่งแวดล้อม ต้องใช้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่หลากหลายอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับนักเรียน และการปฏิบัติงานของหน่วยงานผู้นำต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี ต้องรู้จักใช้ช่องทางสื่อสารในการรับและกระจายสารสนเทศ ต้องใช้สารสนเทศของผลวิจัย และการปฏิบัติงาน เพื่อการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

7. ส่งเสริมทักษะที่ยาวไกล ผู้นำต้องรู้จัก เวลา เมื่อไรและอย่างไร ที่จะชะลอการตัดสินใจ ต้องอดทนต่อความยากลำบากและการรอคอย เรียนรู้จากการรอคอยผลที่ดำเนินการจนกว่าจะเกิดผลตามมา โดยที่ผู้นำต้องใช้แนวทางที่กำหนดตามภารกิจและยุทธวิธี โดยมีวิสัยทัศน์เป็นเครื่องชี้นำ

8. แสวงหาทรัพยากร ใช้ทรัพยากรและยึดหยุ่นในเรื่องทรัพยากรโดยการแข่งขันหาทุนความช่วยเหลือจากภาคธุรกิจและองค์กรในชุมชน ผู้นำต้องรู้จักจัดสรรทรัพยากรใหม่ให้เหมาะสมต้องให้เวลากับบุคลากร คณะทำงาน เพื่อวางแผนและพัฒนา

9. เจรจาต่อรองเพื่อผลมีแต่ฝ่ายชนะ (Win – Win Outcome) ผู้บริหารจะต้องทำงานอย่างสร้างเสริมและสร้างสรรค์กับครูผู้เป็นตัวแทนการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ข้อตกลง ผู้นำควรใช้กระบวนการเจรจาทอรองกับกลุ่มครูอาจารย์ เพื่อเพิ่มพลัง แนวทางใหม่ในการแก้กระบวนการเรียนการสอนในฐานะนักวิชาการ นักวิชาชีพชั้นสูง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544 : 222) ได้ให้คำแนะนำในการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า

1. สร้างความจำเป็นเรื่องด่วนในการเปลี่ยนแปลงวิกฤติ – โอกาส

2. สร้างทีมงาน แนวร่วมที่ทรงพลัง โน้มนำการเปลี่ยนแปลง
3. สื่อสารสร้างความเข้าใจ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผลักดัน
4. เพิ่มอำนาจให้ผู้อื่นในการตัดสินใจเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง
5. วางแผนเป็นระบบเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในระยะเวลายั่งยืน
6. รวบรวมผลสำเร็จจากการปรับปรุงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
7. ปลูกฝังแนวทางใหม่ๆ ของความสำเร็จ เข้าสู่ระบบการทำงานขององค์กร

ประยุกต์ ประมุขทิพย์ (2544 : 14) กล่าวว่า “การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูให้เป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ความสามารถและกระตือรือร้นในการปฏิบัติภารกิจ ผู้บริหารจะต้องคำนึงว่าทำอะไรครุจึงจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและกระตือรือร้นแนวตั้งใจในการทำงาน” และสรุปว่าผู้บริหารจะต้องยึดหลักการเพื่อนำไปใช้ในการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ให้การกระตุ้นยั่วยุ ปลูกเร้าและท้าทาย เพื่อให้ครุมีความกระตือรือร้น ทุ่มเทกับการทำงาน สนับสนุนให้ครุมีความรู้ความสามารถในการทำงานและจัดกิจกรรมการเรียน
2. การสอนอย่างลุ่มลึกและแจ่มแจ้ง พร้อมทั้งสนับสนุนปัจจัยหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานต่างๆ ให้เพียงพอก็จะทำให้ครุมีประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ประยุกต์ ประมุขทิพย์ (2544 : 25-26) ได้สรุปลักษณะของผู้บริหารที่จะนำโรงเรียนสู่ความสำเร็จได้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความฝันว่าโรงเรียนในอนาคต หรือโรงเรียนที่ตั้นนั้นมีหน้าตาลักษณะอย่างไร มองเห็นภาพงานและภาพความสำเร็จที่จะเดินไป
2. โน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ครุ ผู้ปกครองและชุมชนยอมรับและคล้อยตามความฝัน เพื่อให้เป็นความฝันของทุกคนโดยไม่ใช้เป็นการบังคับสั่งการหรือสร้างแรงกดดันใดๆ
3. เป็นผู้มีความตั้งใจแน่วแน่และอุทิศตนในการที่จะทำให้โรงเรียนในฝันเป็นจริงโดยยืนหยัดอดทนไม่ละทิ้งความฝันที่ตั้งไว้
4. กระตุน ยั่วยุ ปลูกเร้าท้าทายและสนับสนุน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำงานอย่างแข็งขัน เพื่อจะไปให้ถึงดวงดาว
5. เป็นผู้มีความคุณธรรม เพราะคุณธรรมเป็นพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ หากผู้นำไม่มีคุณธรรมเพื่อนร่วมงานก็จะไม่มีคุณธรรมตามไปด้วย หรือไม่ก็ขาดความร่วมมือและมิตรภาพที่ดีต่อกัน
6. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ยอมรับสิ่งใหม่ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ความคิดใหม่ๆรวมทั้งกล้าเผชิญหน้าและยอมรับการเปลี่ยนแปลง หลักข้อนี้จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำเป็น

คนสำคัญต่อการตัดสินใจของโรงเรียน เพราะผู้นำจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เสนอความคิดใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ

จะเห็นได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความคิด และการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป จะต้องปรับปรุงหลักสูตรการสอนและสภาพแวดล้อมการเรียนใหม่ กระตุ้นให้ครูเสียสละสิ่งใหม่และสร้างนวัตกรรม ให้ครูได้ใช้ความรู้และความสามารถเต็มศักยภาพให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ทีมงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบดั้งเดิม จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอนที่จะส่งผลให้นักเรียนเป็นผลิตผลที่มีคุณภาพ

ในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพเพื่อปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่สำคัญไว้ 6 ด้านดังนี้

1. เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง
2. มีจิตวิญญาณนักบริหาร
3. เป็นผู้นำทางการศึกษา
4. มีความรู้ความสามารถในการบริหาร
5. มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารการศึกษา
6. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร

สรุป คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ คือ เป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีภาวะผู้นำสามารถจัดระบบการจัดการต่างๆในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้ระบบสารสนเทศในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำในเชิงวิชาการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษามีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการมีการวางแผนกลยุทธ์ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงสามารถบริหารความขัดแย้งและบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่นอกจากนี้ยังเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชนตลอดจนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญและคณะ (2548 : 13-16) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วยวงกลมต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกมส์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่นๆ ตามความเหมาะสม

6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีทัศนคติเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณการเผยแพร่ผลงานของทีมงานและการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับการประเมินภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาโดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงานรวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2547 : 128) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย

1. การประเมินสถานการณ์ปัจจุบันและการมองอนาคต
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์
3. การกำหนดการเปลี่ยนแปลงและการวางแผนและการปฏิบัติเพื่อการ

เปลี่ยนแปลง

4. การจัดวางคน
5. การให้อำนาจแก่บุคลากรและชุมชน
6. การสร้างความศรัทธา
7. การติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า
8. การแสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จ
9. การดูแลเอาใจใส่บุคลากร นักเรียน และชุมชน
10. การใช้แรงจูงใจแก่สมาชิกของโรงเรียน
11. การใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และของกลุ่ม

สัญญา อภิบาลกุล (2551 : 78) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กรที่ต้องใช้รูปแบบการบริหารที่หลากหลายรูปแบบรวมทั้งการบริหารสมัยใหม่ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ในปัจจุบันการบริหารงานหรือการจัดการองค์กรมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยมหรือบริโคนิยมที่แสวงหากำไรและมีการแข่งขัน เพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่งทั้งในเชิงบริหารงาน และการพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรจึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นกลยุทธ์ หรือหลักการในการบริหารถ้ามองภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ แล้วจะพบว่า มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่จะเน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับใช้ระบบทุนนิยมหรือบริโคนิยม ในช่วงแรกของการบริหารงานซึ่งอยู่ในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม จะเน้นการบริหารงานในองค์กรเพื่อลดต้นทุนการผลิต และการผลิตสินค้าในปริมาณมากๆแต่ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารงาน เพื่อรองรับระบบการบริหารงานสมัยใหม่ เข้ามาปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรจึงทำให้การบริหารงานมีความซับซ้อน ต้องใช้กลยุทธ์ด้านต่างๆมาปรับเข้ากับระบบการบริหารงาน เน้นการแข่งขัน และผลกำไรสูงสุดเพื่อสนองระบบบริโคนิยม จึงมีศาสตร์ในการบริหารงานสมัยใหม่เข้ามาแทนที่ระบบเก่าโดยเพิ่มองค์ความรู้ในการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ให้มีการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับความรู้ความสามารถเข้ามาประกอบเป็นหลักในการพัฒนาการบริหารงานสมัยใหม่โดยเฉพาะการแข่งขันขององค์กรที่มีความหลากหลายจึงมีการนำเอาเรื่องสมรรถนะ (Competency) เข้ามาใช้ในหลักการบริหารสมัยใหม่มากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการระบุทรัพยากรบุคคลว่ามีความสามารถและความรู้ที่หลากหลายรวมทั้งเป็นผู้มีความสามารถดีที่สุดในการแสวงหาความแตกต่างจากบุคคลทั่วไปนำมาเป็นบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างความเป็นเลิศขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร เพื่อการแข่งขันที่มีศักยภาพเหนือกว่าองค์กรอื่นๆ

ระบบบริหารงานสมัยใหม่ที่มีการพัฒนาการในรูปแบบต่างๆ อาทิการบริหารงานองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญที่นักบริหารงาน ควรคำนึงเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จประกอบไปด้วย เงิน วัสดุ ติบเครื่องจักรหรืออุปกรณ์และแรงงานหรือคน องค์ความรู้ในการบริหารงาน ในยุคต้นๆของการพัฒนาการบริหารงานสมัยใหม่จะคิดถึงองค์ประกอบสำคัญดังกล่าว เพื่อพิจารณากำหนดเป้าหมายขององค์กรว่าจะมีทิศทางหรือแนวทางในการบริหารองค์กรอย่างไรแต่ต่อมามีการพัฒนากระบวนการบริหารงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูงจึงมีการสร้างระบบการบริหารงานที่เน้นคนมากยิ่งขึ้นรวมทั้งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานสมัยใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายขึ้นจึง

ได้มีแนวความคิดในการบริหารคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนเพื่อความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ โดยให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เข้ามาสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรเพราะเนื่องจากประเทศไทยต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญของสังคมไทยหรือองค์กร ต้องให้ความสนใจเพราะว่าการบริหารจัดการจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเนื่องจากโลกในอนาคตเป็นโลกที่ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัตรมากขึ้นการแข่งขันจะมีอัตราที่สูงขึ้นและเป็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความคาดหวังทางสังคมเพิ่มขึ้นและจะกดดันเรียกร้องในองค์กร มีการปรับตัวเพื่อแสวงหาแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

บทบาทของผู้บริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายและกล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชนและควรมีบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. สนับสนุนให้มีการทำหลักสูตรและการเตรียมการสอนที่ดี ที่ครูคนใดนำไปสอนนักเรียนควรจะได้รับความรู้และทักษะไม่แตกต่างกัน
2. กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอนและความไฝ่ฝันของนักเรียนไว้สูง มีการประเมินผลและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน และการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ
3. สนับสนุนผู้ปกครอง หน่วยงานของรัฐหน่วยงานของเอกชน และชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน
4. จัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอนเป็นสังคมผู้เรียนรู้ มีความเอื้ออาทร และปราศจากสิ่งที่เป็นพิษเป็นภัยทั้งหลายทั้งปวง

สมคิด บางโม (2545 : 52) ได้กล่าวถึงภารกิจหลัก 4 ประการ ของการบริหารสถานศึกษาคือ

1. งานวิชาการ
2. งานธุรการ
3. งานบุคลากร
4. งานความสัมพันธ์ชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 24) กำหนดการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ
2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านการบริหารการบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ธีระ รุญเจริญและคณะ (2548 : 48-51) ได้ประมวลสรุปลักษณะเด่นในการบริหารตามแนวปฏิบัติการศึกษาของ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ 2542 ไว้ประกอบการพิจารณาดำเนินการดังนี้

1. เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม/การบริหารโดยองค์คณะบุคคล

1.1 ส่วนกลาง

- 1.1.1 สภาการศึกษา
- 1.1.2 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.1.3 คณะกรรมการอุดมศึกษา
- 1.1.4 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2 ส่วนท้องถิ่น

- 1.2.1 คณะกรรมการการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา
- 1.2.2 คณะกรรมการสถานศึกษา

2. เป็นการบริหารที่เน้นการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาของผู้เรียน

- 2.1 เป็นการศึกษาที่เน้นให้ทุกคน ทุกฝ่าย ทุกองค์กรมีส่วนร่วม
- 2.2 เป็นการศึกษาที่มีหลักการ แนวทาง รูปแบบที่ชัดเจน
- 2.3 เน้นการบริหารการเรียนการสอนใช้เทคโนโลยี

3. เป็นการบริหารที่ใช้บุคลากรมืออาชีพ (Professional)

- 3.1 มีลักษณะเฉพาะ เช่น วิสัยทัศน์ เป็นผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์
- 3.2 ต้องมีใบประกอบวิชาชีพ
- 3.3 ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ :มีสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

4. เป็นการบริหารที่ต้องมีการตรวจสอบและประเมินตามมาตรฐาน

- 4.1 ภายใน โดยหน่วยงาน
- 4.2 ภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษา
5. เป็นการบริหารที่เน้นเป็นพิเศษที่สถานศึกษา/โรงเรียน
 - 5.1 ใช้การกระจายอำนาจบริหาร 4 ด้าน
 - 5.2 บริหารทั่วไป
 - 5.3 งบประมาณ
 - 5.4 บุคลากร
 - 5.5 วิชาการ
 - 5.6 ระดับท้องถิ่น
 - 5.7 เขตพื้นที่การศึกษา
 - 5.8 สถานศึกษา
6. เป็นการบริหารที่อาศัยองค์กรวิชาชีพ :
 - 6.1 สมาครและบุคลากรทางการศึกษา
 - 6.2 องค์กรกลางบริหารงานบุคคล (ก.ค.ศ.)
7. เน้นคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพมากขึ้น
8. เป็นการบริหารที่เน้นความทัดเทียมกัน
 - 8.1 ในด้านปริมาณ : ประชากร จำนวน โรงเรียนภูมิภาค การคมนาคม
 - 8.2 ในด้านงบประมาณ : ค่าใช้จ่ายรายหัว
9. เป็นการบริหารที่ต้องประกันคุณภาพให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย :
 - 9.1 นักเรียน
 - 9.2 ผู้ปกครอง
 - 9.3 ชุมชนสังคม

ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถหรือศักยภาพในการปฏิบัติของผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามแนวทางและหลักการที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ เป็นผู้นำทางวิชาการ ประสานส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก ควบคุมดูแล กำกับติดตามการปฏิบัติราชการ ประเมินผล ความดีความชอบ ดำเนินการทางวินัย รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 53 มาตรา 37 และมาตรา 38 ได้ให้ความหมายของเขตพื้นที่การศึกษาว่า

เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึงสถานที่ที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษาจำนวนประชากรวัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาไม่อาจบริหารและจัดการได้ตามวรรคหนึ่งกระทรวงอาจจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้เพื่อเสริมการบริหารและการจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา

1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายจิตใจสติปัญญาอารมณ์สังคมการสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ
2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย
3. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ
4. การจัดการศึกษาทางไกลและการจัดการศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลจัดตั้งยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประสานและส่งเสริมองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 49)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นหน่วยงานรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ 26 อำเภอของจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ อำเภอเมืองขอนแก่น อำเภอบ้านฝาง อำเภอพระยืน อำเภอหนองเรือ อำเภอชุมแพ อำเภอสีชมพู อำเภอน้ำพอง อำเภออุบลรัตน์ อำเภอกระนวน อำเภอบ้านไผ่ อำเภอเปือยน้อย อำเภอพล อำเภอแวงใหญ่ อำเภอแวงน้อย อำเภอหนองสองห้อง อำเภอภูผามาศ อำเภอชนบท อำเภอเขาสมบวง อำเภอภูผาม่าน อำเภอซำสูง อำเภอโคกโพธิ์ไชย อำเภอหนองนาคำ อำเภอบ้านแฮด อำเภอโนนศิลา อำเภอภูเวียง และอำเภอเวียงเก่า มีจำนวนสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 84 โรงเรียน จำนวนผู้บริหาร 204 คน และจำนวน ครู 3,520 คน ได้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อมุ่งหาแนวการ

พัฒนาที่ยั่งยืนและมั่นคง โดยยึดหลักการพัฒนาที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางแบบองค์รวม บนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำพันธกิจที่ต้องทำร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมาย โดยเสริมสร้างการพัฒนาบนพื้นฐานของความสมดุล ซึ่งเป็นการพัฒนามนุษย์รอบด้านอย่างมีคุณภาพ สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งคุณธรรม เกิดภูมิปัญญาจากการเรียนรู้และพัฒนาสภาวะแวดล้อมทางสังคมให้ดำรงไว้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคน สร้างสังคมคุณธรรม และเกิดภูมิปัญญาจากการเรียนรู้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 2555 : 12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีข้อมูลสารสนเทศและบริบทดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นองค์กรคุณภาพ มุ่งพัฒนาการศึกษาสู่มาตรฐานสากล ภายในปีการศึกษา 2561

พันธกิจ (Mission)

พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ให้เป็นองค์กรคุณภาพมาตรฐาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล สร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษา ครอบคลุมทุกภาคส่วน ทั้งในและต่างประเทศ

เป้าประสงค์ (Objective)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ ครบตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานและเป็นคนไทยยุคใหม่ พร้อมก้าวสู่สากล
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพ
4. มีเครือข่ายจัดการศึกษาครอบคลุมทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ (Strategy)

1. พัฒนาการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ให้ได้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

4. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกส่วน

วัฒนธรรมองค์กร (Culture)

ยิ้ม ไหว้ ปราศรัย เต็มใจบริการ

ค่านิยม (Value)

ยึดมั่นคุณธรรม นำมาตรฐาน สืบสานนโยบาย

จำนวนโรงเรียน นักเรียนและบุคลากร

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามีทั้งสิ้น 84 โรงเรียน
2. มีครู จำนวน 3,520 คน นักเรียน จำนวน 71,846 คน
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน 204 คน
4. ผู้บริหาร และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีจำนวน 66 คน

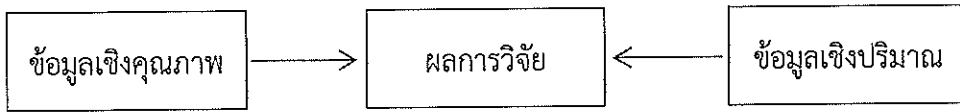
จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 สรุปได้ว่า มีเป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาในครั้งนี้

วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology)

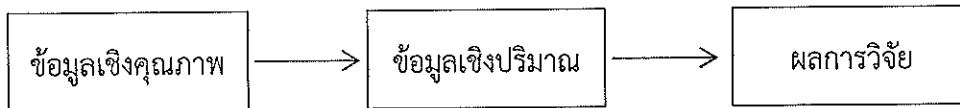
1. ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม

การวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ตามทัศนะของ Creswell And Plano Clark เป็นแบบแผนการวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงทั้ง Methodology ที่แนวคิดเชิงปรัชญาได้ชี้ให้เห็นถึงแนวการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการผสมกันของวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในขั้นตอนต่างๆของการวิจัย และ Methods ที่เน้นถึงการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การผสมกันของข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือในชุดการวิจัยหนึ่งๆ เพื่อให้เข้าใจในปัญหาการวิจัยได้ดีกว่าจะใช้แบบแผนการวิจัยแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่งการผสมกันของข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพอาจเป็นการใช้ข้อมูลร่วม (Merge The Data) ในการสรุปผลการวิจัย หรือเป็นแบบเชื่อมโยงข้อมูล (Connect The Data) ใช้ข้อมูลประเภทหนึ่งสร้างข้อมูลอีกประเภทหนึ่งเพื่อนำไปสู่ผลการวิจัย หรือเป็นแบบใช้ข้อมูลเป็นส่วนหนึ่ง (Embed The Data) ใช้ข้อมูลประเภทหนึ่งสนับสนุนข้อมูลอีกประเภทหนึ่งเพื่อนำไปสู่สรุปผลการวิจัย ดังแผนภาพที่ 2

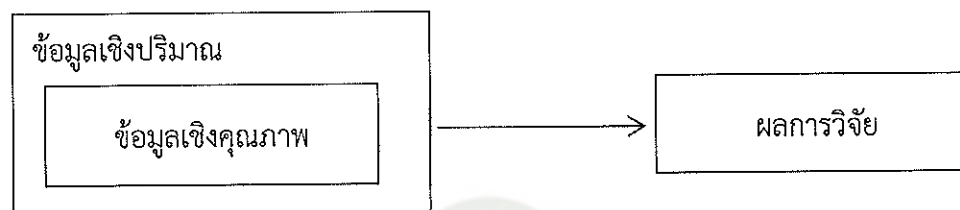
แบบใช้ข้อมูลร่วม (Merge The Data)



แบบเชื่อมโยงข้อมูล (Connect The Data)



แบบใช้ข้อมูลเป็นส่วนหนึ่ง (Embed The Data)



แผนภาพที่ 2 การผสมข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ตามทัศนะของ
CreswellAnd Plano Clark

การออกแบบการวิจัยแบบผสม

การออกแบบการวิจัยแบบผสม สามารถกระทำได้หลายแบบ ดังนี้

1. แบบแผนสามเส้า (Triangulation Design) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในเวลาเดียวกันวิเคราะห์ข้อมูลแยกกัน นำเสนอข้อมูลทั้งสองแบบเปรียบเทียบกัน แล้วแปลความว่า มีอะไรที่สนับสนุนกัน หรือมีอะไรที่ขัดแย้งกัน

1.1 รูปแบบผสมข้อแตกต่าง (Convergence Model) ใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพมาเปรียบเทียบและแสดงข้อแตกต่าง (Contrast) เพื่อนำไปสู่การแปรผลการวิจัย ใช้เมื่อผู้วิจัยต้องการเปรียบเทียบผลของข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ หรือเมื่อต้องการตรวจสอบหรือยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ

1.2 รูปแบบแปลงข้อมูล (Data Transformation Model) เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ แล้วแปลงข้อมูลประเภทหนึ่งเป็นอีกประเภทหนึ่ง มักแปลงจากข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ แล้วนำมาเปรียบเทียบและแสดงความสัมพันธ์ (Interrelate) กันเพื่อนำไปสู่การแปลผล

1.3 รูปแบบการตรวจสอบข้อมูลเชิงปริมาณ(Validating Quantitative Data Model) เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพในชุดเดียวกัน แล้วใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพตรวจสอบผลของข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อนำไปสู่การแปลผลการวิจัย

2. แบบแผนเป็นส่วนหนึ่ง (Embedded Design) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในเวลาเดียวกันเช่นเดียวกับแบบแผนสามเส้า เพียงแต่ว่าข้อมูลจะใช้ข้อมูลประเภทหนึ่งมาขยายความเข้าใจหรือสนับสนุนข้อมูลอีกประเภทหนึ่ง โดยปกติจะใช้ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลัก ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลฝังตัวสนับสนุน วิเคราะห์ข้อมูลแยกกัน แล้วนำมาตอบคำถามการวิจัยคนละประเด็นกัน เช่น ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณอธิบายการใช้ตัวแปรสอดแทรกในการวิจัยการทดลอง ซึ่งเป็นคำถามการวิจัยหลัก และข้อมูลเชิงคุณภาพอธิบายการเกิดประสบการณ์ของกลุ่มทดลองในกระบวนการทดลอง ซึ่งเป็นคำถามการวิจัยรอง

2.1 รูปแบบเชิงทดลอง (Experimental Model) คือ การใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพสนับสนุนการใช้ข้อมูลเชิงทดลอง อาจเป็นการวิจัยขั้นตอนเดียว หรือสองขั้นตอน เช่น ในการวิจัยเชิงทดลองขั้นตอนเดียว ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพตรวจสอบกระบวนการการใช้ตัวสอดแทรก (intervention) นอกเหนือจากที่ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณศึกษาผลลัพธ์ และอาจใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพก่อนและหลังการใช้ตัวสอดแทรกเป็นรูปแบบสองขั้นตอน ในกรณีข้อมูลเชิงคุณภาพก่อนการใช้ตัวสอดแทรกนั้นอาจนำผลมาใช้เพื่อปรับการใช้ตัวสอดแทรก หรือเพื่อใช้พัฒนาเครื่องมือ หรือใช้เพื่อคัดเลือกผู้ร่วมการวิจัย กรณีข้อมูลเชิงคุณภาพหลังการใช้ตัวสอดแทรกอาจใช้เพื่ออธิบายผลของการใช้ตัวสอดแทรก หรือใช้เพื่อติดตามประสบการณ์ของผู้ร่วมวิจัยเป็นต้น

2.2 รูปแบบสหสัมพันธ์ (Correlational Model) ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพสนับสนุนการใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพมาช่วยอธิบายผลการศึกษาสหสัมพันธ์ด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ

3. แบบแผนขยายความ (Explanatory Design) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพคนละเวลากัน บางครั้งเรียกว่ารูปแบบสองตอน (Two-Phase Model) เป็นแบบแผนที่จะใช้กันมากในการวิจัยทางการศึกษา โดยระยะแรกเก็บข้อมูลเชิงปริมาณก่อน แล้วจึงเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ในระยะต่อมา เพื่อขยายความให้ผลจากการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณมีความชัดเจนขึ้น เช่น การใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในระยะที่สองไปอธิบายขยายความข้อมูลเชิงปริมาณจากการวิจัยเชิงวิจัยเชิงสำรวจในระยะแรก เป็นต้น

3.1 รูปแบบขยายความผลที่เกิดขึ้น (Follow-Up Explanation Model) เน้นผลของการใช้ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพขยายข้อค้นพบจากข้อมูลปริมาณ เช่น

ข้อค้นพบกรณีมีนัยสำคัญหรือไม่มีนัยสำคัญ ข้อค้นพบที่แตกต่างออกไป ข้อค้นพบที่น่าสงสัย เป็นต้น

3.2 รูปแบบคัดเลือกผู้ร่วมวิจัย (Participant Selection Model) เน้นผลของข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณในขั้นตอนแรก เพื่อระบุหรือคัดเลือกผู้ร่วมวิจัยในขั้นตอนที่สอง ที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

4. แบบแผนสำรวจ (Exploratory Design) เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพก่อน แล้วจึงเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยข้อมูลเชิงคุณภาพจะเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ (Phenomenon) ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณที่เก็บภายหลังจะนำมาวิเคราะห์เพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์จากข้อค้นพบของข้อมูลเชิงคุณภาพ แบบแผนนี้นิยมใช้เมื่อขาดตัวแปร หรือไม่สามรถกำหนดตัวแปรที่จะศึกษาไว้ก่อน

4.1 รูปแบบพัฒนาเครื่องมือ (Instrument Development Model) ใช้เมื่อต้องการพัฒนาเครื่องมือเชิงปริมาณจากผลของข้อมูลเชิงคุณภาพ ก่อนที่จะนำเครื่องมือเชิงปริมาณนั้นไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณต่อไป

4.2 รูปแบบพัฒนาประเภทจำแนก (Taxonomy Development Model) ใช้เมื่อต้องการกำหนดตัวแปรที่สำคัญ หรือพัฒนาประเภทหรือจำแนกชั้นของระบบ หรือพัฒนาทฤษฎีเพื่อการทดสอบ หรือศึกษาในรายละเอียดเพิ่มขึ้น

จุดมุ่งหมายของระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม

1. เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation) ให้เพิ่มความเชื่อมั่นในผลของการวิจัย
2. เพื่อเป็นการเสริมให้สมบูรณ์หรือเติมให้เต็ม (Complementarity) เช่น ตรวจสอบประเด็นที่ซ้ำซ้อนหรือประเด็นที่แตกต่างของปรากฏการณ์ที่ศึกษา เป็นต้น
3. เพื่อเป็นการริเริ่ม (Initiation) เช่น ค้นหาประเด็นที่ผิดปกติ ประเด็นที่ผิดธรรมดา ประเด็นที่ขัดแย้งกัน หรือทศนะใหม่ๆ เป็นต้น
4. เพื่อเป็นการพัฒนา (Development) เช่น นำเอาผลการศึกษาในขั้นตอนหนึ่งไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับอีกขั้นตอนหนึ่ง เป็นต้น
5. เพื่อเป็นการขยาย (Expansion) ให้งานวิจัยมีขอบข่ายที่กว้างมากขึ้น

สรุปได้ว่า การวิจัยแบบผสม เป็นการออกแบบแผนการวิจัย ที่จะต้องกำหนดประเภทของการวิจัยที่จะนำมาผสมกันก่อนว่าจะเป็นการวิจัยประเภทไหน เช่น กรณีเป็นกระบวนการค้นคว้าเชิงปริมาณจะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง หรือไม่ใช่เชิงทดลอง หรือหากเป็นกระบวนการค้นคว้าเชิงคุณภาพจะเป็นการวิจัยเฉพาะกรณี การวิจัยเชิงมานุษยวิทยา การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ หรือการวิจัยเชิง

ปรากฏการณ์ เป็นต้น เมื่อกำหนดประเภทของการวิจัยที่จะนำมาผสมกันได้แล้ว ผู้วิจัยจะต้อง ออกแบบการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ออกแบบเครื่องมือ ออกแบบการรวบรวมข้อมูล และออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเภทการวิจัยนั้น

2. ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นลักษณะเฉพาะของการวิจัยในหลายสาขาวิชา เช่น มานุษยวิทยา ปรัชญา กฎหมาย นโยบายศึกษา ประวัติศาสตร์ และชาติวังศวิทยา เป็นต้น การวิจัยเชิงคุณภาพมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อนำเสนอผลในรูปของการบรรยาย หรือพรรณนาวิเคราะห์ มากกว่าการใช้เทคนิคทางสถิติและนำเสนอในรูปตัวเลข นักวิจัยทางการศึกษาได้นำเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพในสาขาต่างๆเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ ในการวิจัยทางการศึกษาและการบริหาร สถานศึกษามากขึ้น (Crow. 1993 : 91)

2.1 ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ

ชาย โปธิสิตา (2549 : 29) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพว่าการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยที่ทำในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ ใช้วิธีการศึกษาและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย แต่เครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ตัวนักวิจัยเอง การวิจัยแบบนี้มีการออกแบบให้ยืดหยุ่น นักวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการศึกษาและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักตรรกะ แบบอุปนัย คือ ไม่ด่วนตั้งสมมุติฐานก่อนจะได้เริ่มลงมือเก็บข้อมูลในภาคสนามแล้ว สมมุติฐานที่ตั้งไว้เช่นนั้น สามารถปรับปรุงได้เมื่อข้อมูลชี้ว่ามีความจำเป็นต้องปรับเพื่อความเหมาะสม โดยนัยนี้ การวิเคราะห์กับการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น กระบวนการที่สามารถเดินไปพร้อมกันได้ในสนาม การวิเคราะห์เริ่มจากการพินิจพิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างละเอียด จนมองเห็นมโนทัศน์หรือแนวคิดที่มีความหมายจากข้อมูล และเห็นความเชื่อมโยงของมโนทัศน์เหล่านั้น จนนักวิจัยสามารถสรุปเป็นคำอธิบายแนวคิด หรือทฤษฎีเบื้องต้นได้ การวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งการตีความเพื่อทำความเข้าใจความหมายของพฤติกรรม หรือ อธิบายปรากฏการณ์ในทัศนะของผู้ที่ถูกรับศึกษาเหล่านั้น

ศุภกิจ วงศ์วิวัฒน์นุกิจ (2550 : 74) ได้กล่าวว่า การวิจัยเชิงคุณภาพหมายถึงการวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจตีความและให้ความหมายแก่ปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดความเชื่อเจตคติพฤติกรรมและวัฒนธรรมของมนุษย์โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลหลายๆวิธีในทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเช่นการสัมภาษณ์การสังเกตนักวิจัยอาจแฝงตัวเองเข้าไปคลุกคลีอยู่กับประชากรในชุมชนหรือท้องถิ่นที่ต้องการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลไม่เน้นการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวเลขแต่ให้ความสำคัญกับการตีความและสังเคราะห์ข้อค้นพบบนพื้นฐาน

ของข้อเท็จจริงที่เก็บได้แล้วนำเสนอข้อค้นพบในรูปแบบการบรรยายหรืออาจสร้างออกมาเป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายพฤติกรรมทางวัฒนธรรมของมนุษย์หรือปรากฏการณ์ทางสังคมได้หรือช่วยสร้างสมมติฐานเพื่อใช้ประโยชน์ในการวิจัยต่อไปตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณาการวิจัยเชิงประวัติศาสตร์

สุมิตร สุวรรณ (2552 : เว็บไซต์) ได้กล่าวว่า เป็นการแสวงหาความรู้โดยการพิจารณาปรากฏการณ์สังคมจากสภาพแวดล้อมตามความจริงในทุกมิติ สนใจข้อมูลด้านความรู้สึกนึกคิด การให้ความหมายหรือคุณค่ากับสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนค่านิยมหรืออุดมการณ์ของบุคคล เน้นการเข้าไปสัมผัสกับข้อมูลหรือปรากฏการณ์โดยตรง มักใช้เวลานานในการศึกษาติดตามระยะยาว ไม่เน้นการใช้สถิติตัวเลขในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์เป็นวิธีหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยตรงตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive)

อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2555 : เว็บไซต์) ได้กล่าวว่า เป็นการวิจัยที่แสวงหาความจริงในสภาพที่เป็นอยู่โดยธรรมชาติ (Naturalistic Inquiry) ซึ่งเป็นการสอบสวน มองภาพรวมทุกมิติ (Holistic Perspective) ด้วยตัวผู้วิจัยเอง เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ที่สนใจกับสภาพแวดล้อมนั้น โดยให้ความสำคัญกับข้อมูลที่เป็นความรู้สึกนึกคิด คุณค่าของมนุษย์ และความหมายที่มนุษย์ให้ต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัว เน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive Analysis)

สุภางค์ จันวานิช (2551 : 13-14) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ว่า การวิจัยคุณภาพหมายถึง การแสวงหาความรู้โดยการพิจารณาปรากฏการณ์ทางสังคมจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงในทุกมิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมนั้น วิธีนี้จะสนใจข้อมูลด้านความรู้สึกนึกคิด ความหมาย ค่านิยม หรืออุดมการณ์ของบุคคลนอกเหนือไปจากข้อมูลเชิงปริมาณ มักใช้เวลาในการนานในการศึกษาติดตามระยะยาว ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการเป็นวิธีหลักในการเก็บข้อมูล และเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

คราวล์ (Crow. 1993 : 5-7) ได้กล่าวถึงธรรมชาติของวิจัยเชิงคุณภาพว่า เป็นการวิจัยที่แสดงผลการวิจัยที่พบและบรรยายผลเป็นเชิงพรรณนา เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมรายบุคคลหรือกลุ่มคน โดยเน้นไปที่เอกสารเฉพาะ หรือเน้นไปเฉพาะคนที่ทำการศึกษาลำรวจเท่านั้น ไม่มีการอ้างอิงไปยังประชากรกลุ่มที่ใหญ่กว่า เช่น การศึกษาทางประวัติศาสตร์ การศึกษารายกรณี การศึกษาวิจัยชนิดอื่นๆ ที่อาศัยการสังเกตโดยผู้วิจัย ซึ่งนักวิจัยด้านการศึกษาก็ได้มีการนำเทคนิคทางมานุษยวิทยาที่สำรวจกลุ่มต่างๆทางวัฒนธรรมมาใช้ในการวิจัยทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาสถานการณ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติโลกแห่งความจริงในทุกมิติ มุ่งการค้นหาค้นหาประเด็นปัญหาทางสังคม หรือปัญหาของมนุษย์ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อม มีการออกแบบการวิจัยที่ยืดหยุ่นได้ และมีตัวนักวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการวิจัย ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการเป็นวิธีการหลักในการเก็บข้อมูล และเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

2.2 ลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ

บุญชม ศรีสะอาด และ สุรทอง ศรีสะอาด (2554 : 44-46) ได้สรุป ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ดังนี้

1. ศึกษาในสถานการณ์ธรรมชาติ (Natural Setting) ผู้วิจัยทำการศึกษาพฤติกรรมหรือ ปรากฏการณ์ต่างๆ ตามสภาพธรรมชาติ ไม่ได้เข้าไปจัดกระทำหรือไปรบกวนให้ผิดแผกไปจากวิถีปกติ
2. ติดต่อกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ผู้วิจัยเข้าไปอยู่ในท้องถิ่น ชุมชนที่ศึกษาเป็นเวลานาน สร้างความคุ้นเคย สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเอง ได้รับความไว้วางใจหรือเชื่อใจ เป็นเสมือนสมาชิก คนหนึ่งในชุมชน
3. ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) เป็นสำคัญ ข้อมูลเชิงคุณภาพคือข้อมูล ที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเลข อาจเป็นคำพูด คำบรรยาย ข้อความ (Text) อาจมาจากการสังเกตซึ่งเป็น รายละเอียดการพิจารณากิจกรรม พฤติกรรม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล อาจเป็นประสบการณ์ ความคิดเห็น เป็นต้น
4. ใช้วิธีทางอุปนัย (Inductive) วิธีการทางอุปนัย เป็นวิธีที่ศึกษาจากรายละเอียดข้อมูลเฉพาะทั้งทางลึกและทางกว้าง เพื่อค้นหาความจริง ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ มุ่งไปสู่การหาข้อสรุปทั่วไป ต่างจากวิธีการทางนิรนัย (Deductive) ซึ่งเป็นลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณ ที่เริ่มศึกษาด้วยกรอบทางทฤษฎีหรือสมมุติฐาน แล้วไปเก็บข้อมูลนำมาวิเคราะห์หาข้อสรุปว่ามีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ มีทัศนะที่ขัดแย้งเกี่ยวกับการตั้งสมมุติฐานไว้ล่วงหน้าก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล บางท่านเห็นว่าไม่ควรนำแนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่แล้วใดๆมาใช้เพราะการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยเพื่อสำรวจ (Exploratory) หรือหาสมมุติฐาน (Generating Hypothesis) ไม่ใช่การวิจัยเพื่อพิสูจน์สมมุติฐานหรือทฤษฎี แต่บางท่านเห็นว่าควรมีการตั้งสมมุติฐานก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลมากกว่าไม่ตั้ง

สมมุติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันมีความรู้ที่สั่งสมจากนักวิจัยในอดีตมากพอที่จะเป็นแนวทางในการศึกษา

5. ใช้มุมมองพลวัต (Dynamic Perspective) ผู้วิจัยใช้เวลาศึกษานาน โดยเข้าไปเก็บ ข้อมูลจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม สามารถเห็นกระบวนการดำเนินการ เห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และกลุ่มบุคคล ได้ข้อความจริงที่มีลักษณะพลวัตในช่วงเวลาที่ศึกษา

6. ใช้มุมมองแบบองค์รวม (Holistic Perspective) การมองแบบองค์รวมเป็นการมองภาพรวมทั้งหมด ผู้วิจัยจะทำการศึกษาว่ามีส่วนประกอบอะไรบ้างในระบบนั้น และส่วนต่างๆ เหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ทำการรวบรวมข้อมูลหลายมิติของปรากฏการณ์ที่ศึกษาเพื่อให้ได้ภาพรวมที่สมบูรณ์ผู้วิจัยจะต้องผ่านการฝึกฝนหาประสบการณ์ทั้งด้านวิธีคิดและวิธีดำเนินการ อาศัยความรู้ส่วนย่อยแต่ละส่วน และความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยเหล่านั้น

7. เน้นศึกษาเฉพาะกรณี (Unique Case Orientation) ผู้วิจัยเชิงคุณภาพจะไม่มุ่งนำผลที่ศึกษาไปอ้างอิงครอบคลุมนอกเหนือจากการศึกษา แต่จะศึกษากรณีที่เฉพาะเจาะจงซึ่งอาจเป็นบุคคล องค์กร ชุมชน เรื่องราวต่างๆ ก็ได้ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทางลึกและอย่างเป็นองค์รวมเฉพาะสิ่งที่ศึกษานั้น

8. ให้ความสำคัญแก่บริบท (Context Sensitivity) ในการแปลภาษาหนึ่งไปสู่อีกภาษาหนึ่ง แม้ว่าจะรู้ความหมายของคำศัพท์ทุกตัว แต่ถ้าไม่มองบริบทของเรื่องนั้นๆ ก็ยากที่จะเข้าใจถึงแก่นแท้ได้ บริบทอาจเป็นเรื่องของสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมทางสังคม และชุมชน เป็นต้น

9. มีความยืดหยุ่นในการออกแบบการวิจัย (Design Flexibility) ผู้วิจัยต้องเตรียมการ กำหนดแผนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลไว้ล่วงหน้า แต่มีความยืดหยุ่นได้ถ้าพบว่ามีวิธีการที่เหมาะสมกว่า ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องมากกว่า

10. ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุด (Researcher As An Important Research Instrument) เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก ผู้วิจัยจะต้องใช้เครื่องรวบรวมข้อมูลหลายชนิด เช่น การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การพิจารณาเอกสาร การสนทนากลุ่ม เป็นต้น และในสถานการณ์ต่างๆ ควรใช้เครื่องมือใดจึงจะเหมาะสมที่สุด ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยและเครื่องมือที่กล่าวมานั้น การที่จะใช้ได้สำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้วิจัย ผู้วิจัยต้องมีวุฒิภาวะสูง สามารถมองได้ทะลุและมองในหลายมิติ

2.3 เทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

สุวิมล ว่องวานิช และนางลักขณ์ วิรัชชัย (2550 : 149-150) ได้ให้แนวทางและเทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ไว้ว่า นักวิจัยต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติของการใช้เทคนิคในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย การกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสามารถทำได้ 2 แบบ คือ การคัดเลือกอย่างสุ่ม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสในการถูกเลือกเท่าเทียมกัน และเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์ที่นักวิจัยกำหนดล่วงหน้า สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ส่วนใหญ่ใช้การคัดเลือกแบบเจาะจงโดยการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการเลือกมาเป็นผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้า เกณฑ์สำคัญที่ต้องกำหนด คือ บุคคลดังกล่าวต้องมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นที่ต้องการจัดเก็บ และสามารถให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้องตรงตามสภาพจริง เกณฑ์ส่วนใหญ่จึงมักกำหนดจากภูมิหลังส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล เช่น ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ความเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานที่ได้รับการยกย่องที่สะท้อนความเป็นผู้รู้ในประเด็นที่ต้องการศึกษาเป็นต้น ทั้งนี้ นักวิจัยต้องพึงระวังเรื่องอคติในการกำหนดตัวอย่าง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแทนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี

2. การกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องให้เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ทั้งกลุ่ม และต้องเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์รายกลุ่มย่อยด้วย (Analysis of Subgroup) องค์ประกอบสำคัญของการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ความเป็นตัวแทนประชากร ความสามารถในการปฏิบัติได้จริง และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ขนาดของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ หรือการสังเกตต้องเพียงพอต่อการสรุปข้อค้นพบที่สะท้อนภาพจริงของพื้นที่ที่ทำการวิจัย

3. การกำหนดลักษณะของข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพในที่นี้หมายถึงข้อมูลที่ใช้คำถามปลายเปิดเป็นสิ่งที่เร้ากระตุ้นให้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลตามความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเอง ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลที่ให้อิสระแก่ผู้ตอบในการแสดงความคิดเห็น มีจุดเด่นตรงที่อาจให้คำตอบในมุมมองที่ผู้เก็บข้อมูลไม่คาดคิด หรือคิดไม่ถึง นอกจากนี้ยังช่วยลดการตอบที่มีแนวโน้มจะตอบตามที่สังคม

คาดหวัง หากใช้วิธีการเก็บด้วยแบบสอบถาม คนทั่วไปมีแนวโน้มที่จะตอบตามเสียงส่วนใหญ่ เพื่อให้ผู้ตอบรู้สึกดีกับการตอบเช่นนี้

4. วิธีรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพส่วนใหญ่มี 2 วิธี ได้แก่ การสัมภาษณ์ และการสังเกต หรือใช้ทั้งสองวิธีผสมกัน ซึ่งมีแนวปฏิบัติในการเก็บข้อมูล ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช. 2548 : 76)

4.1 การสัมภาษณ์(Interview)

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ คือ สถานการณ์ตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีบทบาทในการแสดงปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยการที่ผู้หนึ่งถาม และอีกผู้หนึ่งตอบ คำถาม จะถามข้อมูลรวม 3 ประเภท ได้แก่ ข้อมูลเชิงพฤติกรรม ข้อมูลเชิงสถิติหรือสำมะโนและข้อมูลที่เป็นปัญหา

4.1.1 ประเภทของการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์เป็นการเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างนักวิจัยกับผู้ให้ข้อมูล การสัมภาษณ์สามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal Interview) สามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะ ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) คำถามที่ถามทุกคำถามจะมีการกำหนดล่วงหน้า ผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนจะถูกถามด้วยคำถามเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างระดับกลาง (Moderately Scheduled) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างของคำถามล่วงหน้า แต่อาจมีการตั้งคำถามเพิ่มเติมเพื่อขยายความที่เกิดขึ้นใหม่ระหว่างการสัมภาษณ์ ประเภทที่สาม คือ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Nonscheduled) เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้สัมภาษณ์มีอิสระในการตั้งคำถามแต่ก็ไม่ใช้คำถามแบบสะเปะสะปะ ผู้สัมภาษณ์จะกำหนดวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ล่วงหน้า มีกรอบคำถามที่เตรียมไว้แล้ว แต่ขณะสัมภาษณ์สามารถหยิบยกคำถามหรือตั้งคำถามแบบใดก็ได้ แต่อยู่ในกรอบที่เตรียมไว้ และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีกระบวนการเก็บข้อมูลเหมือนการสนทนาทั่วไป สามารถเกิดขึ้นในเวลาใดก็ได้ที่เหมาะสมต่อการเก็บข้อมูลบางครั้งมีการสัมภาษณ์โดยไม่ได้เตรียมการมาไว้ก่อนว่าจะสัมภาษณ์ใคร หรือสัมภาษณ์เวลาใด เช่น การซักถามพูดคุยขณะรับประทานอาหารหรือช่วงเวลาระหว่างการสนทนา การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการจึงมีความแตกต่างจากการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างซึ่งถือว่าเป็นการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการแบบหนึ่ง

ข้อดีของการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ ผู้สัมภาษณ์มีอิสระในการตั้งคำถาม ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และสามารถขยายความการสัมภาษณ์ให้ได้ข้อมูลจากผู้ถูกสัมภาษณ์ลึกซึ้งขึ้น นอกจากนี้หากมีข้อจำกัดด้านเวลาของผู้ให้ข้อมูล สัมภาษณ์สามารถสรุปยกเว้นการถามในบางประเด็นที่ไม่สำคัญได้ และการใช้คำถามที่สอดคล้องเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลหรือถามในสิ่งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความรู้ที่จะตอบเรื่องนั้นได้ดี ก็จะทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้สึกสนุกเต็มใจตอบมากขึ้น อย่างไรก็ตามการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างก็มีข้อจำกัดเหมือนกันเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ ผู้สัมภาษณ์ต้องเตรียมตัวล่วงหน้านาน เพื่อให้เข้าใจประเด็นที่ต้องการเก็บข้อมูล เพื่อให้สามารถพลิกแพลงคำถามได้ การใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างต้องอาศัยการฝึกอบรมผู้สัมภาษณ์นานกว่า ซึ่งแตกต่างจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งมีคำถามตายตัว สามารถว่าจ้างหรือจัดหาผู้ช่วยเก็บข้อมูลได้ง่ายกว่า และไม่ต้องใช้เวลาในการเตรียมสัมภาษณ์นาน เพราะใช้คำถามที่เตรียมล่วงหน้าทุกประการ ในหลายประเด็นที่ผู้สัมภาษณ์อาจไม่ได้มีความรู้มากนัก แต่มีหน้าที่จดบันทึกข้อมูลที่ได้รับให้ถูกต้อง ภายใต้แต่ละคำถามนั้น ด้วยเหตุนี้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างจะวิเคราะห์ยากกว่า เนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ในลักษณะที่ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมักออกแบบให้เก็บเป็นข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อให้ถามและบันทึกได้สะดวก จึงวิเคราะห์ได้ง่ายกว่า นอกจากนี้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างจะใช้เวลาในการเก็บข้อมูล ดังนั้นหากมีงบประมาณและเวลาน้อยควรใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และหากผู้ช่วยสัมภาษณ์มีประสบการณ์หรือความรู้ในประเด็นที่ทำการสัมภาษณ์น้อย ก็ควรใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4.1.2 การวางแผนการเก็บข้อมูล

วิธีการเหมือนการสำรวจด้วยแบบสอบถาม แต่จุดที่ต่างกันอยู่ที่แนวการสร้างคำถามโดยเฉพาะสำหรับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างเนื่องจากคำถามส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดล่วงหน้าตายตัว มีแต่กรอบหรือแนวคำถาม นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้รับกลับมากก็มีการเตรียมวิธีการลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ต่อไปให้ตีส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

4.1.3 กำหนดผู้สัมภาษณ์

ขั้นตอนแรกของการใช้วิธีการสัมภาษณ์ คือ การกำหนดจำนวนผู้สัมภาษณ์ ข้อมูลที่ช่วยในการกำหนดผู้สัมภาษณ์ ได้แก่ (1) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (2) เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง รวมทั้งการเดินทางไปเก็บข้อมูลทั้งไปและกลับ (3) กำหนดวันสิ้นสุดการเก็บข้อมูล การเลือกผู้สัมภาษณ์หากต้องการมีการเก็บข้อมูลภาคสนามที่อยู่ในท้องที่

ทุรกันดารทางไกล ต้องเลือกบุคคลที่มีสุขภาพแข็งแรง คล่องตัว สามารถทำงานได้สมบุกสมบัน หลังจากที่กำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์ได้แล้ว ควรกำหนดหรือชี้แจงมอบหมายภาระงานให้ชัดเจน หากสามารถกำหนดได้เป็นสายลักษณะอักษรจะดียิ่งขึ้น

4.1.4 การฝึกผู้สัมภาษณ์

หลังจากกำหนดบุคคลที่จะทำหน้าที่สัมภาษณ์ได้แล้ว หัวหน้าโครงการควรจัดประชุมชี้แจงหรือฝึกผู้สัมภาษณ์ สิ่งที่ต้องชี้แจง ได้แก่ จุดมุ่งหมายของโครงการ ต้องการได้ข้อมูลเพื่อตอบคำถามอะไร ประเด็นสำคัญที่ต้องเจาะลึกมีอะไรบ้าง วิธีการซักถาม ข้อมูล วิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลควรทำอย่างไร และผู้สัมภาษณ์ต้องวางตัวอย่างไร เพื่อสร้างความเป็นกันเองหรือความเป็นมิตรกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประเด็นสำคัญที่ต้องย้ำมาก คือ การทำความเข้าใจกับคำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล หัวหน้าโครงการและผู้สัมภาษณ์ควรมีโอกาสสร้างข้อคำถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลร่วมกัน และทำความเข้าใจตรงกัน และวิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยการเน้นย้ำกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อสรุปจากการสัมภาษณ์

สุภางค์ จันวานิช (2551 : 129-130) ได้สรุปขั้นตอนการสัมภาษณ์ไว้ดังนี้

1. การเตรียมการสัมภาษณ์ โดยเฉพาะแบบเป็นทางการ มีขั้นตอนต่อไปนี้
 - 1.1 ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไปสัมภาษณ์ คือใคร มีจำนวนเท่าไรโดยเฉพาะในการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ
 - 1.2 เตรียมงานขั้นต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่รายชื่อ ที่อยู่ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างทุกคน
 - 1.3 วางแผนการสัมภาษณ์ โดยเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้ากำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ให้เหมาะสม
 - 1.4 ซ้อมสัมภาษณ์บุคคลอื่น ที่มีโชตอบก่อนเพื่อจะได้แก้ไขคำถามให้สมบูรณ์ถูกต้อง ควรมีตัวอย่างคำถามหลายๆ อันไว้ใช้สับเปลี่ยนกันตามความเหมาะสม
 - 1.5 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์
 - 1.6 ติดต่อกับผู้ถูกสัมภาษณ์โดยนัดหมายเวลาไว้ล่วงหน้า
 2. ขั้นเริ่มการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนคือ
 - 2.1 แนะนำตนเองต่อผู้ถูกสัมภาษณ์ ควรให้ความสำคัญและยกย่องผู้ถูกสัมภาษณ์
 - 2.2 สร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเองด้วยการสนทนาพักทายด้วยอธยายคำ
- อันดี

2.3 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์พร้อมทั้งให้คำสัญญาว่าจะเก็บเป็น
ความลับ

2.4 ถ้าจำเป็นต้องจดบันทึกหรือใช้เครื่องบันทึกเสียงต้องแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์
ทราบ

2.5 พุดคุยเป็นการอุ่นเครื่องก่อนที่จะเริ่มสัมภาษณ์จริงๆ

3. ขั้นสัมภาษณ์ นักวิจัยควรปฏิบัติดังนี้

3.1 ใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้า เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์

3.2 ควรเป็นนักฟังที่ตั้งใจฟังและติดตาม รู้จักป้อนคำถามให้เหมาะสมกับจังหวะ

ของผู้ตอบ

3.3 ใช้ภาษาที่สุภาพเข้าใจง่าย ระวังเป็นพิเศษในกรณีที่ผู้วิจัยไม่รู้ภาษาของ

ผู้ตอบดีพอ และในกรณีที่ใช้ล่าม

3.4 ทำให้ผู้สัมภาษณ์รู้สึกว่ เรื่องที่จะเปิดเผยระหว่างการสัมภาษณ์เป็นเรื่อง
พิเศษเฉพาะตัว เพื่อที่จะทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เกิดความเต็มใจที่จะให้ข้อเท็จจริงต่างๆ

3.5 โดยทั่วไปไปแล้วก่อนจะสัมภาษณ์ ควรหาทางติดต่อกับผู้ให้สัมภาษณ์
โดยผ่านผู้ที่รู้จัก เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นกันเองกับผู้สัมภาษณ์

4. ขั้นบันทึกข้อมูลและสิ้นสุดการสัมภาษณ์ ควรปฏิบัติดังนี้

4.1 จดบันทึกข้อมูลตามความเป็นจริงและจดเฉพาะใจความสำคัญ

4.2 รีบทำการบันทึกการสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์หลังจากการสัมภาษณ์สิ้นสุด

4.3 รวบรวมข้อมูลและเอกสารต่างๆที่ได้จากการสัมภาษณ์

4.4 ถ้าพิจารณาเห็นว่ากรจดบันทึกทำให้ผู้ตอบมีปฏิกิริยา ซึ่งจะเป็นผลเสีย
ต่อการสัมภาษณ์ต้องงดการจดบันทึก

เทคนิคการสัมภาษณ์

บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด (2554 : 40) สรุปเทคนิคการสัมภาษณ์
ไว้ดังนี้

1. ผู้สัมภาษณ์มีความสำคัญมาก บุคลิกและคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้สัมภาษณ์มี
อิทธิพลต่อคำตอบ ของผู้ให้สัมภาษณ์ได้ จึงควรระมัดระวังไม่ใช้คำถามในลักษณะจู่ใจให้ตอบไป
ในทางที่ไม่ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของผู้ให้การสัมภาษณ์

2. ใช้ภาษาง่ายๆ สื่อความเข้าใจได้ดี

3. ให้ความเป็นกันเอง มีลักษณะการสนทนาที่เป็นไปอย่างธรรมชาติ

4. จากการสัมภาษณ์ เมื่อทราบว่าการปฏิบัติงานได้ผลน้อย ไม่ได้ผล มีปัญหา หรือมีผลทางลบควรสอบถามผู้ให้สัมภาษณ์ต่อเพื่อทราบแนวความคิด ทักษะเกี่ยวกับสาเหตุ รายละเอียดของปัญหาและ/หรือข้อเสนอแนะแนวทางในการป้องกันแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา ซึ่งอาจได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้

5. ผู้ให้สัมภาษณ์บางคน จะพยายามตอบในทางที่คาดว่าเป็นคำตอบที่ทำให้เห็นว่าตนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะเหมาะสม เป็นลักษณะที่สังคมปรารถนา ซึ่งมักไม่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ให้สัมภาษณ์ จึงต้องคิดหาคำถามที่สามารถลวงความจริงให้ได้มากที่สุด

6. ทำการบันทึกคำตอบอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันการลืม และสามารถเลือกมาใช้ได้ตามความต้องการ แม้เวลาจะผ่านไป

สรุป การสัมภาษณ์ คือ การสนทนาอย่างมีจุดหมายเป็นหลัก จุดหมายนั้นก็เพื่อ รวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ใช้ได้โดยทั่วไปไม่จำกัดคุณสมบัติของผู้ตอบ อีกทั้งยังมีลักษณะยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ผู้ซักถามขยายความหรือซักถามเพิ่มเติมได้ ตลอดจนสามารถสังเกตสีหน้าท่าทางของผู้ตอบได้ด้วยการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ชนิดคือ สัมภาษณ์แบบเป็นทางการ และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมักใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการค่อนข้างมาก โดยควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการอาจจำแนกได้เป็น การสัมภาษณ์แบบเปิดกว้าง การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การตะล่อม กล่อมเกล่า หรือการชักลวงข้อมูล และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ขั้นตอนที่สำคัญในการสัมภาษณ์คือ การแนะนำตนเอง การสร้างความสัมพันธ์การบันทึกคำตอบ การใช้ภาษา ตลอดจนเวลาและสถานที่ที่ใช้สัมภาษณ์ วิธีตั้งคำถาม

4.2 การสังเกต(Observation)

การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นเทคนิคการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยอย่างหนึ่ง ที่ผู้สังเกตการณ์ใช้สายตาเฝ้าดูหรือศึกษาบุคคล พฤติกรรม การปฏิบัติ เหตุการณ์ ปรากฏการณ์ต่างๆ เพื่อให้ได้ความรู้ความจริง เข้าใจสภาพลักษณะธรรมชาติ และความเกี่ยวข้องกันระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์นั้นๆ (บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด. 2554 : 37)

สิ่งที่ต้องสังเกต (สุภางค์ จันทวานิช. 2551 : 77) ให้ข้อเสนอไว้ว่า ก่อนที่จะทำ การสังเกตผู้วิจัยควรกำหนดกรอบที่ใช้ในการสังเกตดังนี้

1. การกระทำของแต่ละบุคคล (Acts) คือ การสังเกตวิธีการดำเนินชีวิตของผู้ถูกศึกษา เช่น ลักษณะเสื้อผ้าที่ใส่ อาหารที่รับประทาน สถานที่อยู่อาศัย

2. แบบแผนการกระทำ (Activities) คือ การสังเกตการณ์กระทำหรือพฤติกรรมที่เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอน และมีลักษณะต่อเนื่องจนเป็นแบบแผน เช่น การปรุงอาหาร การเพาะปลูก การจัดงานประจำปี การรักษาพยาบาล การสังเกตแบบแผนการกระทำเหล่านี้จะชี้ให้เห็นถึงสถานภาพ บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในสังคมได้

3. ความหมาย (Meanings) คือ การสังเกตการณ์ให้ความหมายของผู้ถูกศึกษาที่มีต่อการกระทำ (Acts) และแบบแผนการกระทำ (Activities) ข้างต้น การสังเกตในส่วนนี้จะทำให้เข้าใจว่าผู้ถูกศึกษานั้นมีความเชื่อ โลกทัศน์ ทศนคติเกี่ยวกับสภาวะสังคมของตนเองว่าเป็นอย่างไร

4. ความสัมพันธ์ (Relationship) คือ การสังเกตความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชุมชน เช่น ความสัมพันธ์กันในทาง เครือญาติ ความสัมพันธ์กันในทางการเมือง ความสัมพันธ์กันในทางเศรษฐกิจ การสังเกตความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะช่วยให้เข้าใจถึงโครงสร้างทางสังคมที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี

5. การมีส่วนร่วม (Participation) คือ การสังเกตการณ์มีส่วนร่วมกิจกรรมของผู้ถูกศึกษา และการสังเกตในประเด็นนี้จะช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจถึงโครงสร้างทางสังคมที่ต้องการศึกษาอีกทางหนึ่ง

6. องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม (Setting) คือ การสังเกตองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมที่ใช้เป็นพื้นที่ศึกษา เป็นการสังเกตสถานที่ในความหมายทางภูมิศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วัฒนธรรม ความเชื่อ วิถีชีวิต ฯลฯ

ประเภทของการสังเกต

1. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) คือ การสังเกตที่ผู้สังเกตเข้าไปใช้ชีวิตร่วมกับกลุ่มคนที่ถูกศึกษา มีการทำกิจกรรมร่วมกัน จนผู้ถูกศึกษายอมรับว่าผู้สังเกตมีสถานภาพบทบาทเช่นเดียวกับตน ผู้สังเกตจะต้องปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มคนที่ศึกษา โดยอาจเข้าไปฝังตัวอยู่ในเหตุการณ์ เข้าไปอาศัยอยู่ในชุมชนเป็นเวลานาน จนคนในชุมชนรู้สึกว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่มีนักวิจัยมาอาศัยอยู่ โดยยึดหลักในการพิจารณาความตรงและความเที่ยงในการสังเกตดังนี้

1.1 ความตรงและการตรวจสอบ ต้องให้ตรงตามเนื้อหาเป็นสำคัญคือ ข้อมูลที่รวบรวมได้ถูกต้องครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้สังเกตต้องพยายามสร้างสมรรถวิสัยของการเป็นผู้สังเกตที่ดี เพราะการทำวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยที่ดีเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุด สมรรถวิสัยของผู้สังเกตที่ดีทำให้เกิดความตรงในการสังเกต ได้แก่

1.1.1 มีประสาทสัมผัสไวและใช้การได้ดี

1.1.2 ต้องมีความไวในการประเมินพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

1.1.3 ต้องมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการสังเกต

1.1.4 สามารถควบคุมความลำเอียงส่วนตัว (Halo Effect) ที่จะมีผล

ต่อการสังเกต

1.1.5 สามารถแยกประเด็นที่สังเกตและไม่สังเกตออกจากกันได้

รวมทั้งแยกแยะพฤติกรรมที่สำคัญมากกับสำคัญน้อยออกจากกันได้ด้วย

1.2 ความเที่ยงและการตรวจสอบ ความเที่ยงของการสังเกตเกิดจาก

ความสอดคล้องของการสังเกต โดยส่วนใหญ่ผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตเอง การตรวจสอบความเที่ยงที่ใช้คือการนำผลการสังเกตสองครั้งหรือมากกว่าในเรื่องเดียวกันเปรียบเทียบกัน ถ้ามีความสอดคล้องกันสูงแสดงว่ามีความเที่ยงตรงสูง ในกรณีที่สังเกตพร้อมกันหลาย ๆ คนในเวลาเดียวกัน ผู้วิจัยต้องใช้วิธีเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการสังเกตของผู้วิจัยเอง ข้อดีของวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม คือ ทำให้ผู้วิจัยได้รับการยอมรับและสนิทสนมกับกลุ่มที่จะศึกษา โดยที่ผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัวว่าถูกสังเกตหรือเฝ้าดู จึงมีพฤติกรรมที่เป็นไปตามธรรมชาติ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง เห็นภาพรวมของเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมชาติมากที่สุด ทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย และสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ซ้ำ ๆ แต่มีข้อจำกัด คือ มักใช้ได้กับการศึกษากลุ่มเล็ก ๆ นักวิจัยต้องระวังมิให้ตนเองเข้าไปมีความรู้สึกร่วมและผูกพันทางอารมณ์จนขาดความเที่ยงตรง อาจเป็นเหตุให้มีอคติหรือเข้าข้างกลุ่มที่กำลังศึกษาได้ ข้อมูลก็จะขาดความเที่ยงตรง การจดบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ทำได้ลำบากขณะอยู่ร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม

2. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) คือ การสังเกตที่ผู้วิจัยเฝ้าสังเกตอยู่วนนอก ไม่เข้าไปร่วมในกิจกรรมที่ทำอยู่ ข้อดีของวิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม คือ นิยมใช้ในการเริ่มต้นเก็บข้อมูล ทำได้ง่าย ไม่ต้องเสียเวลาให้ได้รับการยอมรับจากกลุ่มศึกษา เพราะมีบทบาทเป็นคนนอก ทำให้มีโอกาสเกิดอารมณ์ร่วมน้อย เก็บข้อมูลในระยะเวลาสั้นและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยกว่าวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม แต่ก็มีข้อจำกัด คือ ถ้ามีผู้ถูกสังเกตรู้ว่าถูกสังเกต อาจทำให้ไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติออกมา ข้อมูลที่ได้ไม่ละเอียดหรือสมบูรณ์เท่าวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม

ถ้าแบ่งตามวิธีสังเกตการณ์ (บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด, 2554 :38) อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) หมายถึง การสังเกตการณ์ที่ผู้สังเกตการณ์เป็นสมาชิกของกลุ่มที่ศึกษา หรือทำตัวให้เป็นสมาชิกของกลุ่มที่

ศึกษา มีส่วนร่วมคลุกคลีในหมู่ผู้ถูกสังเกต ลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้ได้ข้อเท็จจริงที่ตรงสภาพความเป็นจริงมาก แต่ผู้วิจัยต้องใช้เวลาานาน ข้อที่ควรระวังก็คือ การที่เข้าไปเป็น สมาชิกชุมชนนั้นนานๆ อาจเกิดความลำเอียงขึ้นมาได้ การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีแก้แก่ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และเป็นเทคนิครวบรวมข้อมูลสำคัญของนักมานุษยวิทยา

2. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non - Participant Observation) หมายถึง การสังเกตการณ์ที่ผู้สังเกตการณ์ทำการสังเกต โดยไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในเหตุการณ์นั้นๆ เช่น กรณีที่ผู้วิจัยไปสังเกตการณ์การเรียนการสอนในชั้นเรียน ผู้วิจัยไม่ได้ทำการสอนและไม่ได้เรียนเหมือนกับผู้เรียน

ถ้าจำแนกตามแบบของการสังเกตการณ์ อาจจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การสังเกตการณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Observation) หมายถึง การสังเกตการณ์ที่ผู้สังเกตการณ์ได้กำหนดเรื่องที่จะสังเกตการณ์ไว้ล่วงหน้าแน่นอนแล้ว ในการสังเกตการณ์จะศึกษาเฉพาะเรื่องของผู้สังเกตการณ์จำกัดขอบเขตไว้แล้ว

2. การสังเกตการณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Observation) หมายถึง การสังเกตการณ์ที่ผู้สังเกตการณ์ไม่ได้วางแผนหรือกำหนดขอบเขตเฉพาะเรื่องไว้ล่วงหน้าว่าจะศึกษาเรื่องใด ผู้สังเกตการณ์จะสังเกตสภาพต่างๆไปอย่างกว้างๆ

ขั้นตอนการสังเกต สุวิมล ว่องวาณิช และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2550 : 49) ได้สรุปว่า 1) กำหนดจุดมุ่งหมายของการสังเกตและปรากฏการณ์ที่ต้องการสังเกตเพื่อให้เข้าใจกระบวนการและการควบคุมการเข้าถึงข้อมูล 2) การบรรยายความรู้ที่มีอยู่เกี่ยวกับสภาพ หรือระบบที่เป็นอยู่ 3) การจดบันทึกข้อมูล โดยมีประเด็นคำถามที่ต้องการตรวจสอบ เช่น ข้อมูลที่สังเกตเห็นสามารถแปลงเป็นข้อมูลเชิงปริมาณได้หรือไม่ จะเก็บข้อมูลและบันทึกข้อมูลจากการสังเกตได้อย่างไร 4) อธิบายกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ถูกสังเกต โดยต้องอธิบายได้ว่าผู้สังเกตจะต้องทำอะไรในสภาพแวดล้อมนั้น คำนี้ถึงเงื่อนไขเรื่องเวลา การแต่งกาย ความปลอดภัย วิธีการบันทึกข้อมูล เป็นต้น

หลักปฏิบัติในการสังเกตการณ์

เพื่อให้สามารถสังเกตการณ์ได้ความจริง (บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด, 2554 : 38-39) ควรยึดหลักดังนี้

1. กำหนดขอบเขตของเรื่องที่จะสังเกตให้ชัดเจน จะสังเกตอะไรบ้างในลักษณะใด เหตุการณ์ใดที่ไม่สอดคล้องไม่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายก็ไม่สังเกต

2. สังเกตอย่างถี่ถ้วน พินิจพิเคราะห์ที่มีความตั้งใจตลอดเวลาที่สังเกต ไม่ทำการสังเกตอย่างผิวเผิน

3. ทำการบันทึกผลการสังเกต การบันทึกการสังเกตไม่ควรทิ้งไว้นานเพราะจะทำให้ลืมได้

4. พยายามสังเกตให้ได้ข้อมูลจำนวนมาก

5. ศึกษาความรู้ทฤษฎีในเรื่องที่จะไปสังเกต

6. ในการสังเกตบางเรื่องจำเป็นต้องสังเกตหลายครั้งจึงจะสามารถสรุปผลออกมาได้ จึงไม่ควรด่วนสรุปเมื่อดูเพียงครั้งเดียว

7. กำหนดระยะเวลาในการสังเกตให้แน่นอนไว้ล่วงหน้า

8. วางตัวเป็นกลาง บันทึกเหตุการณ์ตามการรับรู้ว่าเป็นปรนัย

(Objectivity)

สรุป การสังเกต ทั้งการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสังเกตแบบไม่มี ส่วนร่วมนั้นต่างมีวัตถุประสงค์ เพื่อสังเกตพฤติกรรมและเหตุการณ์ เพื่อนำมาหาความสัมพันธ์และความหมายของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ในภาพรวมการสังเกตมีข้อดีและข้อจำกัดดังรายละเอียดดังต่อไปนี้ ความถูกต้องของการสังเกต (Validity) เราก็สามารถตรวจสอบความถูกต้องของการสังเกตได้จาก 1) วิธีที่ใช้ในการสังเกต พิจารณาว่าวิธีการสังเกตที่ใช้อยู่นั้นจะได้ข้อมูลถูกต้องครบถ้วนมากน้อยเพียงใด 2) ความสอดคล้อง ชัดเจน และครบถ้วนของข้อมูลและลักษณะของข้อมูลที่กำหนดไว้ให้สังเกตกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) ความสามารถและทักษะของผู้สังเกต การสังเกตเป็นวิธีการที่ใช้ในการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งแม้จะไม่พบว่ามีการใช้กันมากนัก แต่ก็ใช่วิธีหนึ่งที่เป็นประโยชน์มาก ข้อดีของการสังเกตคือ ให้ข้อมูลที่สะท้อนพฤติกรรมจริง ไม่ใช่ข้อมูลที่เป็นการรายงานพฤติกรรม ข้อมูลบางประเภท เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอาจได้จากการสังเกตเห็นของผู้สังเกต โดยที่กลุ่มตัวอย่างเองก็ไม่สามารถบอกได้ นอกจากนี้การสังเกตยังช่วยให้ผู้สังเกตเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในช่วงเวลาที่ต่างกัน อย่างไรก็ตามการสังเกตก็มีข้อเสียหากผู้สังเกตเลือกเก็บข้อมูลด้วยความลำเอียง ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งมีลักษณะการบรรยายพฤติกรรมและอาศัยตีความเพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมนั้น ๆ นอกจากนี้ขณะสังเกตจำเป็นต้องปรากฏตัวในสถานที่เดียวกับผู้ถูกสังเกต ซึ่งอาจกระทบกับพฤติกรรมของผู้ถูกสังเกตที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ไม่ใช่สภาพปกติ โดยเฉพาะหากการปรากฏตัวของผู้สังเกตเป็นแบบเปิดเผย

5. การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูล ในขั้นแรกจะต้องตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มาเพียงพอหรือยัง ข้อมูลนั้นตอบปัญหาการวิจัยได้หรือไม่ ข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร การตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันส่วนมากในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น คือ การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) Denzin มีวิธีการดังนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล เป็นการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้น ถูกต้องหรือไม่ วิธีตรวจสอบคือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูลแหล่งที่มาที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ แหล่งบุคคล แหล่งเวลาหมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากัน จะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งสถานที่หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กัน จะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย เป็นการตรวจสอบว่าผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลต่างกันอย่างไรโดย เปลี่ยนตัวผู้สังเกตแทนที่จะใช้ผู้วิจัยเพียงคนเดียวสังเกตโดยตลอดในกรณีที่ไม่น่าสนใจในคุณภาพของผู้รวบรวมข้อมูลสนามควรตัวผู้วิจัยให้มีหลายคน

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี เป็นการตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล คือ ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอนที่สำคัญและยากในกระบวนการวิจัย โดยเฉพาะในการวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นวิธีการสร้างข้อสรุปจากการศึกษารูปแบบหรือข้อมูลจำนวนหนึ่ง มักไม่ใช้สถิติช่วยในการวิเคราะห์หรือถ้าใช้สถิติก็ไม่ได้ถือว่าวิธีการทางสถิติเป็นวิธีวิเคราะห์หลัก แต่จะถือเป็นข้อมูลเสริม ด้วยเหตุนี้ผู้วิเคราะห์ข้อมูลจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการวิจัยผู้วิเคราะห์ข้อมูลควรมีความรู้ในเรื่องแนวคิดทฤษฎีอย่างกว้างขวาง มีความเป็นสหวิทยาการอยู่ในตัวเอง สามารถสร้างข้อสรุปเป็นกรอบแนวคิดและเปลี่ยนแปลงแนวทางที่จะตีความหมายข้อมูลได้หลาย ๆ แบบ เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น สองส่วน ส่วนแรก คือ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ส่วนใหญ่แล้วข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ที่ได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ แล้วจัดบันทึกไว้ส่วนที่สองคือการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง

บรรยายเช่นกัน แต่กระทำโดย การพยายาม จะทำข้อมูลนั้นให้เป็นจำนวนที่นับได้ และมักกระทำกับข้อมูลเอกสาร การวิเคราะห์ ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปวิธีการหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบนี้มี 3 ชนิด คือ การวิเคราะห์แบบอุปนัยการจำแนกชนิดของข้อมูล และการเปรียบเทียบข้อมูล รายละเอียดของแต่ละวิธี มีดังนี้

1. การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) คือ วิธีตีความสร้างข้อสรุปข้อมูล จากรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น เมื่อนักวิจัยได้เห็นรูปธรรมหรือเหตุการณ์หลายๆ เหตุการณ์ แล้วลงมือสร้างข้อสรุป ถ้าข้อสรุปนั้นยังไม่ได้รับการตรวจสอบยืนยันก็ถือว่าเป็น สมมติฐานชั่วคราว ถ้าหากได้รับการยืนยันแล้วก็ถือเป็นข้อสรุปซึ่งมีความเป็นนามธรรมในระดับ ตันๆ นักวิจัยจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลหรือสร้างข้อสรุป เป็นระยะๆ

2. การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) คือ การจำแนก ข้อมูลเป็นชนิดๆ (Typologies) หมายถึง ขั้นตอนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันไป การ จำแนกแบ่งวิธีการได้เป็น 2 แบบ คือ แบบที่ใช้แนวคิดทฤษฎี และไม่ใช้ทฤษฎี

3. การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (Constant Comparison) คือ การใช้ วิธีการเปรียบเทียบ โดยการนำข้อมูลมาเทียบเป็นปรากฏการณ์ มีความเป็นนามธรรมมากขึ้น จากนั้นนำมาเปรียบเทียบกัน โดยแยกแยะแต่ละปรากฏการณ์ออกเป็นส่วนๆ

7. การแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง การนำผลการวิเคราะห์ ข้อมูลมาสรุปให้ได้ความหมายที่ตอบคำถามวิจัยได้ กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลในการตีความ จะรวมส่วนของการอภิปรายผลของการวิจัย วิธีการอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้หลักการ เดียวกันกับการอภิปรายผลของการวิจัย ซึ่งเสนอในส่วนตัวอย่างของรายงานวิจัย เมื่อนักวิจัยอ่าน ตีความ และอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ย่อมนำมาสรุป เชี่ยวอภิปรายผลการวิจัย รวมทั้งข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ได้เป็นอย่างดี โดยทั่วไป การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยกิจกรรมต่อไปนี้ 1) สรุปความขัดแย้งความสอดคล้องระหว่างผลการวิเคราะห์กับสมมติฐานทางสถิติ 2) การให้เหตุผล ตามหลักทฤษฎีว่าเหตุใดในการวิจัยจึงได้ผลการวิเคราะห์ที่ขัดแย้งกับสมมติฐานและยกประเด็นที่ ควรแก้ไขปรับปรุง หรือศึกษาค้นคว้าต่อไป 3) การอภิปรายเชื่อมโยงความสอดคล้องความขัดแย้ง ระหว่างผลการวิเคราะห์ในการวิจัยตอนนี้กับผลการวิเคราะห์ตอนอื่น และจากผลการวิเคราะห์ จากการวิจัยในอดีต ได้รายงานไว้ในส่วนของเอกสารที่เกี่ยวข้อง และ 4) การระบุความเกี่ยวข้องกับ ผลการวิเคราะห์กับทฤษฎีและชีวิตจริงพร้อมทั้งยกประเด็นที่นำไปขยายองค์ความรู้ทางทฤษฎี และการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิต

สรุป การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริง วิธีเก็บข้อมูลใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร การตรวจสอบข้อมูลใช้วิธีการตรวจกาย ความตรงภายนอก การตรวจสอบความเที่ยง การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การศึกษากรณีเป็นหลักในการศึกษาวิจัย

3. ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

3.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากหรือค่อนข้างมาก มักใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและยังใช้วิธีการทางสถิติในลักษณะอื่น เช่น การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ รวบรวมข้อมูล เป็นต้น

การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยที่ได้รับการยอมรับความนิยมมาเป็นเวลานาน มีผลงานวิจัยที่หลากหลายและมีจำนวนมาก ผลงานวิจัยเชิงปริมาณช่วยให้ได้ข้อค้นพบด้านความจริง สภาพปัจจุบันในขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูล ทราบความต้องการ ปัญหา ทักษะ หรือความคิดเห็น การรับรู้ ความพึงพอใจ ทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ แนวโน้ม และทราบความแตกต่างระหว่างกลุ่มต่างๆ (บุญชุม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด, 2554 : 46)

3.2 ลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นตัวเลข และวิเคราะห์หาข้อสรุปผลการวิจัยด้วยวิธีการทางสถิติ

บุญชุม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด (2554 : 46-47) ได้กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณมีลักษณะดังนี้

1. เป็นการศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากหรือค่อนข้างมาก ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ซึ่งมีจำนวนตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป การใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก เพราะเชื่อว่าจะช่วยให้ได้ผลใกล้เคียงความเป็นจริง หรือตรงกับความเป็นจริง
2. มักใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมาย และสรุปผล หลังจากรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามาแล้ว ทำการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติต่างๆตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เช่น หาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่มีผู้กำหนดไว้ หรือทำการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม เช่น กลุ่มชาย กับกลุ่มหญิง กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม นักเรียนโรงเรียน ก. กับนักเรียนโรงเรียน ข. เป็นต้น

3. มีความชัดเจนทั้งในด้านของวิธีการ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4. มักรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาสั้นๆ เช่น ภายใน 20 วัน เป็นต้น โดยที่ได้ข้อมูลจำนวนมาก แตกต่างจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยต้องใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึก

5. กล่าวได้ว่าเป็นเทคนิคที่ไม่ยากในการดำเนินการวิจัย

3.3 ข้อดี ข้อจำกัดของการวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อดี คือความใช้ได้กว้างขวางทั่วไปของข้อค้นพบ การวิจัยประเภทนี้สามารถเป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพดี ถ้าพิสูจน์ได้ว่าให้คำตอบได้ถูกต้องจากการใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสม (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540 : 226-227)

สำหรับข้อจำกัดของการวิจัยเชิงปริมาณก็คือ เมื่อก้าวถึงการวิจัยเชิงปริมาณ มักจะนึกถึงรูปแบบการวิจัย 2 รูปแบบ ได้แก่ การสำรวจกับการทดลอง ซึ่งที่จริงเป็นแบบการวิจัยที่มีความแตกต่างกันมาก นักวิจัยเชิงคุณภาพที่แย้งว่าการวิจัยเชิงปริมาณไม่เหมาะสมกับการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ มักจะหมายถึงการวิจัยสองแบบนี้ นั่นคือ มองเห็นว่าการสำรวจเป็นการวิจัยที่ผิวเผินไม่อาจได้ความรู้ความจริงที่ลึกซึ้งและเป็นภาพรวมได้ ส่วนการทดลองเป็นการวิจัยที่ห่างไกลจากความเป็นธรรมชาติของคน เพราะการควบคุมโดยการจัดการกระทำให้เกิดขึ้นนั้น ผลที่ได้จากการวิจัยจะเชื่อได้อย่างไรว่าจะเป็นจริงในสภาพปกติ ซึ่งในประเด็นนี้นักวิจัยเชิงปริมาณมีทัศนะว่าการวิจัยมีหลายรูปแบบซึ่งแต่ละรูปแบบมีการใช้ประโยชน์ได้ต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จิริรินทร์ แสกระโทก (2551 : 89-90) การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคูณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ของโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูของโรงเรียนของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 45 คน และกลุ่มตัวอย่างครู 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าสถิติ t-test โดยกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 6 คุณลักษณะ

คือ 1) การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมในตนเองและระหว่างบุคคล 2) การเป็นผู้นำด้านการจัดการระบบ 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ 4) การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ 5) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน และ 6) การเป็นผู้นำในด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิวัตร มงคล (2550 : 87-88) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริงกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพและเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริง ตามความคิดเห็นของครู คือ มีจิตวิญญาณนักบริหาร เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย คือ มีจิตวิญญาณนักบริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นผู้นำทางการศึกษามีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริการ

ประสงค์ ปาสิ่ง (2546 : 97) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่เสนอของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลำปางพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่เสนอของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลำปางทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากกว่าด้านอื่น 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่เสนอของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลำปางพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารแต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะและขยันกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นด้านภาวะผู้นำผู้บริหารควรมีความเป็นประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นในด้านทักษะการบริหาร

ผู้บริหารควรมีการวางแผนการบริหารงานโรงเรียนโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและควบคุมดูแล กำกับตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง โปร่งใสมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นในด้านความรู้สติปัญญาผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการศึกษาของชาติทุกระดับ และในด้านคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น

สุนีย์ บุญทิม (2542 : 105) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในช่วงปฏิรูปการศึกษา (พุทธศักราช 2539 – 2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6 พบว่าผู้บริหารและครูมีความคาดหวังว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา

ชนิษฐา จินดากุล (2546 : ก) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนทางเลือก ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนทางเลือกมีคุณลักษณะผู้นำ ที่มีคะแนนสูงสุดในด้านต่างๆ 6 ด้าน ดังนี้ 1) คุณลักษณะผู้นำทางกายภาพ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการเลือกเครื่องแต่งกายให้เหมาะสม 2) คุณลักษณะผู้นำด้านภูมิหลัง ส่วนบุคคลผู้บริหารแสดงลักษณะของผู้มีครอบครัวที่เห็นความสำคัญและสนับสนุนให้ทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ 3) คุณลักษณะผู้นำด้านสติปัญญาและความสามารถผู้บริหารมีความสามารถให้คำปรึกษาแนะนำสอนงานด้านการศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร 4) คุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพผู้บริหารมีความกล้าคิดกล้าพูดและกล้าทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้องดีงาม 5) คุณลักษณะผู้นำด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้บริหารเสียสละเวลาและประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลสำเร็จขององค์กร 6) คุณลักษณะผู้นำด้านสังคมผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองที่จะเข้าพบและปรึกษา

กชกร มีมกระโทก (2547 : ก) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 ในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและ

ครู ในสถานศึกษาที่ต่อคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 จำแนกตามสภาพ โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาที่ต่อคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โยธิน จารุภูมิ (2526 : 27) ได้ทำการวิจัย เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของชุมชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาปรากฏว่า คุณลักษณะเบื้องต้นของผู้บริหารมีดังนี้ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีเหตุผลและความรับผิดชอบสูง สำหรับด้านคุณสมบัติในการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีดังนี้คือ มีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน และมีแรงปรารถนาจะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ สูงเสมอ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและรู้จักเลือกความคิดเห็นที่ดี และหาทางปรับปรุงงานของตนเองอยู่เสมอ รู้จักแบ่งงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่ฝึกให้นักเรียนตลอดจนเพื่อนร่วมงานมีระเบียบวินัยเป็นผู้สั่ง

ประพนธ์ ไพลดำ (2537 : 73-75) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูและกรรมการการศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี โดยทำการศึกษาคูณลักษณะ 4 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ทั้งครู และกรรมการการศึกษาของโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความรับผิดชอบสูง ซื่อสัตย์สุจริต มีเหตุผลสุขุมรอบคอบ มองการณ์ไกล มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ทั้งครูและกรรมการการศึกษาของโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความสามารถบริหารบุคคล เป็นผู้รู้หลักการบริหาร มีประสบการณ์ในการบริหารงาน
3. ด้านบุคลิกภาพทั้งครูและกรรมการการศึกษาของโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีบุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ดีเข้ากับสังคมและชุมชนได้ดี มีน้ำใจไมตรี และให้ความอบอุ่นกับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีสุขภาพจิตดี
4. ด้านความสามารถในการบริหาร ทั้งครูและกรรมการการศึกษาของโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาสูง มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
5. เปรียบเทียบคุณลักษณะทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำมีความแตกต่างกัน

ส่วนด้านอื่นๆ และโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จักรพรรดิ วัฒนา (2538 : 127-139) ทำการวิจัยเพื่อสืบค้นหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษาธิการจังหวัด ในทศวรรษหน้า (คริสต์ศักราช 1995-2005) โดยศึกษาคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะทางการบริหาร และด้านวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เป็นด้านที่ศึกษาธิการจังหวัดและผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นด้วยกับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นดับแรก และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ตามลำดับ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่เป็นคนทันสมัย เป็นคนมีเกียรติน่านับถือเป็นนักประชาธิปไตย เป็นคนเสียสละ มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นมิตร มีความจริงใจ เป็นคนหนักแน่น มีหลักการและเหตุผลเป็นคนยอมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นคนสุภาพอ่อนโยน มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี เป็นผู้มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีความมั่นใจสูง และเป็นตัวของตัวเอง

2. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ความสามารถในการตัดสินใจ เป็นผู้มีความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการจูงใจคน ความสามารถในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา สามารถแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงาน ความสามารถในการกระจายอำนาจและมอบหมายงาน ความสามารถในการแสดงบทบาทผู้นำตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม และความสามารถในการชี้แนะและแนะนำแนวทางการดำเนินงาน

3. คุณลักษณะด้านทักษะทางการบริหาร ได้แก่ทักษะในการแสวงหาข้อมูลและความรู้ใหม่ๆ ความสามารถในการมองการณ์ไกล ทักษะในการนำเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะในการดำเนินงานให้มีข้อมูลใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะในการแก้ปัญหาและขจัดข้อขัดแย้ง ทักษะในการประสานงาน ทักษะในการใช้ภาษาไทย ทักษะในเชิงคิดริเริ่มพัฒนางานและปรับปรุงงาน ทักษะในการคิดสังเคราะห์ ทักษะในการประชาสัมพันธ์วิธีและสามารถหาทางที่จะทำ งานให้ ประสบผลสำเร็จ ความสามารถในการส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน ทักษะในการวางแผน ยุทธศาสตร์ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยตนเองให้ประสบความสำเร็จ ได้ ทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะในการใช้ภาษาถิ่นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4. คุณลักษณะด้านวิชาชีพได้แก่ความมี เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานความเป็นผู้นำทางการศึกษา ความเป็นผู้มีความรู้อย่างลึกซึ้ง ทางด้านการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม ความเป็นผู้มีประสบการณ์ทางการบริหาร ความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการจัดองค์การ การดำเนินงานตามกระบวนการบริหารและการพัฒนางาน เป็นนักบริหารการศึกษาระดับสูง

เทียบเท่ารองอธิบดี เป็นนักบริหารและนักจัดการที่สามารถบริหารงานได้อย่างกว้างขวางเป็นผู้ได้รับการคัดสรรและฝึกอบรมให้เป็นนักบริหารการศึกษา เป็นผู้มีความรู้และความสามารถในการนิเทศการศึกษา เป็นผู้มีความรอบรู้เกี่ยวกับท้องถิ่นที่ตนปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทและมีคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา เป็นผู้ได้รับการสรรหาจากบุคคลที่เหมาะสมในจังหวัด เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา และเป็นผู้มีประสบการณ์ทางการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

จิรภา สงวนสุข (2540 : 72-73) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของครูนครเชียงใหม่ จำนวน 140 คน ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญหรือจำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารโรงเรียนมีดังนี้ คุณลักษณะส่วนตัว ด้านบุคลิกภาพคือความเชื่อมั่นในตนเองสามารถวินิจฉัยตัดสินใจโดยใช้เหตุผลด้านมนุษยสัมพันธ์ คือใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้านคุณธรรม จริยธรรมคือยึดหลักความถูกต้องหรือคุณธรรมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำ คือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล คุณลักษณะส่วนวิชาชีพในด้านความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ นโยบายการศึกษาของสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นและสามารถถ่ายทอดให้คณะครูได้ทราบและปฏิบัติได้ สำหรับในด้านความสามารถในการบริหารจะต้องสามารถวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับงาน เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ซึ่งคุณลักษณะส่วนวิชาชีพทั้งสองด้านของผู้บริหารโรงเรียนนี้ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญมากกว่าคุณลักษณะส่วนตัวและนอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมี ความยุติธรรมมีความสามารถในการติดตามงานมีความรอบรู้ด้านติดตามสถานการณ์ และความเคลื่อนไหวของส่วนกลางและท้องถิ่น ไม่ลำเอียง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เอคิน (Eakin, 1997 : 96) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่เห็นได้ชัดของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียน St.Louis สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่จำเป็นและทำให้ประสบผลสำเร็จ คือ ความรับผิดชอบ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบเฉียบแหลม มีความยืดหยุ่นในหน้าที่ มีความเข้าใจในระบบครอบครัวของผู้ร่วมงานแต่ละคน

บีลิว และ เดโบรา (Belew and Deborah, 1998 : A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูประถมศึกษา เกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาคือ 1) ผู้ให้ความสนับสนุน 2) ซื่อสัตย์ 3) มีความสามารถ 4) เอาใจใส่ 5) การฟังพาได้

เดนเนอร์ไลน์ (Dennerline, 1999 : A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา-มัธยม : การวิเคราะห์ความเป็นผู้นำทางการสอน ผลการศึกษาสรุปผล 1) ความ

คิดเห็นทั้งของครูใหญ่และครูที่มีต่อความเป็นผู้นำทางการสอนของครูใหญ่ 2) ครูใหญ่และครูแตกต่างกันในความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำทางการสอนของครูใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในของเวลาที่อุทิศให้กับภาวะความเป็นผู้นำทางการสอน และการควบคุมดูแลที่แท้จริงของการสอน และ 3) ไม่มีการวัดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะความเป็นผู้นำของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

มาร์ทซิง (Martchink. 1998 : A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูใหญ่ ประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพที่บุคลากรของโรงเรียนทั้งหมดสังเกตเห็นได้ ผลการวิจัยยืนยันว่า ความคิดเห็นของครูใหญ่และบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงไว้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูใหญ่ประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพที่สังเกตเห็นได้ โดยบุคลากรในโรงเรียนทุกคนรวมทั้งครูใหญ่จัดอันดับความสามารถของครูใหญ่ 49 ข้อ สำหรับความสามารถ 10 ด้าน ผลของการศึกษานี้ มีเจตนาที่จะขยายความสัมพันธ์ของพื้นฐานการวิจัย

ลิปสกี (Lip sky. 1996 : 138) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารพฤติกรรมของผู้นำ (ภาวะผู้นำ) ในโอกาสทองของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและพฤติกรรมในตัวบุคคลที่ประสบความสำเร็จเฉพาะภาวะผู้นำ จากปริญญาานิพนธ์ได้รวบรวมความก้าวหน้า มีอำนาจโน้มน้าวเครือข่ายเพิ่มเงินเดือน วางแผนให้ความสมหวังของผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการประเมินพฤติกรรมเชื่อมกัน ในการบริหารจัดการภาวะผู้นำฝึกฝนการให้เงินเดือนให้มีความสำคัญผู้บริหารจัดการมีไหวพริบเฉียบแหลมในระดับประเทศ ตัวอย่างปริญญาานิพนธ์ ค.ศ. 1996 ผู้บริหารจัดการบริหารเชี่ยวชาญ อัตราคความดี พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานมีเกณฑ์การบริหารเปลี่ยนแปลง ไม่มีใครเทียบเท่าคือหัวใจการบริหารมนุษย์ พฤติกรรมการปฏิบัติประสิทธิภาพ ซึ่งยืนยันการสำรวจตรวจค้นการพยากรณ์ผู้บริหารมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เน้นการประเมิน โดยการปฏิบัติเป็นหน้าที่สำคัญผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

ทิชซีและเดวานน่า (Tichy and Devanna. 1998 : 32) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและได้สรุปลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีดังต่อไปนี้คือ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า 2) เป็นคนกล้าและเปิดเผยกล้าเผชิญความจริง 3) เชื่อมมั่นในคนอื่นว่ามีความสามารถ 4) ชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 6) มีความสามารถในการเผชิญกับความซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน 7) เป็นผู้มีทัศนภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพและใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เพราะจะมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ให้ตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นำพาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ หรือการเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย สามารถทำให้ประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY