

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

THE ANALYSIS OF CONSTRUCT VALIDITY OF INDICATORS ON DESIRED
CHARACTERISTIC OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN 21ST CENTURY,
COLLEGES IN CENTRAL REGION UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL
EDUCATION COMMISSION

พัทธรียา พันธรัตน์
PATTAREEYA PANTHARAT

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2562

KMITL-2019-ED-M-218-017

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

THE ANALYSIS OF CONSTRUCT VALIDITY OF INDICATORS ON DESIRED
CHARACTERISTIC OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN 21ST CENTURY,
COLLEGES IN CENTRAL REGION UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL
EDUCATION COMMISSION

พัทธรียา พันธรัตน์
PATTAREEYA PANTHARAT

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตรอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2562
KMITL-2019-ED-M-218-017

THE ANALYSIS OF CONSTRUCT VALIDITY OF INDICATORS ON
DESIRED CHARACTERISTIC OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN
21st CENTURY, COLLEGES IN CENTRAL REGION UNDER THE OFFICE
OF VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

PATTAREEYA PANTHARAT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2019

KMITL-2019-ED-M-218-017

COPYRIGHT 2019

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์

นักศึกษา

รหัสประจำตัว

ปริญญา

สาขาวิชา

พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลางสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นางสาวพัทริยา พันธรัตน์

58603117

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

การบริหารการศึกษา

2562

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์

รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดี

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 และวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา จำนวน 270 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการ
วิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่น
.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ การพัฒนาตนเอง เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม มี
มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร คุณธรรมจริยธรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่
พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 6 องค์ประกอบ 40 ตัวบ่งชี้ พบว่า โมเดลมี
ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล โดย
พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 582.01 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 563 ค่านัยสำคัญทางสถิติ
(p) เท่ากับ 0.28 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.90 มีค่าดัชนีวัดระดับความ
สอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.86

Thesis Title	The analysis of construct validity of indicators on desired characteristic of Educational Administrators in 21 st century, Colleges in Central Region under The Office of Vocational Education Commission
Student	Miss.Pattareeya Pantharat
Student ID.	58603117
Degree	Master of Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2019
Thesis Advisor	Associate professor Dr.Boonchan Sisan
Thesis Co-Advisor	Associate professor Dr.Kanchana Boonphak

ABSTRACT

This research aimed to study the level of desired characteristics of educational administrators in the 21st Century and analyze the construct validity of indicators of desired characteristics of educational administrators in the 21st Century, Colleges in Central Region under the office of Vocational Education Commission. The samples consisted of 270 Colleges teachers in Central Region under the office of Vocational Education Commission, using Multi-stage sampling. The research instrument was a questionnaire, with the content validity at 0.60 - 1.00 and alpha reliability of questionnaire was at .984. The data was analyzed by mean, standard deviation and confirmatory factor analysis.

The results were as following:

1. The overall levels of the desired characteristic of 21st century educational administrators were high, when considering each element, self-development, cross-cultural understanding, human relation, communication, moral and ethics and creativity were high.

2. The analysis of construct validity of indicators of the desired characteristics of 21st century educational administrators had 6 element 40 indicators revealed that confirmatory factors analysis was consistent with empirical data, based on chi-square statistics value as 582.01, degree of freedom (df) as 563, (p) as 0.28, goodness of Fit Index (GFI) as 0.90, adjusted goodness of Fit Index (AGFI) as 0.86.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	10
1.5 คำนียามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 ข้อมูลพื้นฐานของวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	13
2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	15
2.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	29
2.4 โมเดลสมการโครงสร้าง.....	59
2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	61
2.6 ตัวบ่งชี้.....	67
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	72
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	77
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าสถิติพื้นฐาน.....	81
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	83

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	90
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	99
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	99
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	101
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	108
บรรณานุกรม.....	109
ภาคผนวก.....	120
ภาคผนวก ก เอกสารราชการ.....	120
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	123
ภาคผนวก ค แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และนियามศัพท์เฉพาะ.....	130
ภาคผนวก ง แสดงผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	133
ภาคผนวก จ แสดงผลการวิเคราะห์ผลโปรแกรมสำเร็จรูป.....	135
ประวัติผู้เขียน.....	142

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	33
2.2	37
2.3	42
2.4	47
2.5	51
2.6	58
2.7	64
3.1	73
3.2	80
3.3	80
4.1	81
4.2	83
4.3	84
4.4	85
4.5	86
4.6	87
4.7	88
4.8	89
4.9	90
4.10	91
4.11	94

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
4.1 Path Diagram โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดและตัวแปรคุณลักษณะแฝง.....	93

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญปัญหา

ในยุคศตวรรษที่ 21 ศตวรรษที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อติดต่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคทั่วโลกเข้าด้วยกัน รวมทั้งกระแสการเปลี่ยนแปลงตามบริบททางสังคมที่เกิดขึ้น เมื่อโลกก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 การขยายตัวและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีได้มีผลให้สังคมโลกต่างปรับตัวอย่างรีบเร่ง เพื่อการดำรงอยู่ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557 : ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาหนึ่งที่ทำลายความสามารถของมนุษย์ เพราะเป็นช่วงที่ต้องเผชิญกับโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และที่สำคัญที่ทุกมุมโลกมีการเชื่อมโยงถึงกันอย่างง่ายดายไร้พรมแดน การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก การย้ายฐานพื้นที่ทางเศรษฐกิจและการลงทุน ความพยายามในการสร้างความมั่นคงทางการเมืองการปกครองระหว่างประเทศ การเรียกร้องเพื่อสิทธิเสรีภาพ การเน้นคุณค่าของมนุษยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีการเกิดขึ้นของประเทศมหาอำนาจใหม่ๆ หลายภูมิภาคของโลก ความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงทางทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน ไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรและสังคมล้วนเป็นเรื่องที่ต้องเผชิญและเตรียมตัวรับมือในศตวรรษที่ 21 การศึกษาจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาคนไทยให้พร้อมและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของโลกดังกล่าว

อย่างไรก็ตามเมื่อความเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นมากมาย การศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญในการเตรียมประชากรให้พร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข การศึกษาจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษามีส่วนช่วยในการถ่ายทอดความรู้ทางด้านการอ่าน เขียน คณิตศาสตร์ สังเคราะห์ เพิ่มความเท่าเทียมและเรียนรู้วัฒนธรรมความแตกต่าง อบรมคุณธรรมจริยธรรมในสังคม ส่งเสริมฝึกฝนปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี และเป็นจุดเริ่มต้นของการมีทักษะในการประกอบวิชาชีพตามความสามารถหรือความถนัดของตนเองอย่างถูกต้องและสุจริต โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญของการศึกษา รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ (2559 : ออนไลน์) กล่าวในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคีรัฐและเอกชนทั่วประเทศว่า เพื่อต้องการให้ผู้บริหารอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ได้เข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นโอกาสอันดีที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะได้หารือและวางแผนการยกระดับคุณภาพวิชาชีพร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษานั้นเป็นเรื่องสำคัญมาก ดังจะเห็นได้จากประเทศต่างๆ ทั่วโลกให้ความสำคัญกับการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของประเทศ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีการปฏิรูปทั้งระดับแนวคิด นโยบายและยุทธศาสตร์โครงสร้างวิธีการในการดำเนินงานเพื่อผลิตที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพสอดคล้องตามการพัฒนาชาติ ดังพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 (2551 : 3) ในหมวดที่ 1 มาตรา 6 ที่กล่าวว่าการจัดการอาชีวศึกษาและการ

ฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบวิชาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้การเปลี่ยนแปลงและความต้องการทางการศึกษา อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้ และนวัตกรรม ผู้ที่มีความรู้ และทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้เท่านั้นที่จะประสบความสำเร็จได้ เมื่อเข้าสู่ศตวรรษของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบุคคลที่ได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่างๆ ที่เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันการพัฒนาอาชีวศึกษาในครั้งนี้นำให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจดอกสำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นสำคัญที่จะต้องพัฒนาทักษะและคุณลักษณะใหม่ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยสอดคล้องกับคำกล่าวของ บุญช่วย สายราม (2557 : ออนไลน์) ว่าการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ และใช้การวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรงค์ ชลสุข (2552 : บทคัดย่อ) เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศโรงเรียนคุณภาพของครู และความเกี่ยวข้องของผู้ปกครองในการศึกษาของเด็ก ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางด้านจริยธรรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในกรุงเทพฯ จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลอย่างรุนแรงต่อคุณภาพครู โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.49 ดังนั้นปฏิรูปการศึกษาไทยจึงควรเริ่มต้นการปฏิรูปที่ผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศก่อน แล้วจึงให้ผู้บริหารสถานศึกษานำรูปแบบวิธีการปฏิรูปไปใช้ปฏิรูปคุณภาพครูในสถานศึกษาแต่ละแห่งอีกทอดหนึ่ง นับเป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่สถานศึกษาอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับว่าเป็นกลไกหลักที่สำคัญมากของระบบการศึกษาและย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความหลากหลายในการบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นี้ ดังนั้นคุณลักษณะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ คือการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาททางสังคมในการช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาสถานศึกษา ชุมชนและสังคม มีคุณลักษณะด้านทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง สร้างความร่วมมือให้เกิดความสามัคคี รู้จักกระบวนการทำงานเป็นทีม มีความเป็นผู้นำผู้เชี่ยวชาญ เข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมและไม่งอให้เกิดความแตกแยก พร้อมปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข มีความรู้ความสามารถทางการสื่อสารที่ดี เลือกใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถนำมาคุณลักษณะที่พึงประสงค์มาปฏิบัติเป็นแนวทาง

พัฒนาการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั้งทางด้าน การพัฒนาคุณภาพยุคใหม่การพัฒนาสถานศึกษา การบริหารจัดการใหม่และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพครู หรือผู้ได้บังคับบัญชาให้มีคุณลักษณะด้านความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ และด้านการแก้ไขปัญหา ด้าน การริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้านสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ด้านความร่วมมือการทำงาน เป็นทีมและภาวะผู้นำด้านสื่อสารรู้เท่าทันสื่อ ด้านคอมพิวเตอร์สารสนเทศและเทคโนโลยี ด้านอาชีพ และการเรียนรู้ให้เป็นตามกรอบแนวทางในศตวรรษที่ 21

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างหลากหลายโดยแต่ละคนก็ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่าง กันไป ซึ่งบางงานวิจัยก็กำหนดจากการสังเคราะห์เอกสารแล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบเฉพาะใน งานวิจัยของตน บางงานวิจัยก็ยึดแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กำหนดไว้เป็นกรอบสำหรับการศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ การกำหนดองค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็น แนวทางสำหรับนำไปปรับปรุงคุณลักษณะและการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาให้ไปในทิศทางของการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยของศตวรรษที่ 21 ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้

1.3.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่

21

ผู้วิจัยศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2549 : 47-48)

1. กล้าตัดสินใจ
2. ไวต่อข้อมูล
3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์
4. ชื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน

5. ประสานสืบทิต
6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ
7. จูงใจเพื่อนร่วมงาน
8. ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค
9. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์
10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม

พิชญ์นิษฐา พรพรรณศิลป์ และคณะ (2558 : 148)

1. มีมุมมองที่กว้างไกลระดับโลกจะต้องชาญฉลาดและเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อปัจจัยทางวัฒนธรรมด้วยเหตุที่จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลที่หลากหลายวัฒนธรรมมีความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
2. เข้าใจองค์การรูปแบบใหม่จากมุมมองที่เป็นต้องมีความสามารถและทักษะการทำงานแบบที่ทีมงานได้ดี
3. มีความยืดหยุ่นสูง สามารถเปิดกว้างเพื่อรองรับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นได้ดี ต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
4. ผูกพันต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะต้องหมั่นพัฒนาฝึกอบรมและหาประสบการณ์ใหม่
5. มีความสามารถสร้างความสมดุลได้ดีระหว่างงานในตำแหน่งหน้าที่

เจริญ ภูวิจิตร (2559 : ออนไลน์)

1. มีบุคลิกลักษณะที่เป็นตัวของตัวเองแสดงออกชัดเจนเปิดเผย
2. มีความเป็นผู้นำกล้าหาญในเชิงคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
3. มีความซื่อสัตย์และคุณธรรมสูง รักและเอาใจใส่ต่อนักเรียนอย่างแท้จริง
4. มีความสามารถในการสื่อสารคล่องแคล่วในทักษะการเขียนและการพูดภาษาอังกฤษ
5. สามารถบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ สร้างความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความยุติธรรม
6. มีความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการและด้านสังคม
7. มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาทางการศึกษา
8. มีความสามารถในการกำหนดระบบการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ
9. สามารถเข้าถึงความต้องการของครูผู้สอนเพื่อช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน
10. มีความเป็นผู้นำ มุ่งมั่นสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพันธมิตรของสถานศึกษาได้อย่างกลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียว
11. มีความเป็นผู้นำในการให้ความรู้ ต้องรู้ว่าอะไรดีและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนและสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนิเทศในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ
12. มีศักยภาพในการจัดตั้งเครือข่ายและการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบภายใต้โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค (2559 : ออนไลน์)

1. จะต้องเป็นนักบริหารที่มีความรู้

2. ปรับตัวให้ทันทุกสถานการณ์
3. มีทักษะสมรรถนะ สื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศอย่างคล่องแคล่ว
4. ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ตอบโจทย์และแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด
5. วางแผนทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคตได้

ชัยยนต์ เพาพาน (2559 : 306)

1. การมีวิสัยทัศน์
2. ความสามารถทางวิชาการ
3. การสื่อสาร และเทคโนโลยี
4. การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์
5. นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก
6. ตัวแบบที่ดี
7. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

บวร เทศารินทร์ (2560 : ออนไลน์)

1. ความมีอุดมการณ์ อุดมการณ์อยากเป็นผู้บริหารที่ดี
2. ความมุ่งมั่นเอาใจใส่คุณภาพ มีความตั้งใจ จริงใจ เสียสละ
3. ความมีคุณธรรมและเมตตาธรรมเป็นผู้ให้
4. ความเป็นผู้มีอารมณ์ จิตใจดี เป็นผู้มี ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ
5. ความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ยกตนข่มท่าน ให้เกียรติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับ

หลัง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. รักความก้าวหน้าใฝ่ใจเรียนรู้

Gerald Aungst (2012 : online)

1. การสื่อสาร
2. ตัวแบบที่ดี
3. การเจียมเนื้อเจียมตัว
4. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

John E, et al. (2014 : online)

1. จินตนาการ ความสามารถหรือความคิดในการสร้างภาพที่เป็นเอกลักษณ์
2. การรับรู้ด้วยตนเอง
3. ความกล้าหาญ มีความเต็มใจและความสามารถในการเผชิญกับความเสี่ยง
4. การปรับตัว ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ๆ
5. ความขยันหมั่นเพียร ความมุ่งมั่นที่จะสานต่อหรือความสม่ำเสมอ
6. ความชอบ มีความรู้สึกที่มีประสิทธิภาพนอกเหนือจากความถนัดหรือแนวทางของ

ศักยภาพของผู้บริหาร

7. ความอยากรู้ ความปรารถนาที่จะค้นพบประสบการณ์กับสิ่งแปลกใหม่ๆ
8. การเอาใจใส่ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของคน
9. ความยืดหยุ่นความสามารถในการรับมือกับความเครียด

10. ความเห็นอกเห็นใจ การมีเมตตา การเห็นอกเห็นใจ
11. คุณธรรมความเต็มใจที่จะสนับสนุนและความเมตตาหรือการให้อภัยที่ต่อผู้อื่น
12. วินัย การจูงใจหรือความพยายามในการทำภารกิจให้บรรลุที่กำหนด

Maxine Driscoll (2015 : online)

1. ความซื่อสัตย์สุจริตและมั่นคง
2. ความสามารถสร้างความเชื่อถือและให้อำนาจ
3. การติดต่อสื่อสารสร้างความร่วมมือและเชื่อมต่อแสวงหาแบ่งปันข้อมูล
4. สร้างพลังเชิงบวก ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแล
5. ความเชื่อมั่น ผู้บริหารต้องมีลักษณะมั่นใจ เข้าถึงได้ง่าย มีความโดดเด่น
6. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร ผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่น
7. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
8. เป็นนักประกอบการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความสามารถในการคิดนอกกรอบ
9. นักริเริ่มงาน เป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์
10. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ

George Couros (2016 : online)

1. สร้างความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในด้านการศึกษา
2. การเรียนรู้ ผู้บริหารต้องพร้อมเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย
3. การอยู่ร่วมกัน ผู้บริหารต้องดึงจุดแข็งที่ดีมาสร้างชุมชนภายในโรงเรียนของตน
4. ไตร่ตรอง ผู้บริหารต้องคิดไตร่ตรองข้อมูลวิเคราะห์อย่างชาญฉลาด
5. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือที่มีความหลากหลายทั้งในและนอกสถานศึกษา
6. ผู้ริเริ่ม ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างนวัตกรรมคือการสร้างสิ่งประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ
7. ผู้เล่าเรื่อง ผู้บริหารต้องการการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมาย ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมโยงกับหัวใจก่อนที่ผู้บริหารจะเชื่อมต่อกับจิตใจ
8. ผู้นำ ผู้บริหารต้องมีความคิดที่ว่า "ทุกคนเป็นผู้นำ" ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสแก่ครูหรือบุคลากรในการเป็นผู้นำ
9. นักออกแบบ ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้นักเรียน ซึ่งเป็นพื้นที่ทำให้นักเรียนรู้สึกต้องการมีทางเลือกในการเรียนรู้หลายๆ วิธี
10. ศิลปิน ผู้บริหารต้องเห็นสิ่งที่ทำเป็นศิลปะและรู้ว่าจิตใจที่ดีจะช่วยสร้างสรรค์งานที่สวยงาม

1.3.2 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ดังนี้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 30-31)

1. มีความพร้อมทางด้านข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ
2. มีความรู้ทางวิชาชีพ
3. มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์

4. มีทักษะในการเข้าสังคม
5. มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
6. การควบคุมอารมณ์
7. มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง
8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น
10. มีความรู้และฝึกฝนการเรียนรู้

ชลธิชา เขียวบริสุทธิ์ (2557 : 5)

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร
3. ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี
4. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง
5. ด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

ชุมพร ภามนตรี และเฉลย ภูมิพันธ์ (2559 : 197)

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร
3. ด้านคุณธรรมจริยธรรม
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์
5. ด้านวิสัยทัศน์

ชยาภรณ์ จันทิ และหิรัญ ประสารการ (2560 : 308)

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความรู้ และความสามารถทางการบริหาร
3. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
4. ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานและ
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์

ดวงพร รุ่งเรืองศรี (2561 : 106 - 149)

1. สมรรถนะหลัก ได้แก่ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
2. สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์การมองภาพองค์รวม การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การสืบเสาะหาข้อมูลความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม การดำเนินการเชิงรุกความมั่นใจในตนเอง ศิลปะการสื่อสารจูงใจ การสร้างสัมพันธภาพ
3. สมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ การควบคุมตนเอง

คณิงนิตย์ กิจวิธิ (2561 : 33 - 40)

1. ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม
2. ด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์

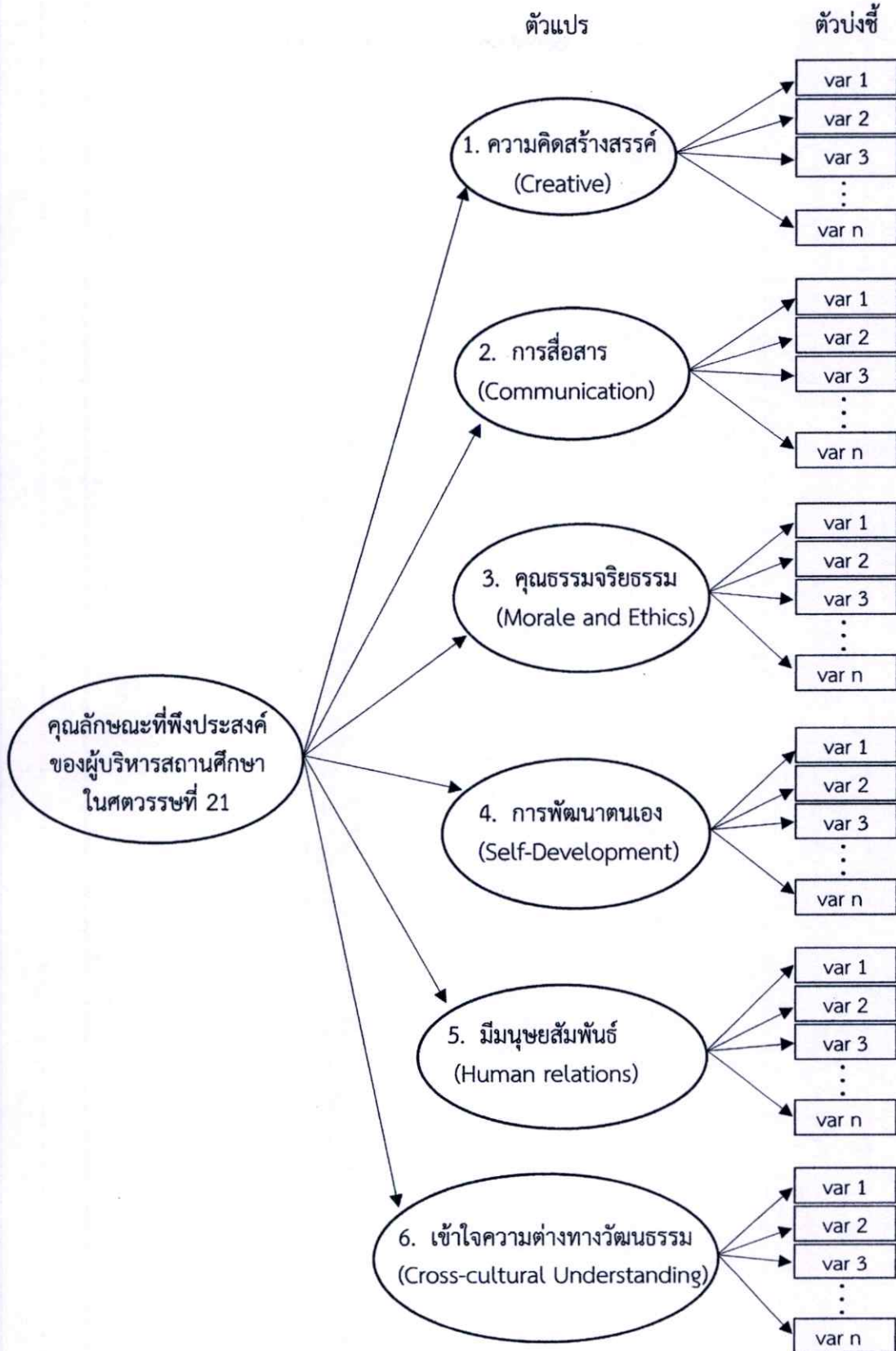
4. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน
5. ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์
6. ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

Blackmore & Barty (2006 : 2-19 อ้างใน กรกนก ศิริวงษ์ 2557 : 53)

1. มีความรู้ความสามารถเหมาะกับตำแหน่งหน้าที่ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการองค์กรและการเรียนการสอน

2. มีภาวะความเป็นผู้นำสูง
3. มีความคิดสร้างสรรค์ ซื่อสัตย์
4. มีทักษะในการเจรจา
5. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารการศึกษาที่มีอาชีพนักบริหารมืออาชีพ ผู้บริหารยุคปฏิรูป ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่ามีการแบ่งคุณลักษณะของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลาย ทั้งในมุมมองทางด้านธุรกิจและทางการศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษานับเป็นธุรกิจประเภทบริการชนิดหนึ่งเช่นกัน ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารเชิงธุรกิจจึงมีความคล้ายคลึงกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยพอสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะประกอบไปด้วย 6 คุณลักษณะ คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การสื่อสาร 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) การพัฒนาตนเอง 5) มีมนุษยสัมพันธ์ 6) เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ ครูวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งหมด 73 สถานศึกษา จำนวนทั้งหมด 3,800 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 270 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair, JR. et.al. (2010 : 117) ที่เสนอไว้ว่าหากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าที่ 0.35 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 250 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1. ความคิดสร้างสรรค์
2. การสื่อสาร
3. คุณธรรมจริยธรรม
4. การพัฒนาตนเอง
5. มีมนุษยสัมพันธ์
6. เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม

1.5 ค่านิยมศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ลักษณะที่มีอยู่ประจำตัวหรือเกิดจากการแสวงหาเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อเผชิญในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ยืดหยุ่นปรับตัวและเปิดกว้างในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นผู้ที่ยืดหยุ่นเปิดกว้างไกลมองเห็นความสำเร็จในอนาคต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำรู้จักการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี มีคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเองและผู้อื่น มีความคล่องแคล่วในทักษะการพูด อ่าน เขียนภาษาต่างประเทศและสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1.1 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการค้นพบเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความสามารถคิดริเริ่มที่เป็นเอกลักษณ์ รู้จักประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาปรับปรุง และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง กล้าคิดกล้าลงมือปฏิบัติจริง จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันและช่วยเหลือให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความสามารถสร้างผลงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

1.2 การสื่อสาร หมายถึง การสร้างความเชื่อถือถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการสื่อสารคล่องแคล่วทั้งทักษะการอ่าน เขียน และการพูด ภาษาอังกฤษ สร้างความมั่นใจและเป็นผู้รับฟังที่ดีมีประสิทธิภาพ สื่อความที่ดี ตรงความหมายเข้าใจง่ายชัดเจน ผิดแผนการติดต่อสื่อสารด้วยอวัจนภาษาทั้งสีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง สำเนียงภาษา ใช้สื่อเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายและรู้วิธีการใช้สื่อได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในแต่ละระดับของผู้รับสาร ใช้การติดต่อสื่อสารเป็นตัวช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา ทำให้มีระบบการประสานงานด้วยความราบรื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ที่มีความเจริญทางด้านคุณธรรม จริยธรรมจะต้องยึดถือหลักประพฤติตนด้านศีลธรรมตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ประพฤติตนมีระเบียบวินัยในตนเอง มีเมตตา ช่วยเหลือเกื้อกูล เสียสละ เอื้อเฟื้อส่งเสริมซึ่งกัน เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองต่อผู้อื่นต่อสังคมและต่อวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค มีความยุติธรรมมีเหตุผลวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ ให้คำยกย่องชมเชยกับผู้ร่วมงานเสมอ เป็นสมาชิกที่ดีมีความรับผิดชอบต่อองค์กรวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

1.4 การพัฒนาตนเอง หมายถึง คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์เทคโนโลยีและนวัตกรรมทั้งหลายด้วยความรู้สึกที่ดี พัฒนาความสามารถของตนเองโดยการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม มีบุคลิกภาพโดยรวมสง่างาม วางตัวเข้าสังคมได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ส่งเสริมความรู้สึกรักให้คุณค่าแห่งตน มีความรู้สึกทางบวกต่อตนเอง ครู นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ วางแนวทางพัฒนาตนเองผู้อื่นและสังคมให้สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ และยั่งยืนอย่างสม่ำเสมอ

1.5 มีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จจะต้องรู้จักใช้การสร้างกำลังใจและแสดงความมีน้ำใจในการทำงานด้วยความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจหรือให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริง พยายามเข้าใจความต้องการรับฟังความคิดเห็นและปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันโดยการสร้างความสนิทสนมและเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส เปิดโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยไมตรีจิต ให้ความสนใจที่จะศึกษารายละเอียดต่างๆ ทุกคนมีส่วนร่วมสู่การตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จอย่างแท้จริง

1.6 เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันกระแสแห่งการแลกเปลี่ยนของข้อมูลข่าวสาร ปรับความคิดและพฤติกรรมตามหน้าที่และบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีความอดทน มีความยืดหยุ่นและแก้ไขปัญหาคือสถานะที่คลุมเครือ รู้จักปรับตัวและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม บริหารจัดการท่ามกลางความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานพหุวัฒนธรรม หล่อหลอมรวมวัฒนธรรมต่างๆ เข้าด้วยกันและรับรู้วัฒนธรรมได้อย่างรวดเร็วผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักปรับตัวเข้าหากัน ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานที่เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

2. ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา สามารถสังเกตได้หรือสะท้อนถึงลักษณะของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่

21 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวบ่งชี้แต่ละตัวที่จะบ่งบอกถึงลักษณะที่ควรจะเป็นหรือที่ควรจะเกิดขึ้นขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยในเขตภาคกลาง

3. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนของวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาประเภท วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และวิทยาลัยการอาชีพ แบ่งเป็นจังหวัดทั้งหมด 14 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัด กาญจนบุรี ชัยนาท นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี ราชบุรี ลพบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี และอ่างทอง ประกอบด้วยสถานศึกษาทั้งหมด 73 สถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.1 ความเป็นมาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.2 สถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาลในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะ

2.2.2 ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.4 แนวคิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.3.1 ความคิดสร้างสรรค์

2.3.2 การสื่อสาร

2.3.3 คุณธรรมจริยธรรม

2.3.4 การพัฒนาตนเอง

2.3.5 มีมนุษยสัมพันธ์

2.3.6 เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม

2.4 ตัวบ่งชี้

2.5 โมเดลสมการโครงสร้าง

2.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.1 ความเป็นมาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แนวคิดการจัดการศึกษา อาชีพได้มีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพหัตถกรรมมากขึ้นนอกเหนือไปจากอาชีพ กสิกรรม การ อาชีวศึกษา เริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ.2441 เป็นการศึกษาพิเศษซึ่งหมายถึง การเรียนวิชา เฉพาะ เพื่อให้เกิด ความชำนาญ โดยในปี พ.ศ.2452 การจัดการศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ โรงเรียน สามัญศึกษา สอนวิชา สามัญ และโรงเรียน วิสามัญศึกษาสอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร

ภาษาอังกฤษ พาณิชยการ ครู เป็นต้น ในปี พ.ศ.2453 ได้จัดตั้ง โรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ.2456 จัดตั้งโรงเรียน เพาะช่าง และปี พ.ศ.2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้มีผลต่อการ กำหนดการศึกษาอาชีพให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2475 ได้กำหนดว่าวิสามัญ ศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และ พาณิชยการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบการเกษตรกรรมและ อุตสาหกรรม ต่าง ๆ และใน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2479 ได้ ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของ ประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษา ชั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียน สามัญศึกษาของทุกระดับประโยค โดยมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาถึงวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ พันธ กิจ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมี คุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของประเทศและภาคเอกชน

ภารกิจ

จัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็น เลิศทางวิชาชีพ

พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้ มาตรฐาน
2. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม
4. เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และ เทคโนโลยีของประเทศ
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการ อาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ
6. วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของ ประชาชน
7. ส่งเสริม/พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคง และก้าวหน้าใน วิชาชีพ

2.1.2 สถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาลในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

เป็นสถานศึกษาประเภท วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยประมง วิทยาลัยเทคโนโลยีและ อุตสาหกรรมต่อเนื่อง และวิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร แบ่งเป็นจังหวัดทั้งหมด 14 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี ชัยนาท นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี ราชบุรี ลพบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี และอ่างทอง ซึ่งประกอบด้วย สถานศึกษาทั้งหมด 76 สถานศึกษา โดยจำแนกเป็นวิทยาลัยได้ดังนี้

1. วิทยาลัยเทคนิค	จำนวน 22 สถานศึกษา
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา	จำนวน 8 สถานศึกษา
3. วิทยาลัยการอาชีพ	จำนวน 26 สถานศึกษา
4. วิทยาลัยสารพัดช่าง	จำนวน 9 สถานศึกษา
5. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	จำนวน 8 สถานศึกษา
6. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมต่อเรือ	จำนวน 1 สถานศึกษา
7. วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร	จำนวน 1 สถานศึกษา
8. วิทยาลัยประมง	จำนวน 1 สถานศึกษา

2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 253) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ

บุษราภรณ์ จรดล (2550 : 13) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะไว้ว่า คุณลักษณะหรือสิ่งชี้ให้เห็นเฉพาะตัวบุคคลผู้นั้นทั้งที่มีมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นการแสดงออกที่สามารถสังเกตเห็นได้

สายฝน บุษมาและคณะ (2550 : 8) ให้ความหมายคุณลักษณะ หมายถึง พฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็นหรือลักษณะประจำของแต่ละบุคคลในเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดและการกระทำที่แสดงออก

จิรินทร์ แสกระโทก (2551 : 40) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะไว้ว่า คุณลักษณะหมายถึง สิ่งชี้ให้เห็นลักษณะประจำตัวของบุคคล ซึ่งสามารถสังเกตและเห็นได้จากพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลนั้น

Chester Barnard (อ้างในเจริญผล สุวรรณโชติ 2546 : 225) ให้ความหมายของคุณลักษณะไว้ว่า คือบุคคลที่จะต้องมีความรู้ของการรอบรู้ (Behavioral Knowledge) เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

Simon (อ้างในเจริญผล สุวรรณโชติ 2546 : 225) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะว่า การปฏิบัติตนอันเป็นบรรทัดฐานสำหรับความประพฤติและการปฏิบัติของผู้บริหาร เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติยศชื่อเสียง

จากนิยามมีผู้ให้ความหมายของคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปว่า คุณลักษณะหมายถึง สิ่งชี้ให้เห็นถึงลักษณะประจำที่แสดงออกทางจิตใจ อารมณ์ ความคิด การกระทำหรืออาจเกิดจากการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ ซึ่งสามารถสังเกตและเห็นได้จากพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้น

2.2.2 ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำรณ กระแสร์ (2542 : 13) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือคุณสมบัติที่มีอยู่ประจำตัวผู้บริหารสถานศึกษามาแต่กำเนิด หรือโดยการแสวงหาใน

ตัวเพื่อให้ตัวเองมีความเด่น เป็นคุณสมบัติที่ช่วยเกื้อกูลให้ดำเนินงานต่างๆ ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

พรศักดิ์ จันทร์อ่อน (2542 : 26) กล่าวว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นผลมาจากบุคลิกภาพที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและเกิดจากการพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ ความรู้ความสามารถ ลักษณะนิสัย ภาพพจน์ของตนเอง บทบาทหน้าที่ทางสังคมหรือความชำนาญเฉพาะด้านของผู้บริหารสถานศึกษา อันมีส่วนเกี่ยวข้องข้องกับการปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สุธารี เปาวิมาน (2545 : 6) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง คุณลักษณะที่สร้างสมอยู่ในบุคคลทั้งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม โดยหมายรวมถึงคุณลักษณะเฉพาะหรือลักษณะประจำตัวบุคคล ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพ

दनัย สันตยากร (2548 : 7) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูผู้สอนคาดหวังหรือปรารถนาให้เป็นใน 3 ด้าน คือ พุทธิสัย เจตพิสัย ทักษะพิสัย

เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร (2552 : 22) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่ต้องการให้เกิดกับบุคคลทั้งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรมโดยหมายรวมถึง คุณลักษณะเฉพาะหรือลักษณะประจำตัวของบุคคล ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ด้านทักษะในการประกอบอาชีพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพและด้านมนุษยสัมพันธ์

Roald F. Campbell (อ้างในจิตรรา กรมจรรยา 2557 : 25) ให้ความหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารว่า คือคุณลักษณะส่วนตัวด้านร่างกายและจิตใจที่ควรจะมีสุขภาพดีทั้งทางร่างกายจิตใจ เพราะสุขภาพเป็นหลักประกันอันดับแรกของการทำงาน มีความเฉลียวฉลาดเพราะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อถือ และการตัดสินใจปัญหาด้วยรอบคอบมีอารมณ์มั่นคง มีความประพฤติดีมีคุณธรรมสูงเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารที่ให้การศึกษาแก่บุคคลในชุมชน มีความสามารถในการแสดงออกสามารถพูดให้ผู้อื่นเข้าใจในความตั้งใจของตนคุณลักษณะอื่นๆ เช่น ความไม่เห็นแก่ตัว ความมีไหวพริบเป็นคุณลักษณะที่ทำให้เป็นที่นับถือและเลื่อมใส

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะหรือลักษณะประจำตัวของบุคคลที่ครูผู้สอนคาดหวังหรือปรารถนาให้เป็นทั้งด้านบุคลิกภาพร่างกายและจิตใจ คุณธรรมจริยธรรม ความเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแสดงออกและสามารถพูดสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจในความตั้งใจของตนได้ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป คุณลักษณะของผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ดั่งนั้น มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 30-31) จำแนกถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลสำเร็จต่อการบริหารการศึกษาอย่างมีอาชีพ สามารถจำแนกได้เป็น 10 ประการ

1. มีความพร้อมทางด้านข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ (Command of Basic Facts) ผู้บริหารต้องรู้ความเคลื่อนไหวทั้งภายในและนอกองค์กร โดยอาศัยข้อมูลและสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยในการดำเนินการและบริหารงาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. มีความรู้ทางวิชาชีพ (Relevant Professional Knowledge) เป็นผู้ที่มีความรู้ทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องมีความรู้ทางการบริหาร เช่น หลักการทฤษฎีการบริหารการวางแผน การจัดองค์กร หลักสูตรการสอน การวัดผลประเมินผล เป็นต้น

3. มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ (Continuing Sensitivity to Events) ผู้บริหารพร้อมปรับตัวต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน ดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสมรวดเร็ว และเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง

4. มีทักษะในการเข้าสังคม (Social Skills and Abilities) การพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เช่น การสื่อสารการกระจายอำนาจ การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน การสมาคม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5. มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Analytical, Problem Solving, Decision Making Skills) ใช้เหตุผลและวิจารณญาณเข้าช่วย เพื่อรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นทุกๆ ด้านในองค์กร

6. การควบคุมอารมณ์ (Emotion Resilience) ผู้บริหารต้องมีจิตใจที่เข้มแข็งมั่นคงในอารมณ์ไม่หวั่นไหวง่ายจะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ความรู้สึกมีจิตระลึกละเมอ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

7. มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง (Proactivity inclination to Respond Purposefully to events) ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพต้องมองงานได้อย่างทะลุปรุโปร่งรู้ระบบการทำงานอย่างดี รู้ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวและเป้าหมายโดยรวม

8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ริเริ่มโครงการใหม่ๆ และทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับ เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดีมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

9. มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น (Mental Agility) เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญาสามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ไขปัญหา รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราให้เกียรติและสนใจในความรู้สึกของคนอื่น

10. มีความรู้และฝึกฝนการเรียนรู้ (Balanced Learning Habits and Skills) ต้องรู้ว่าจะต้องรู้อะไรและต้องรู้ให้จริงต้องคิดเป็นคิดได้ และสามารถบูรณาการความรู้ได้ประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ได้จากการปฏิบัติงานสามารถพัฒนางานวิชาการ และรูปแบบวิธีการจากทฤษฎีได้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 11-13) จำแนกถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพ 10 ประการ คือ

1. มีความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ
2. มีความรู้ทางวิชาชีพ
3. มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์
4. มีทักษะในการเข้าสังคม
5. มีทักษะ ในการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจ

6. การควบคุมอารมณ์
7. มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง
8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น
10. มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552 : 77) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้านได้นั้นต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักธรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 31) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาควุฒิในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษามุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตร และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2553 : ออนไลน์) คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีจะช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ

- 1.1 มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหาร ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ
- 1.2 มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาผู้ร่วมงาน
- 1.3 ความสุจริตโปร่งใส และเที่ยงธรรม มีฝ่ายจัดทำแผนที่เข้มแข็งแม่นยำในกฎระเบียบ
- 1.4 มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และกล้าตัดสินใจปฏิบัติตาม

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

1.5 มีความสามารถในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการวางแผน จัดทำโครงการต่างๆ ที่น่าสนใจ อยู่ตลอดเวลา

- 1.6 การวางคนได้เหมาะสมกับงาน put the man in the right job
- 1.7 มีการสร้างทีมงาน (team work) ที่เข้มแข็ง
- 1.8 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.9 มีความรอบรู้ มีความแม่นยำในกฎระเบียบของทางราชการ
- 1.10 มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2. ด้านบุคลิกภาพ

- 2.1 ควรมีบุคลิกภาพที่ดี โดยเฉพาะความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี
- 2.2 มีความเชื่อมั่นในตนเอง

2.3 แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสมตามรูปแบบวัฒนธรรมและค่านิยม ซึ่งจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเลื่อมใสศรัทธา และเป็นที่ยอมรับกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. ด้านภาวะผู้นำ

3.1 ควรมีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.2 มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งงานและมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว

3.3 มีความสามารถในการให้คำแนะนำการแก้ปัญหาการบริหารงานในสำนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีภาวะผู้นำสูงจะส่งผลต่อการบริหารจัดการให้หน่วยงานดำเนินการไปสู่เป้าหมาย

3.4 มีความสามารถในการแก้ปัญหา ขจัดความขัดแย้งในองค์กร

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

4.1 ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2 มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน

4.3 มีความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงาน

4.4 มีความยุติธรรมและสามารถปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานได้อย่างเสมอภาค

4.5 มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล

4.6 มีความบริสุทธิ์ใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน

4.7 มีความเมตตา กรุณา ต่อบุคลากรและนักเรียน สืบเนื่องจากฝ่ายวัดผลที่คอยช่วยแก้ปัญหา การไม่ผ่านกิจกรรมของนักเรียน

5. ด้านอื่นๆ

5.1 การสร้างขวัญและกำลังใจผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในรูปค่าตอบแทน การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การส่งเข้าอบรม สัมมนา

5.2 ผู้บริหารที่ดี ต้องมีความกล้า กล้าตัดสินใจ ในการเปิดห้องเรียน กล้าคิดสิ่งใหม่ๆ โครงการใหม่ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5.3 มีความสามารถในการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษา

5.4 เป็นนักประสาน สามารถประสานความร่วมมือระหว่างวัด โรงเรียน มหาวิทยาลัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างๆ

5.5 ความฉลาดมีไหวพริบ (Intellectual capacity) สมองเฉียบแหลมเต็มไปด้วยความรู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำทุกประเภท ความฉลาด มีไหวพริบ จะมีก็ต่อเมื่อผู้นำเป็นคนที่มีความรู้ดี รู้งาน นโยบาย รอบรู้และสนใจในเรื่องต่างๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และที่สำคัญที่สุด คือร่างกาย จิตใจและอารมณ์สมบูรณ์

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน โดยอาศัยลักษณะเฉพาะตัวที่ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านคุณธรรมจริยธรรม

2.2.4 แนวคิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

วิโรจน์ สารรัตน์ (2549 : 47-48) กล่าวถึงนักบริหารมืออาชีพว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ นักบริหารมืออาชีพ ต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสิ่ง การ เป็นคนที่สุขุมรอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ
2. นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นคนที่ทันสมัย ไวต่อข้อมูลหรือการ เปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ฉะนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่างๆ อยู่เสมอ
3. นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีสัญทัศน์กว้างไกล สามารถมองเห็นภาพ ในอนาคต และแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
4. ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน นักบริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมี การสร้างสรรค์ผลงาน ให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
5. นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคล ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้และสามารถขจัดปัดเป่าปัญหาต่างๆ ใน หน่วยงานได้
6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ คิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ
7. จูงใจเพื่อนร่วมงาน สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีความ ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชยให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบ
8. นักบริหารจะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะ ต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข
9. นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้นๆ ไม่ตึงเกินไป หรือไม่หย่อนเกินไปบางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง แต่ในบางครั้งต้องมีความเด็ดขาด
10. นักบริหารจะต้องบริหารงานแบบให้ทำงานมีส่วนร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

สุนทร โคตรบรรเทา (2550 : 27-30) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่างๆ ไปอย่างมากมายในปัจจุบันว่าควรมี ลักษณะ พื้นฐานที่สำคัญดังนี้

1. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management)
2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situation) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม
3. ไวต่อการรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กร ทั้งใน และนอกเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย
4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อ เชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน/สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา มืออาชีพต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (It) เป็นอย่างดี
5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ต้องสามารถวางแผนบุคคล สรรหาคัดเลือก กำหนดระบบงบประมาณ ความก้าวหน้าในอาชีพการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทราบแนวคิดทัศนคติต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และนำมาเป็นข้อมูลในการ บริหารทรัพยากรบุคคล

6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารสามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่างไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ชลธิชา เขียวบริสุทธิ์ (2557 : 5) ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร
3. ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี
4. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง
5. ด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

เจริญ ภูวิจิตร (2559 : ออนไลน์) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับว่าเป็นกลไกหลักที่สำคัญมากของระบบการศึกษา และย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเผชิญกับความหลากหลายในการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งประชาคมอาเซียน ในศตวรรษที่ 21 นี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นศูนย์กลางของครูและนักเรียน และการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาควรกำหนดให้เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการเพื่อสร้างสิ่งที่ดีกว่าเดิมของนักเรียน และในความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับในทุกๆ กิจกรรมที่กำหนดขึ้นจะต้องนำไปสู่สิ่งที่ดีสำหรับนักเรียน ถ้าไม่เป็นที่ประโยชน์สำหรับนักเรียนก็ไม่มีเหตุผลที่ควรจะต้องดำเนินกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่องซึ่งเรื่องนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องการครูที่ยอมรับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า ต้องการครูที่สร้างความสะดวกต่อโอกาสการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ นักเรียนได้รับประสบการณ์ที่สำคัญจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและแบบมีส่วนร่วม นำโลกกว้างเข้าสู่ห้องเรียนและนำผู้เรียนออกสู่โลกกว้าง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในชุมชนของกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว เพราะมีความหลากหลายของทรัพยากร/ชุมชนที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าของนักเรียนและความสำเร็จของสถานศึกษาจึงพอจะกำหนดได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียนแห่งศตวรรษที่ 21 นั้นควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีบุคลิกลักษณะที่เป็นตัวของตัวเองแสดงออกชัดเจนเปิดเผย และมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษา
2. มีความเป็นผู้นำกล้าหาญในเชิงคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
3. มีความซื่อสัตย์และคุณธรรมสูง รักและเอาใจใส่ต่อนักเรียนอย่างแท้จริง
4. มีความสามารถในการสื่อสารคล่องแคล่วในทักษะการเขียนและการพูดภาษาอังกฤษ
5. สามารถบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ สร้างความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความยุติธรรม
6. มีความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการและด้านสังคม
7. มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาทางการศึกษา
8. มีความสามารถในการกำหนดระบบการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ

9. สามารถเข้าถึงความต้องการของครูผู้สอนเพื่อช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน

10. มีความเป็นผู้นำ มุ่งมั่นสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพันธมิตรของสถานศึกษาได้อย่างกลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียว เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา

11. มีความเป็นผู้นำในการให้ความรู้ ต้องรู้ว่าอะไรดีและส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน และสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนิเทศในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

12. มีศักยภาพในการจัดตั้งเครือข่ายและการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบภายใต้โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

พิชญ์ณัฐา พรหมศิลป์ และคณะ (2558 : 148) กล่าวว่าผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้อง

1. มีมุมมองที่กว้างไกลระดับโลก (Global perspective) จะต้องชาญฉลาดและเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อปัจจัยทางวัฒนธรรม ด้วยเหตุที่จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลที่หลากหลายวัฒนธรรมมีความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามกระแสศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีความสามารถในการเข้าใจและสามารถปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมรู้จักละเว้นการแสดงเจตคติแบบการลงความ เห็นตัดสินใดๆ หรือการใช้คำพูดเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่น แต่ใช้การติดต่อ เรียนรู้โดยตรงด้วยมุมมองที่ติดต่อผู้อื่นเสมอ

2. เข้าใจองค์การรูปแบบใหม่จากมุมมองที่เป็น องค์กรรวมเพื่อให้การปฏิบัติงานหน้าที่ของทุกกลไกในองค์กรมีลักษณะของการบูรณาการ ต้องมีความสามารถและทักษะการทำงานแบบทีมงานได้ดี จะต้องมีทักษะเชิงกลยุทธ์ในงานที่เป็นส่วนต่างๆ ขององค์กรได้ดีจนประสานสัมพันธ์เกิดเป็นองค์กรรวมขึ้น

3. มีความยืดหยุ่นสูง สามารถเปิดกว้างเพื่อรองรับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นได้ดี ต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (manage change) ในศตวรรษที่ 21 ต้องชอบต่อความท้าทายและการทดลองใหม่ๆ รู้จักลดข้อจำกัดของตนและองค์กรให้น้อยลง และมีความกล้าเสี่ยงอย่างรอบคอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์มากขึ้น

4. ผู้ก่อกำเนิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะต้องหมั่นพัฒนาฝีมือและหาประสบการณ์ใหม่เพื่อคงความมีทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การนำองค์กรแห่งการเรียนรู้ของตนให้สามารถก้าวทันกระแสโลกจำเป็นต้องมีทักษะ เช่น ทักษะในการเรียนรู้ และการทำความเข้าใจเชิงมนทัศน์ด้วยตนเอง ทักษะด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการบริหารและการทำงานแบบทีม การบริหารความขัดแย้งและเทคนิคการเจรจาต่อรอง ความสามารถก้าวทันเทคโนโลยี และ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ รวมทั้งการมีความรู้ความเข้าใจต่อพฤติกรรมเชิงการเมือง เป็นต้น

5. มีความสามารถสร้างความสมดุลได้ระหว่างงานในตำแหน่งหน้าที่ กับด้านชีวิตส่วนตัว รวมทั้งการสร้างองคมนตรีด้านความรู้สมัยใหม่ที่เกี่ยวกับวิชาชีพของตน

ชัยยนต์ เพาพาน (2559 : 306) ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 สรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์
2. ความสามารถทางวิชาการ
3. การสื่อสาร และเทคโนโลยี
4. การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์

5. นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก

6. ตัวแบบที่ดี

7. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ชุมพร ภาমনตรี และเฉลย ภูมิพันธุ์ (2559 : 197) ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้และความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้สังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร
3. ด้านคุณธรรมจริยธรรม
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์
5. ด้านวิสัยทัศน์

ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค (2559 : ออนไลน์) ผู้ดำเนินการเสวนาทางวิชาการในหัวข้อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กล่าวสรุปถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. จะต้องเป็นนักบริหารที่มีความรู้
2. ปรับตัวให้ทันทุกสถานการณ์
3. มีทักษะสมรรถนะ สื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศอย่างคล่องแคล่ว
4. ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ตอบโจทย์และแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด
5. วางแผนทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคตได้

ชยาภรณ์ จันทิ และหิรัญ ประสารการ (2560 : 308) ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพังงา เห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหาร 5 ด้าน

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความรู้ และความสามารถทางการบริหาร
3. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
4. ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานและ
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์

บวร เทศารินทร์ (2560 : ออนไลน์) กล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียน 4.0 พลังขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา ถึงคุณลักษณะ ทักษะและกระบวนการบริหาร ที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีและใช้ในการบริหารงาน ควรมีดังต่อไปนี้ คุณลักษณะที่ดี ได้แก่

1. ความมีอุดมการณ์ อุดมการณ์อยากเป็นผู้บริหารที่ดี ใช้โอกาสบทบาทหน้าที่สร้างคุณประโยชน์ต่อการศึกษาพัฒนาชาติ มุ่งมั่นพัฒนางานที่ส่งผลต่อผู้เรียน ต่อโรงเรียน ต่อสังคม ความมีอุดมการณ์จะเป็นแรงจูงใจ แรงผลักดันให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น

2. ความมุ่งมั่นเอาใจใส่คุณภาพ มีความตั้งใจ จริงใจ เสียสละ มุ่งจัดการให้งานดำเนินการอย่างเรียบร้อย สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว เป็นระบบ มีแบบแผน มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวัง

3. ความมีคุณธรรมและเมตตาธรรมเป็นผู้ให้อภัย ไม่ตัดสินความถูกผิดของผู้ใต้บังคับบัญชา เพียงเขาเล่าให้ฟัง ไม่อาฆาตในเรื่องที่เกิดขึ้นแล้ว มีความลำเอียงน้อยที่สุด มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม เสมอภาค มีความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีจิตอาสาที่ดีงาม

4. ความเป็นผู้มีอารมณ์ จิตใจดี เป็นผู้มี ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ มีความสุขภาพทั้ง การแต่งกาย การพูด ที่มีความเข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคง รู้จักกาลเทศะ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่ทำให้ผู้อื่น เดือดร้อนและเสียผลประโยชน์ ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความช่วยเหลือตามสมควร

5. ความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ยกตนข่มท่าน ให้เกียรติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับ หลัง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึง ผู้ปกครอง ชุมชนฉันทิ มิตรและพี่น้องที่เสมอเหมือนครอบครัวเดียวกัน

6. รักความก้าวหน้าใฝ่ใจเรียนรู้ และให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมจากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้จริง รวมถึงการรอบรู้ในหลักการบริหาร ระเบียบแบบแผนปฏิบัติ รู้ที่ถูกต้องชัดเจน

Gerald (2012 : online) ได้เขียนบทความเรื่อง 21st Century Administrators : New Roles, New Responsibilities ผู้บริหารต้องเข้าใจและสามารถทำสิ่งเหล่านี้ได้

1. การสื่อสาร (Get connected) ผู้บริหารรู้จักติดต่อสื่อสารเชื่อมต่อกับนักการศึกษาอื่นๆ รู้จักมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น มีมุมมองและความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทของโรงเรียน สภาพแวดล้อม ชุมชน พร้อมรับฟังและสนับสนุนความสามารถของผู้อื่น จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในสิ่ง ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

2. ตัวแบบที่ดี (Model) หากคุณกำลังส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้และฝึกพวกเขา ให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกันฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ และการปลูกฝังสร้างสรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการ เรียนรู้และความเสี่ยง

3. การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble) ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียน ซึ่งงาน ผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้นแต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนในโรงเรียนนั่นคือ ต้องมีสัมมาคารวะ การ รู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครู และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

4. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Lifelong Learner) ผู้บริหารต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นแบบอย่างรู้จักสังเกตและเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่องให้แก่ครู บุคลากรและนักเรียน เพื่อยึด มั่นเป็นมาตรฐานเดียวกัน

John E, et al. (2014 : online) ได้เขียนหนังสือเรื่อง The 12 Talents: The Must Have Habits and Attitudes of Effective 21st Century Leaders ว่าคุณลักษณะเฉพาะที่ดีเหล่านี้ เพื่อให้ผู้บริหารแก้ปัญหาหรือใช้ประโยชน์จากทุกโอกาสสำหรับสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกที่ต้อง เผชิญกับความท้าทายให้ผ่านไปได้ ดังนี้

1. จินตนาการ (Imagination) ความสามารถหรือความคิดในการสร้างภาพที่เป็น เอกลักษณ์ จินตนาการจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์เพื่อเปิดโอกาส ใหม่ๆ ที่น่าสนใจอีกมากมาย

2. การรับรู้ด้วยตนเอง (Self-awareness) มีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อนแรงจูงใจและอารมณ์ ในการรู้ด้วยตนเอง ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจผู้อื่น และสามารถ ใช้ ดุลยพินิจพิจารณาการกระทำต่างๆ อย่างตั้งใจ

3. ความกล้าหาญ (Courage) มีความเต็มใจและความสามารถในการเผชิญกับความเสี
ความกลัว การเยาะเย้ยหรือการปฏิเสธ เพื่อจุดยืนสำหรับค่านิยมและความเชื่อของผู้บริหาร ความ
กล้าหาญจะสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ให้สิ่งต่างๆ ให้ดูง่าย สะดวกและปลอดภัยมากขึ้น

4. การปรับตัว (Adaptability) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับ
สถานการณ์ใหม่ๆ การปรับตัวช่วยให้ผู้บริหารเกิดความอดทนในการยอมรับสถานการณ์ที่แตกต่าง
และสถานะที่ไม่คาดคิดได้โดยไม่สูญเสียแรงผลักดัน

5. ความขยันหมั่นเพียร (Perseverance) ความมุ่งมั่นที่จะสานต่อหรือความสม่ำเสมอ ใน
การแสวงหาความคิด วัตถุประสงค์หรือภารกิจแม้จะมีอุปสรรคหรือวัตถุประสงค์ก็ตาม ความพยายาม
จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบรรลุความสำเร็จในสิ่งที่เราเริ่มต้นได้ ไม่ว่าสถานการณ์จะน่ากลัวหรือ
ท้อแท้ก็ตาม

6. ความชอบ (Passion) อารมณ์ ความรู้สึกที่มีประสิทธิภาพนอกเหนือจากความถนัดหรือ
แนวทางของศักยภาพของผู้บริหาร ดังนั้นความชอบจะเป็นเชื้อเพลิงที่เปลี่ยนความคิดให้กลายเป็น
ความเป็นจริงที่เป็นรูปธรรม ความกระตือรือร้นและความตื่นตัวในการแสวงหาเป้าหมายที่กล้าหาญ
ความฝันอันยิ่งใหญ่ ความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ

7. ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) ความปรารถนาที่จะค้นพบประสบการณ์กับสิ่งแปลกใหม่ๆ ที่
ไม่คุ้นเคย ความอยากรู้อยากเห็นจะช่วยกระตุ้นจิตใจและให้อารมณ์ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารได้เปิด
ประตูสู่การกระทำที่น่าตื่นเต้นที่สุดของชีวิต

8. การเอาใจใส่ (Empathy) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของคนอื่น
มุมมองความคิดและความรู้สึกของคนอื่น การเอาใจใส่สะท้อนถึงความสามารถภายในของผู้บริหารใน
การตัดสินใจ เพื่อให้ผู้บริหารประสานงานกับผู้อื่นที่ทำให้พวกเขาารู้สึกได้รับการยอมรับและมีคุณค่า

9. ความยืดหยุ่น (Resilience) ความสามารถในการรับมือกับความเครียด ความทุกข์และ
ความลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความอดทนเผยให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการ
ยืดหยุ่นเมื่อชีวิตต้องเผชิญกับสิ่งที่ไม่คาดคิดขึ้นมาหรือผลักดันให้ผู้บริหารเข้าสู่สภาวะการณ์อันไม่พึง
ประสงค์

10. ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) ความสามารถในการชี้ให้เห็นและตอบสนองต่อ
บุคคลอื่นในช่วงเวลาแห่งความทุกข์ความเสียใจและความเจ็บปวด การมีเมตตา การเห็นอกเห็นใจคือ
รูปแบบของการเสียสละให้แก่ผู้อื่นและเป็นการกระตุ้นตนเองให้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการช่วยบรรเทา
ทุกข์

11. คุณธรรม (Grace) ความเต็มใจที่จะสนับสนุนและความเมตตาหรือการให้อภัยที่ต่อผู้ที่
อยู่รอบตัวผู้บริหาร คุณธรรมจึงเป็นแนวคิดส่วนที่สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารต้องทำกับผู้อื่นอย่าง
ที่ผู้บริหารปรารถนาให้คนอื่นทำเพื่อเรา

12. วินัย (Discipline) การจงใจหรือความพยายามในการทำภารกิจให้บรรลุที่กำหนด
รากฐานที่สำคัญของความสำเร็จของผู้นำที่ยิ่งใหญ่ทุกองค์กร คือการใช้ความคิดที่มีวิจาร์ญาณ การ
ประสานงานที่ดี และการประพฤติตนมีระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม

Maxine (2015 : online) ได้เขียนบทความเรื่อง Top 10 Characteristics of Successful
21st Century School Leader คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่
21 ดังต่อไปนี้คือ

1. ความซื่อสัตย์สุจริตและมั่นคง (Honesty and Integrity) ในฐานะผู้บริหารต้องรู้จักตัวเองและเห็นคุณค่าของตัวเองพร้อมสร้างความมุ่งมั่นและมีความเชื่อมั่นในตัวให้กับบุคลากรและสถานศึกษา มีความซื่อสัตย์ต่อตัวเอง บุคลากร นักเรียนและสถานศึกษาตลอดเวลา มีความโปร่งใส หากผู้บริหารทำผิดพลาดรู้จักรับผิดชอบ แก้ปัญหาและเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด ยึดถือคำพูดและคำสัญญาของตัวเองเสมอ

2. ความสามารถสร้างความเชื่อถือและให้อำนาจ (Ability to Trust and Empower) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและนักเรียน รู้จักเรียนรู้ความสามารถความสนใจและความปรารถนาของบุคลากรและนักเรียน มอบหมายงานตามความเหมาะสม บุคลากรและนักเรียนมีมีการใช้อำนาจรับผิดชอบงานและโครงการต่างๆ โดยสร้างความเชื่อถือ่าผู้บริหารให้กำลังใจและชมเชยผลงานที่ได้บรรลุความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

3. การติดต่อสื่อสารสร้างความร่วมมือและเชื่อมต่อ (Communicative, Collaborative and Connected) ผู้บริหารต้อง แสวงหาแบ่งปันข้อมูล และความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น

4. สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ต้องใช้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้และเห็นคุณค่าของพวกโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมทำงานอยู่เสมอ

5. ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้บริหารต้องมีลักษณะมั่นใจ (confidence) เข้าถึงได้ง่าย (approachable) มีความโดดเด่น (be visible) ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากต้องมีความมั่นใจและรักษาขวัญกำลังใจและสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

6. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment) ผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (dedication) อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับบุคลากรและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททำงาน และอย่ายอมแพ้ (Never give up) ในอุปสรรค เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

7. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn, Unlearn and Relearn) ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นที่น่าตื่นเต้นและการเรียนรู้เป็นสิ่งเสริมสร้างศักยภาพในตัวผู้บริหาร ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Lifelong Learner)

8. ต้องเป็นนักประกอบการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการที่ซับซ้อนของสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการ (entrepreneurial organization) ได้ด้วย

9. นักริเริ่มงาน (Intuitive) ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (instincts) ของตนเอง ของความสามารถการเป็นนักคิด เป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจ (intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

10. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

George (2016 : online) ซึ่งได้เขียนบทความเรื่อง 10 Essential Characteristics of a 21st Century Educator มีลักษณะที่สำคัญ 10 ประการดังนี้

1. สร้างความสัมพันธ์ (Relationship Builder) ความสัมพันธ์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในด้านการศึกษา ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ต้องมีครูในโรงเรียนไม่ใช่แค่ครูในห้องเรียนเท่านั้น ให้ความสำคัญแก่ครูและนักเรียนทุกคนมองเห็นคุณค่าของทุกๆ คน

2. การเรียนรู้ (Learner/Adapter) ผู้บริหารต้องพร้อมเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยของโลกยังคงเดินหน้าต่อไป ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงทุกสิ่งทุกอย่าง แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องประเมินการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อนักเรียนที่จะเติบโตและเติบโตดีขึ้น ต่อทรัพยากรใหม่และการริเริ่มใหม่ๆ จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเสมอไป ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแบบจำลองที่เปิดกว้างเหมือนกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารคาดหวังจากนักเรียนของตนเอง

3. การอยู่ร่วมกัน (Inclusive) ผู้บริหารต้องการให้ทุกคนคิดเช่นเดียวกัน ซึ่งภายในโรงเรียนมีความหลากหลายมากขึ้นในหลายแง่มุมและนี่คือสิ่งที่ผู้บริหารต้องยอมรับเพราะทุกคนมีประสบการณ์และจุดแข็งที่แตกต่างกัน ดังนั้นแล้วผู้บริหารต้องดึงจุดแข็งที่ดีเหล่านั้นมาสร้างชุมชนและเป็นปีกแผ่นภายในโรงเรียนของตน

4. ไตร่ตรอง (Reflective) ผู้บริหารต้องคิดไตร่ตรองข้อมูลวิเคราะห์อย่างชาญฉลาด ไม่ใช่แค่ยอมรับทุกสิ่งทุกอย่างที่ได้ยิน คิดทบทวนข้อมูลกลายเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการนี้ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความคิดอย่างมีวิจารณญาณในการตัดสินใจข้อมูลอย่างถี่ถ้วน

5. เครือข่าย/ความร่วมมือ (Networked/Collaborative) การสร้างเครือข่ายมีความหลากหลายทั้งในและนอกสถานศึกษาถือเป็นเรื่องสำคัญผู้บริหารต้องเข้าใจว่าสามารถเรียนรู้การจัดการที่ดีจากหลากหลายกลุ่ม หลากหลายเครือข่ายมาร่วมตัวกันเป็นอันหนึ่งอันเดียว เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดสำหรับผู้เรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดที่ดีจากทุกคน

6. ผู้ริเริ่ม (Innovator) ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างนวัตกรรมคือการสร้างสิ่งประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาสิ่งเก่าให้ดีขึ้น เนื่องจากทักษะที่นักเรียนต้องการในศตวรรษที่ 21 คือการพัฒนาเรื่องที่ซับซ้อนมากขึ้นต้องอยู่ในความคิดที่ว่านวัตกรรมในบรรทัดฐานไม่ใช่ช้อยกเว้น ผู้บริหารจะดูสิ่งที่นักเรียนต้องการและสร้างโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างลึกซึ้งและมีความหมายอย่างแท้จริง ดังนั้นแล้วผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. ผู้เล่าเรื่อง (Storyteller) ถ้าผู้บริหารต้องการการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมาย ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมโยงกับหัวใจก่อนที่ผู้บริหารจะเชื่อมต่อกับจิตใจ ด้วยเรื่องราวที่เล่าจะช่วยสร้างความเชื่อมโยงและสื่อความหมายของตัวผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารกำลังแข่งขันกับความสนใจของนักเรียน เรื่องราวเหล่านี้ที่ผู้บริหารบอกคือสิ่งที่ยึดติดกับนักเรียนของผู้บริหารมากกว่าการแบ่งปันความคิด แต่ยังคงช่วยแบ่งปันข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ที่น่าจดจำและน่าสนใจได้

8. ผู้นำ (Leader) ผู้บริหารต้องมีความคิดที่ว่า "ทุกคนเป็นผู้นำ" ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสแก่ครูหรือบุคลากรในการเป็นผู้นำ ผู้นำสิ่งสำคัญที่ต้องนึกถึงคือความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้

ก้าวไปข้างหน้า โดยใช้ความสามารถในส่วนนี้เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ต่อไป

9. นักออกแบบ (Designer) ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ซึ่งเป็นพื้นที่ทำให้นักเรียนรู้สึกต้องการมีทางเลือกในการเรียนรู้หลายๆ วิธี เพื่อสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้อีกด้วย ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงความเป็นไปได้ที่มีอยู่ในโลกในปัจจุบันและให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเพิ่มพื้นที่ทรัพยากรและเข้าถึงผู้เรียนทุกคน

10. ศิลปิน (Artist) ผู้บริหารต้องเห็นสิ่งที่ทำเป็นศิลปะและรู้ว่าจิตใจที่ดีจะช่วยสร้างสรรค์งานที่สวยงาม ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยิ่งใหญ่คือศิลปินธรรมชาติและเรียบง่าย ผู้บริหารต้องช่วยให้ครูปรับแต่งงานฝีมือของตนเองและอนุญาตให้ครูมีทรัพยากรและพื้นที่ในการทำสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับผู้เรียนในห้องเรียน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ คุณสมบัติหรือลักษณะที่มีอยู่ประจำตัวหรือเกิดจากการแสวงหาเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อเผชิญในยุคการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นศูนย์กลางของครู บุคลากรและนักเรียน ต้องมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ยืดหยุ่นปรับตัวและเปิดกว้างในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นที่ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมองเห็นความสำเร็จในอนาคต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำรู้จักการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี มีคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเองและผู้อื่น มีความคล่องแคล่วในทักษะการพูด อ่าน เขียนภาษาต่างประเทศและสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจมี คุณสมบัติลักษณะเหล่านี้เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้พัฒนาครู บุคลากร และนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และพร้อมเป็นสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ นักบริหารมืออาชีพ ผู้บริหารยุคปฏิรูป ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่ามีการแบ่งคุณลักษณะของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลาย ทั้งในมุมมองทางด้านธุรกิจและทางด้านการศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษานับเป็นธุรกิจประเภทบริการชนิดหนึ่ง ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารเชิงธุรกิจจึงมีความคล้ายคลึงกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบต้นแบบเพื่อที่จะกำหนดเป็นกรอบแนวคิด จำนวน 6 องค์ประกอบต้นแบบดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์
2. การสื่อสาร
3. คุณธรรมจริยธรรม
4. การพัฒนาตนเอง
5. มีมนุษยสัมพันธ์
6. เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม

2.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบที่สำคัญทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

2.3.1 ความคิดสร้างสรรค์

2.3.1.1 ความหมายความคิดสร้างสรรค์

พัชรินทร์ พิรุณเนตร (2551 : 10) สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นจินตนาการของมนุษย์ (Imagination) ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่ยากที่มนุษย์ประสบอยู่ มิใช่เป็นจินตนาการที่ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยทั่วไป แต่จินตนาการอย่างเดียวไม่สามารถทำให้เกิดผลผลิตสร้างสรรค์ออกมาได้เสมอ ทั้งนี้ ต้องใช้ความมุ่งมั่นพยายาม จึงจะทำให้งานสร้างสรรค์สำเร็จลงได้

อรสา จูภัทรธนากุล (2551 : 12-13) ได้ให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดและสร้างสรรค์ผลงานโดยผ่านกระบวนการทางปัญญา เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิด วิธีการทำงานหรือสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่ ทั้งที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือปรับปรุงจากสิ่งที่มีอยู่เดิม สามารถแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้นำมาใช้ประโยชน์ได้ ตลอดจนมีคุณค่าตนเอง งานและสังคม การสร้างสรรค์มีองค์ประกอบคือ บุคคลสร้างสรรค์ กระบวนการสร้างสรรค์ และผลผลิตการสร้างสรรค์

อมรากุล อินโอชานนท์ (2552 : 25) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็น ความสามารถทางสมองอย่างหนึ่งที่น่ากระบวนกรคิด เช่น คิดริเริ่มแปลกใหม่ คิดเชื่อมโยงความสัมพันธ์ต่างๆ ของสิ่งที่แตกต่างกัน คิดหลากหลาย คิดนอกกรอบ และคิดต่อยอด มีการแสดงออกในลักษณะเป็นคนช่างสังเกต อยากรู้อยากเห็น มองโลกในแง่ดี มีจินตนาการและหาทางแก้ปัญหาได้หลากหลายรูปแบบ เมื่อคิดแล้วจะมีการลงมือกระทำ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นประโยชน์ ให้ผลเชิงบวก รวมทั้งมีกระบวนการคิดที่สร้างพลังใจ เสริมความสุขทางใจและคุณลักษณะที่ดีในตัวบุคคลและสรรค์สร้างวิธีการดำเนินชีวิตให้ดีขึ้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556 : 14) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมเป็นความคิดริเริ่มใหม่ๆ ไม่เคยเห็นที่ใดมาก่อน และใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2555 : 111) ให้คำนิยามว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นขบวนการคิดแบบอเนกนัยที่บูรณาการประสบการณ์ที่มีแล้วสร้างรูปแบบความคิดใหม่หรือผลิตผลใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

Anderson (1970 : ออนไลน์) ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า คือ ความสามารถของบุคคลในการคิดแก้ปัญหาด้วยการคิดอย่างลึกซึ้ง ที่นอกเหนือไปจากความคิดอย่างปกติธรรมดาเป็นลักษณะภายในตัวบุคคล ที่สามารถจะคิดได้หลายแง่หลายมุมผสมผสานจนได้ผลผลิตที่ถูกต้องสมบูรณ์กว่า

De Bono (1970 อ้างในณัฐยา ป้องกัน 2556 : 53) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาได้หลายๆ แนวคิด และ แนวคิดเหล่านี้ออกไปพัฒนาต่อเพื่อให้สามารถใช้แก้ปัญหาที่ต้องการได้

Torrance (1974) ได้อธิบายคำจำกัดความของ ความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการของความรู้สึกไวต่อปัญหา หรือสิ่งที่บกพร่องที่ขาดหายไปเป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผล หรือสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่รู้จักมาก่อน อาจเกิดจากการรวบรวมความรู้ต่างๆ จากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ เพื่อรวบรวมความคิดตั้งเป็น สมมติฐานแล้วรายงานผลที่ได้จากการค้นพบ

Taylor (1964 อ้างในฐิตวดี เนียมสุวรรณ 2554 : 35) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถที่จะคิดย้อนกลับเพื่อแก้ปัญหาแนวทางใหม่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยความคล่องแคล่วในการคิด เป็นการกระตุ้นความคิดจากภายใน และร่วมกันใช้ความคิดเหล่านี้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมุ่งมั่นใจมากขึ้น ความคิดยืดหยุ่นเป็นการพิจารณาปัญหาได้หลายแง่ และความคิดริเริ่มเป็นการพิจารณาสิ่งต่างๆ ในทางที่แปลก

จากนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการหล่อหลอมรวมความรู้จากประสบการณ์เดิมในการค้นพบสิ่งแปลกใหม่หรือการคิดค้นแปลงปรุงแต่งความคิดให้เกิดสิ่งใหม่ เพื่อสร้างสรรค์วิธีการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ในการทำงานหรือแก้ปัญหาที่มีอยู่ให้ดีขึ้นและเป็นความคิดที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2.3.1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์

ศุภวิศว์ ปัญญาสกุลวงศ์ และกฤษณ์ แยมสระโส. (2559 : ออนไลน์) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนางาน และเพิ่มคุณภาพของงานและในการพัฒนาอะไรใหม่ๆ นั้น คงจะไม่มีใครเก่งได้คนเดียวจะต้องอาศัยความคิดจากเพื่อนร่วมงาน สมาชิกคนอื่นในทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย ดังนั้นนักบริหารจึงต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่จะกระตุ้น ส่งเสริมบรรยากาศที่จะกระตุ้น หรือส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยอาจใช้เทคนิค ดังนี้

(1) เป็นผู้จุดชนวนความคิด การที่คนจะมีความคิดสร้างสรรค์หรือมีอะไรแปลกๆ ได้นั้นไม่ใช่ว่าอยู่ดีๆ จะมีความคิดผุดขึ้นมาเฉยๆ แต่จะต้องมีพื้นฐานมาจากการได้รู้ ได้เห็น ได้ยิน ได้ฟัง อะไรอยู่บ่อยๆ ทำให้เกิดความสนใจและทำหายที่จะต้องทำอะไรแปลกๆ ใหม่ๆ ขึ้นมาบ้าง

(2) เป็นผู้รับฟังที่ดี บ่อยครั้งที่มีความคิดสร้างสรรค์ถูกปล่อยผ่านไปเพราะความไม่เอาใจใส่ของผู้บริหาร ดังคำกล่าวที่ว่า “มองแต่ไม่เห็น ได้ยินแต่ไม่ฟัง” ซึ่งมักจะเกิดขึ้นบ่อยๆ ในที่ทำงานที่มีผู้บริหารไม่สนใจจะรับฟังคนอื่นอย่างแท้จริง ได้แต่พยักพืดแล้วปล่อยให้ผ่านไปอย่างไม่สนใจ ถ้าท่านผู้บริหารทำตัวเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดจากทุกคน และเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะให้ครบทุกประเด็นทุกแง่มุมแล้ว เก็บเกี่ยวอะไรดีๆ อีกมากมาย อย่าปล่อยให้ความคิดดีๆ ล่องลอยไปกับสายลมโดยเปล่าประโยชน์

(3) สร้างค่านิยม ในการที่จะส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์นั้น ขึ้นอยู่กับสภาพจิตใจและทัศนคติของบุคคลที่สนใจ และพร้อมที่จะลงทุนค้นหาความคิดหลายผลงานคิดและเข้าใจว่าการที่มีความคิดในแง่มุมที่แตกต่างกันออกไปนั้นเป็นเรื่องธรรมดา และการที่มีหลายความคิดยังเป็นผลดี นอกจากนั้นสมาชิกในทีมงานจะต้องเป็นคนที่มีความสนใจและรู้สึกทำหายที่จะคิดค้นแก้ปัญหาแม้ว่าจะต้องประสบความลำบากหรือล้มเหลวบ้างในขั้นแรก นักบริหารต้องพยายาม สร้างค่านิยมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกได้ฝึกทักษะในการใช้ความคิดให้มาก และจะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นอิสระ มีเสรีภาพในการพูดและแสดงความคิดเห็น รวมทั้งความเชื่อถือและเคารพซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็น

(4) เปิดโอกาส ความคิดสร้างสรรค์ถือว่าเป็นพรสวรรค์ติดตัวกันมาตั้งแต่เกิด แต่เป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนและพัฒนากันได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สามารถทำได้หลายประการ ข้อสำคัญผู้บังคับบัญชาต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้แสดงความคิดเห็น โดยอาจใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงหาแนวทาง ทาวิธีการใหม่ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและได้ผลดียิ่งขึ้นไม่เพียงแต่จะมุ่งทำงานประจำเฉพาะตามที่ได้รับคำสั่งด้วยวิธีการเดิมให้หมดไปวันๆ เท่านั้น เช่น การมอบหมายงานใหม่ การใช้ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion Box) การใช้เทคนิคระดมสมอง (Brain Storming)

Mackenzie and Corey (อ้างในอเนก รัศมี 2552 : ออนไลน์) ผู้มีเอตทัคคะในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารไม่ควรยึดมั่นกับวิธีการบริหารอย่างใดอย่างหนึ่งตลอดไปในชีวิตการบริหาร
2. พยายามค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดีกว่าและที่ใหม่กว่าเสมอ โดยไม่ผูกพันอยู่กับความจำเจ
3. รู้จักฟัง อ่าน และวิสาสะกับผู้บริหารคนอื่นๆ ในระดับเดียวกันหรือสูงกว่าเรียนรู้ การค้นพบ การทดลองสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ที่ให้ประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร
4. หมั่นตรวจสอบประสบการณ์ และการฝึกอบรมของตนเอง เพื่อหาจุดอ่อนและพยายามขจัดขเจจุดอ่อนนั้นด้วยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างจริงจัง
5. พยายามวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของตนเสมอ การวิเคราะห์พฤติกรรมของตนจะช่วยให้เข้าใจธรรมชาติของตนได้ดีขึ้น
6. วิเคราะห์เหตุแห่งพฤติกรรมหรือเหตุแห่งการตัดสินใจเพื่อการแก้ไขพฤติกรรมกรรมการบริหารงานให้สร้างสรรค์ยิ่งขึ้น

แคทซ์ ราล์ฟ (2554 : 136-140 อ้างในณัฐยา สินตระการผล) ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้คนและองค์กรสามารถดำเนินงานขับเคลื่อนภารกิจสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถสร้างสรรค์งานให้มีความก้าวหน้า ตอบสนองความต้องการของคนและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นแหล่งเกิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีในทุกองค์กร ความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้เป็นเรื่องของความสามารถเฉพาะบุคคล เป็นเรื่องของคนฉลาดเท่านั้น ความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุหรือไม่มีใครสามารถจัดการความคิดสร้างสรรค์ได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นความเชื่อที่ต้องปรับเปลี่ยน เมื่อความจริงของความคิดสร้างสรรค์สามารถเกิดขึ้นได้จาก 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเชี่ยวชาญ (expertise) คือ ความรู้ด้านเทคนิค กระบวนการ และความฉลาด
2. ทักษะในการคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative-thinking skill) เป็นความสามารถในการแสวงหาวิธีแก้ปัญหา มีจินตนาการ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ถึงแม้จะมีอุปสรรค
3. แรงจูงใจ (motivation) คือ สิ่งที่มากระตุ้นเพื่อให้เกิดการกระทำซึ่งมีทั้งแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และแรงจูงใจภายในซึ่งเป็นความปรารถนาหรือความสนใจที่กระทำให้สำเร็จ

ทั้ง 3 องค์ประกอบ จะช่วยผู้บริหารทำงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ถ้าหากสามารถบริหารจัดการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร โดยการวางคนให้เหมาะสมกับงาน (put the right man on the right job) มอบความไว้วางใจโดยให้อิสระในการดำเนินงานการสนับสนุนเวลาและทรัพยากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดทีมงานเพื่อการสร้างสรรค์ซึ่งผู้บริหารเองก็ต้องเปิดใจยอมรับ (Open mind) ว่าความคิดสร้างสรรค์อาจเกิดจากคนเพียงคนเดียว แต่การทำงานอย่างสร้างสรรค์ไม่สามารถสำเร็จได้โดยคนๆ เดียวได้ ผลงานที่สร้างสรรค์ย่อมเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขารวมกัน ซึ่งย่อมมีสิ่งที่เกิดขึ้นในทีมงานที่ผู้บริหารต้องยอมรับคือ

1. การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ระหว่างความคิดใหม่กับความมีประสบการณ์

2. การให้อิสระและความมีวินัย

3. ความสนุกสนาน และความเป็นมืออาชีพ

4. การปรับตัวตามสถานการณ์ และการวางแผน

ผู้บริหารต้องสร้างความสมดุลของสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นด้วยการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ ด้วยวิธีการดังนี้

1. สร้างบรรยากาศที่ทำให้คนเต็มใจที่จะถกเถียงเรื่องที่ทำให้รู้สึกลำบากใจ

2. อำนวยความสะดวกในการปรึกษาหารือกัน สร้างบรรทัดฐานของกลุ่มกระตุ้น

ให้คนร่วมกันระบุปัญหาที่ขัดแย้งใช้การปรึกษาหารือที่ไม่เป็นทางการ

3. พยายามหาข้อสรุปให้ได้ด้วยการปรึกษาหารือ

ชลกร ดันประภัสร์ และคณะ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สำหรับกลุ่มโรงเรียนทั่วไปความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีส่วนส่งผลทำให้โรงเรียนเอกชนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมมากขึ้น ผู้บริหารที่จะจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่จำเป็นจะต้องปรับตัว พัฒนาคุณภาพ มาตรฐานของโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา สำหรับกลุ่มโรงเรียนสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารนั้นยังไม่ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนที่มีความดีเด่นด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมีความพร้อมในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่อยู่แล้ว ซึ่งการเพิ่มระดับความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารมากขึ้นก็อาจไม่ได้ช่วยให้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเพิ่มขึ้นตามแล้วหรือบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มนี้เชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารคนเดียวอย่างเดียวคงจะไม่สามารถส่งผลถึงการทำให้บุคลากรของโรงเรียนมีผลงานด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าปราศจากกระบวนการที่ทำให้สามารถเกิดขึ้นได้จริง กระบวนการบริหารนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กรให้เป็นสมรรถนะหลัก โดยอาศัยปัจจัยด้านอื่นๆ ช่วยสนับสนุน น่าจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนมากกว่าสอดคล้องกับ Vicari (1998) ที่กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรไม่ได้ขึ้นกับความสร้างสรรค์ของคนแต่ละคนในองค์กรหรือนำความคิดสร้างสรรค์ของคนในองค์กรมารวมกันแต่เป็นผลมาจากสภาพหรือลักษณะขององค์กรนั้นๆ ที่ผสมผสานกัน รวมทั้งมีความสอดคล้องกับ Puccio, et al. (2007) ที่กล่าวว่า การสอนของศูนย์การศึกษาความคิดสร้างสรรค์นานาชาติ (ICSC) ขึ้นอยู่กับ 5 วิธีที่อธิบายกระบวนการสร้างสรรค์และประโยชน์ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์เป็น

กระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ไม่มีความสร้างสรรค์ที่ปราศจากเปลี่ยนแปลงแบบตั้งใจ 2) ผู้นำช่วยเหลือบุคคลหรือองค์กรในการเจริญเติบโตโดยให้คำปรึกษาในการเปลี่ยนแปลงผลผลิต 3) ความคิดสร้างสรรค์เป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ 4) ความสามารถของปัจเจกบุคคลในความคิดสร้างสรรค์ช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความคิดสร้างสรรค์ ควรถูกศึกษาและผลักดัน 5) คนที่มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาสมรรถนะของปัจจัยที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ส่งผลกระทบต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการค้นพบเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความสามารถคิดริเริ่มที่เป็นเอกลักษณ์ มีความก้าวหน้าตอบสนองความต้องการของตนเองและสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือรู้จักประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการจินตนาการสร้างสรรค์และมีความมุ่งมั่นกล้าคิดกล้าลงมือปฏิบัติจริงทำให้ความคิดนั้นเกิดความสำเร็จรวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำไปใช้ในสถานศึกษาผลักดัน ช่วยเหลือและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เกิดเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างแท้จริง จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นได้ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์แสดงดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
1. มีความสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นเอกลักษณ์	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543) ชัยยนต์ เพาพาน (2556) John E. et al. (2014) Maxine (2015) George (2016)
2. ประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย	ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค (2559) แคทซ์ ราล์ฟ (2554 : 136-140)
3. พัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้กับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	ชลธิชา เขียวบริสุทธิ์ (2557) ศุภวิศวรร ปัญญาสกุลวงศ์ และกฤษณ์ แยมสระโส (2559) Mackenzie and Corey (อ้างในอเนก รัศมี 2552) John E. et al. (2014)
4. จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในสถานศึกษา	ศุภวิศวรร ปัญญาสกุลวงศ์ และกฤษณ์ แยมสระโส (2559) แคทซ์ ราล์ฟ (2554 : 136-140)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
5. ผลักดันและช่วยเหลือให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	ชัยยนต์ เพาพาน (2556) ชลกร ต้นประภัสร์ และคณะ (2556) แคทซ์ ราล์ฟ (2554 : 136-140) Puccio. et al. (2007)
6. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	Vicari (1998) ศุภวิศวรร ปัญญาสกุลวงศ์ และกฤษณ์ แยมสระโส (2559) ชลกร ต้นประภัสร์ และคณะ (2556)

2.3.2 การสื่อสาร

2.3.2.1 ความหมายของการสื่อสาร

สุนันท์ เลิศฤทธิพงษ์ (2547 : 16) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความหมาย คือสัญลักษณ์ในการสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันหรือไม่เข้าใจได้ระหว่างมนุษย์ทุกคนที่ต้องอยู่ร่วมกันในสังคม และการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญเครื่องมือในการดำเนินธุรกิจใช้บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และมีความสำคัญต่อการเมืองการปกครองทุกระดับทุกระดับ

กาญจนา มีศิลปวิกัย (2550 : 9) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่ใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนหรือ พฤติกรรมที่ไม่ใช่ภาษาพูดและภาษาเขียน โดยบางคนถือว่าพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์ที่สามารถสื่อความหมายได้ หรือก่อให้เกิดความหมายได้ก็ถือเป็นการสื่อสารทั้งสิ้น ถึงแม้ผู้ที่แสดงพฤติกรรมนั้นจะไม่มีเจตนาสื่อสารก็ตาม การสื่อสารของมนุษย์จะแตกต่างกันออกไปตามแนวความคิดของแต่ละบุคคล

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555 : 106) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นการถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยผ่านสื่อ โดยผู้ส่งสารจะถ่ายทอดความคิดของตนเองเป็นคำพูดหรือสัญลักษณ์ไปสู่ผู้รับสาร และผู้รับสารตีความหมายให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารและถ่ายทอดความคิดของตนกลับสู่ผู้รับสารอีกครั้งหนึ่งโดยผ่านสื่อต่างๆ เช่น คำพูด ท่าทาง รวมไปถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โทรศัพท์ วิทยุกระจายเสียง ฯลฯ สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น นิตยสาร จดหมาย สื่อวิดีโอ เป็นต้น

Jurgen and Gregory (1951 อ้างใน ศุภรัตน์ ฐิติกุลเจริญ. 2540 : ออนไลน์) ให้ความเห็นว่า การสื่อสารไม่ได้หมายถึงการถ่ายทอดสารด้วยภาษาพูด ภาษาเขียนที่ชัดเจน และแสดงเจตนารมณ์ เท่านั้น แต่การสื่อสารยังรวมถึงกระบวนการทั้งหลายที่คนมีอิทธิพลต่อกันด้วย

Carl I. (1953 อ้างใน ศุภรัตน์ ฐิติกุลเจริญ. 2540 : ออนไลน์) ให้ความเห็นว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้ส่งสาร) ส่งสิ่งเร้า (ภาษาพูด หรือภาษาเขียน) เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ (ผู้รับสาร)

จากนิยามความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์ใช้เป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร ความนึกคิดและความรู้สึกที่จะสื่อความหมายให้ถึงกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยอาศัยสื่อหรือช่องทาง

ต่างๆ ในการส่งผ่านข้อมูล ดังนั้นการสื่อสารจำเป็นต้องมีหลักการและเทคนิคในการติดต่อสื่อสารที่ดี และมีประสิทธิภาพควบคู่กันไปด้วยจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จได้

2.3.1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสาร

สาธิต วัฒนคุณารักษ์ และประยงค์ เนาวบุตร (2546 : 165-166) ได้ให้แนวคิดการติดต่อสื่อสารในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการติดต่อสื่อสารโดยการดำเนินการบริหาร ควบคุมและดูแลการสื่อสารของสถานศึกษาให้มีลักษณะสอดคล้องกับวิธีการของ Cutlip, et al. (1958 : 140-141) ตามหลักการสื่อสาร แบบ 7 C's of communication คือ

1. ความเชื่อถือ (Credibility) การสื่อสารจะได้ผลนั้นต้องมีความเชื่อถือได้เพื่อให้ผู้รับเกิดความมั่นใจหรือเต็มใจรับฟังข่าวสาร
2. ความเหมาะสมกับบริบท (Context) การสื่อสารที่ดีต้องมีความเหมาะสมกลมกลืนกับวัฒนธรรมของสังคมเครื่องมือสื่อสารเป็นเพียงส่วนประกอบอย่างหนึ่ง แต่ความสำคัญอยู่ที่ท่าทางภาษา คำพูด ที่เหมาะสมกับสังคม
3. เนื้อหาสาระของสาร (Content) ข่าวสารที่ดีจะต้องมีสาระประโยชน์แก่ผู้รับหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม แม้ว่าในบางครั้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อคนกลุ่มหนึ่งแต่อาจไม่มีสาระสำหรับคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ขอให้ยึดประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก
4. มีความต่อเนื่องกันและสม่ำเสมอ (Continuity and consistency) การสื่อสารจะให้ได้ผลต้องมักส่งบ่อยๆ ติดต่อกัน มีการย้ำหรือซ้ำเพื่อเตือนความทรงจำและมีความสม่ำเสมอ มีข้อเสนอแนะแบบขาดช่วงหรือไม่เที่ยงตรงแน่นอน
5. ช่องทางข่าวสาร (Channels) ข่าวสารจะเผยแพร่ได้ดีต้องส่งให้ถูกช่องทางของการสื่อสารนั้นๆ โดยการเลือกใช้ช่องทางที่ได้ผลรวดเร็วที่สุด
6. ความสามารถของผู้รับ (Capability of audience) การสื่อสารที่ถือว่าได้ผลนั้นต้องใช้ความพยายามหรือแรงน้อยที่สุด ปัจจัยที่ทำให้การสื่อสารง่ายและสะดวกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการรับของผู้รับสารอย่างเช่น ลักษณะนิสัย ความรู้พื้นฐาน โอกาสและสถานที่ เป็นต้น
7. ความชัดเจน (Clarity) ข่าวสารต้องใช้ภาษาที่ผู้รับเข้าใจง่าย ชัดเจน ไม่คลุมเครือหรือมีความหมายหลายแง่หรือขาดข้อความสำคัญบางตอน

อนุชา โสมาบุตร (2556 : ออนไลน์) กล่าวถึง ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ในทักษะของการสื่อสาร (Communication) การสื่อสารได้ชัดเจนมีประสิทธิภาพ (Communication Clearly) โดย

1. สร้างความถูกต้องชัดเจนในการสื่อความหมายทั้งการพูด การเขียน หรือการใช้ทักษะอื่นๆ ในทางอวัจนภาษา (Non-verbal) ในรูปแบบต่างๆ
2. มีประสิทธิภาพทางการรับฟังที่สามารถสร้างทักษะสำหรับการถอดรหัสความหมาย การสรุปเป็นความรู้ สร้างคุณค่า ทศนคติ และเกิดความสนใจใฝ่รู้
3. ใช้การสื่อสารในการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะทั้งการรายงาน การสอน การสร้างแรงจูงใจ
4. ใช้สื่อเทคโนโลยีหลากหลายและรู้วิธีการใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่ต่างกัน

สุธิรา บุญยะวัตร และคณะ (2557 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1. สื่อสารสิ่งที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การและวัตถุประสงค์ของครู
2. ใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารให้เหมาะสมกับครูหรือบุคลากร แต่ละคน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเข้าใจพื้นฐานของครู หรือบุคลากรทุกคนหรือบุคลากร
3. ต้องคำนึงถึงความเชื่อและค่านิยมของครูหรือบุคลากร
4. ต้องฝึกฝนการติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช้คำพูดให้มีประสิทธิภาพ เช่น การแสดงสีหน้า ท่าทาง หรือสายตา
5. พยายามใช้ระดับเสียงที่แตกต่างกันให้เกิดประโยชน์
6. ควรใช้ภาษาง่ายๆ ที่คนทุกคนเข้าใจได้
7. สร้างบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
8. เปิดโอกาสให้ผู้รับข่าวสารซักถามได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้รับฟังที่ดี ฟังด้วยความตั้งใจ เพื่อจะได้เข้าใจครูหรือบุคลากรแต่ละคน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงาน
10. การสื่อด้วยภาษาเขียนจะต้องเตรียมและตรวจสอบเป็นอย่างดี ก่อนจะถ่ายทอดออกไป
11. ต้องควบคุมอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติทุกครั้ง ที่มีการติดต่อสื่อสาร
12. พยายามให้การติดต่อสื่อสารที่ใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด มีความหมายสอดคล้องกัน

13. ถ้าการสื่อสารครั้งใดผู้ฟังไม่เข้าใจควรถามซ้ำ

14. ต้องนำการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการมาใช้บ้างกรณี

ศุภฤกษ์ เวศยาสิรินทร์ (2556 : 6) วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารองค์การด้วยฐานการสื่อสารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องมีวิธีการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรมีทักษะพื้นฐานทางการสื่อสารที่ดี (ฟัง พูด อ่าน เขียน และนำเสนอ) สามารถใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อการบริหารและการจัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายและกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการพัฒนาองค์การที่มาจากความร่วมมือร่วมของประชาคมบุคลากรของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำด้านการสื่อสาร ผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาในการสื่อสารต้องสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่ดี สร้างความไว้วางใจและความเป็นกันเองกับบุคลากรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารต้องยึดหลักการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบผ่านสื่อต่างๆ สามารถใช้กระบวนการของระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการบริหารองค์การ และผู้บริหารต้องมีแผนการสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้นำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2557 : 69-78) วิจัยเรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สอนมากมีความรู้ในระดับปริญญาโท คุณวุฒิและวิทยุฒิในการปฏิบัติงานมากพอสมควร จึงทำให้มีประสบการณ์เกี่ยวในการ

ทำงาน มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่ต้องการสื่อสารเป็นอย่างดี ส่งผลให้ผู้รับสารเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจในตัวผู้บริหาร ทำให้ผู้รับสารพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและมั่นใจ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการสื่อสารมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานต่างๆ เป็นไปด้วยความราบรื่น โดยเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสารมากที่สุด ทำให้การรับส่งข่าวสารมีความรวดเร็วชัดเจนยิ่งขึ้น โดยข้อความที่ส่งออกไปนั้น เป็นข้อความที่กะทัดรัดชัดเจน สื่อได้ตรงความหมาย แหล่งข่าวสารมีความเป็นเอกภาพ คงเส้นคงวา อีกทั้งยังมี การติดตามผลของการสื่อสารอยู่เสมอ ว่าสิ่งที่ได้สื่อสารไปนั้น ผู้รับสารเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารต้องการหรือไม่ เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนเกิดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น การสื่อสาร คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มองเห็นถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร การสื่อสารจะสมบูรณ์ได้เป็นอย่างดีนั้นต้องมีความเชื่อถือได้เพื่อให้ผู้รับสารเกิดความมั่นใจและเต็มใจพร้อมรับฟังข่าวสาร การสร้างความเชื่อถือถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการสื่อสารคล่องแคล่ว ทั้งทักษะการอ่าน เขียน และการพูดภาษาอังกฤษ สร้างความมั่นใจและเป็นผู้รับฟังที่ดีมีประสิทธิภาพ สื่อความที่ดี เข้าใจง่ายชัดเจนสื่อได้ตรงความหมาย ใช้การสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา นำไปสู่ความเข้าใจตรงกันด้วยความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้มีระบบการประสานงานด้วยความราบรื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกฝนการติดต่อสื่อสารในทางอวัจนภาษา ที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญทั้งสีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง สำเนียงภาษา การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารให้เหมาะสมในแต่ละระดับของผู้รับสาร รู้จักเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายและรู้วิธีการใช้สื่อได้อย่างถูกต้อง การสื่อสารที่ดีสามารถนำมาใช้ประโยชน์ประกอบในการตัดสินใจวางแผนทำงานหรือกำหนดเป้าหมายได้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นได้ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสาร

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
1. มีความสามารถในการสื่อสารคล่องแคล่วทั้งทักษะการอ่าน เขียน และการพูดภาษาอังกฤษ	เจริญ ภูวจิตร (2555) ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค (2559)
2. เป็นผู้รับฟังที่ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการทำงาน	สุธิรา บุญยะวัตร และคณะ (2557) Gerald (2012)
3. มีความสามารถในการสื่อความที่ดี ชัดเจนสื่อได้ตรงความหมาย	อนุชา โสมาบุตร (2556) ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง (2557) ชลธิชา เขียวบริสุทธิ์ (2557) Cutlip, et al. (1958)
4. ใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารให้เหมาะสมในแต่ละระดับของผู้รับสาร	สาธิต วิมลคุณารักษ์ และประยงค์ เนาวบุตร (2546) สุธิรา บุญยะวัตร และคณะ (2557) Cutlip, et al. (1958)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
5. ฝึกฝนการติดต่อสื่อสารในทางอวัจนภาษา ให้มีประสิทธิภาพ	อนุชา โสมาบุตร (2556) สุธิดา บุญยะวัตร และคณะ (2557)
6. ใช้สื่อเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย และรู้วิธีการใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อนุชา โสมาบุตร (2556) ศุภฤกษ์ เวศยาสิรินทร์ (2556) ชัยยนต์ เพาพาน (2556) Maxine (2015)
7. ใช้การติดต่อสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา	อนุชา โสมาบุตร (2556) ศุภฤกษ์ เวศยาสิรินทร์ (2556)

2.3.3 มีคุณธรรมจริยธรรม

2.3.3.1 ความหมายคุณธรรม

ทิตนา แชมมณี (2546 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาวะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม ซึ่งเป็นภาวธรรมอยู่ในจิตใจ
วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550 : 40) คุณธรรม หมายถึง การคิดและทำคุณงามความดี เป็น ประจำของคนในชุมชน สังคม และประเทศชาติเพื่อผลประโยชน์ของส่วนร่วม

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2551 : 68) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า คือ ความดีงามที่อยู่ในจิตใจบุคคล ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความโอบอ้อมอารีมีน้ำใจ ความพากเพียรอดสาหัส ความเห็นอกเห็นใจ ความละเอียดต่อความชั่ว ความกล้าที่จะทำความดี สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมในความเป็นผู้นำสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กิริติ บุญเจือ (2551 : 10) ได้ให้นิยามคำว่า คุณธรรม คือ ภาวะความพร้อมในจิตใจที่จะตัดสินใจทำดีในทุกโอกาส ภาวะดังกล่าวอาจจะมีมาเองโดยธรรมชาติ ซึ่งต้องนับว่าเป็นพรสวรรค์อันประเสริฐยิ่ง

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะภายในตัวหรือพฤติกรรมที่แสดงออกทางความดี ความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสียสละ ความมีน้ำใจงาม ความเกรงใจที่แสดงให้เห็นถึงความมีเมตตา กรุณา ปราบปรามดีต่อผู้อื่น มีความสุภาพอ่อนโยนเป็นประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่นและสังคมอย่างสันติสุข

2.3.3.2 ความหมายจริยธรรม

สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว (2548 : 20) จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างมีธรรมะและถูกธรรมระบบการทำความดี ละเว้นความชั่วเป็นความดีงามที่ควรประพฤติโดยมีปัญญา เป็นเครื่องกำกับอันเป็นประโยชน์ต่อ การดำเนินชีวิตที่ดีงาม สร้างรากฐานนำไปสู่การเกิดขึ้นของจิตที่เหนือดี เหนือชั่ว เป็นครรลองของ ชีวิตและสังคมอย่างมีกตिका ไม่สร้างความเดือดร้อนยังความสงบสุขร่วมเย็นมาสู่สังคมตนเอง จึงได้ชื่อว่า ผู้นั้นครองตนอย่างมีจริยธรรม

สุลักษณ์ ศิวรักษ์ (2550 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย จริยธรรม คือ หลักหรือหัวข้อแห่งความประพฤติปฏิบัติเพื่อเกิดปกติสุขในสังคม ไม่ให้มีการเอาไรดเอาเปรียบกันหรือมีได้ก็แต่เพียงน้อยให้เกิดความมั่งคั่ง มั่นคงทั้งส่วนตนและส่วนท่าน

กิงดาว จินดาเทวิน (2550 : 1) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติที่อาศัยหลักการด้านศีลธรรมเป็นเหตุเป็นผลในการแยกแยะสิ่งที่ถูกต้องควรทำ และสิ่งที่ผิดไม่ควรทำไม่เบียดเบียนกัน เห็นแก่ประโยชน์ตนเองและผู้อื่น เพื่อการอยู่ร่วมกัน ของคนในสังคมอย่างเป็นปกติสุข

จากนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์หรือแนวทางการประพฤติตนด้วยธรรมะ รู้จักผิดชอบชั่วดี และแยกแยะสิ่งที่ถูกต้องควรปฏิบัติในทางที่ดีงาม ให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข

จากนิยามความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความคิดภายในจิตใจหรือพฤติกรรมที่แสดงออกทางความดี มีความ پاکเพียรอดสาหัส ไตร่ตรองปัญหาด้วยการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ถ้าดีจะทำความดี มีความยุติธรรม ไม่เอาไรต์เอาเปรียบเบียดเบียนผู้อื่น มีความเสียสละ มีน้ำใจงาม เป็นคนสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเกรงใจเห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วม มีเมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่นเสมอ

2.3.3.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม

ราชกิจจานุเบกษา ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556 : 73-74) กล่าวถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายความว่า มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ การปฏิบัติตนตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณของวิชาชีพ ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรต้องตระหนักและใส่ใจที่จะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกคนต้องปฏิบัติตามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

- 3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจ แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

- 3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

- 3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

- 3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์หรือผู้รับบริการ

3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560 : ออนไลน์) ได้จัดหลักสูตรอบรมแบบ e-Training หลักสูตรจริยธรรมสำหรับนักบริหารโดยกล่าวถึงผู้บริหารกับคุณธรรมและจริยธรรมไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารกับคุณธรรม ศิลสำหรับผู้บริหาร ปัญหาที่เกิดในสังคมไทยมีมากมาย ปัญหาเหล่านั้นมีทั้งที่แก้ไขได้และแก้ไขไม่ได้ ส่วนที่แก้ไข ไม่ได้เมื่อมองให้ลึกลงแล้วจะพบว่า หลายสิ่งหลายอย่างที่เป็นปัญหาและแก้ไขไม่ได้จะอยู่ที่ไม่ทำมากกว่าไม่รู้ หรือที่ขอบพูดว่ารู้แล้วไม่ทำ หรือมองให้ลึกลงไปอีกจะพบว่า รู้ไม่จริงจึงแก้ไขไม่ได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องรู้สึกและรู้แจ้ง โดยเฉพาะด้านศีลธรรมซึ่งมีความจำเป็นสำหรับทุกคน

2. ผู้บริหารกับจริยธรรม ได้แก่

2.1 หลักจริยธรรมในการดำรงชีวิต หลักจริยธรรมในการดำรงชีวิต เป็นจริยธรรมแบบที่มีอยู่ในตัวบุคคลและยึดถือประจำใจไว้เป็นแนวปฏิบัติ

2.2 หลักจริยธรรมที่ผู้บริหารควรยึดถือปฏิบัติในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือในฐานะบุคล

2.3 ผู้บริหารกับการสร้างความสมดุล จริยธรรมเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ดีที่พึงประสงค์ เพื่อความเจริญแห่งตนทางหนึ่งโดยเฉพาะผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

คุณธรรมจริยธรรม เป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับ ผู้บริหารทุกองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรของรัฐ ของเอกชน องค์กรศาสนา องค์กรราชการ องค์กรการเมืององค์กรเศรษฐกิจหรือองค์กรพิทักษ์ก็ตาม จะต้องสมบูรณ์ด้วยหลักคุณธรรมและจริยธรรม โดยไม่บกพร่องตลอดเวลาที่ดำรงฐานะผู้นำหากคุณธรรมและจริยธรรมขาดตกหล่นบกพร่องไปจากผู้นำในตำแหน่งต่างๆ ที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรใน ระดับ และฝ่ายต่างๆ คุณภาพการบริหารก็จะบกพร่องตามไปด้วย เมื่อการบริหารบกพร่องคุณภาพขององค์กรที่ผู้นำรับผิดชอบก็จะบกพร่องตามไปด้วยถึงที่สุดองค์กรนั้นก็ล้มครืน การแก้ไขปัญหาคือผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองให้จงได้หรือมิฉะนั้นก็ต้องเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำ

สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (2553 : 6) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีได้มีการกำหนดชัดเจนว่าต้องยึดถือคุณธรรม หรือต้องมีคุณธรรมใดบ้างแต่ลักษณะซึ่งแสดงออกถึงคุณธรรมจริยธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะยึดถือปรากฏอยู่ในหลักของศาสนาทุกศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยาบรรณและวินัยของข้าราชการซึ่งผู้บริหารควรปฏิบัติตนเรื่องต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน อาทิ การมีเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เอาวัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน มีความยุติธรรมมีเหตุผลและ

วางตัวเป็นกลางอย่างสม่าเสมอ มีความรักความห่วงใยผู้ร่วมงาน มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองหน่วยงาน และผู้อื่น มองโลกในแง่ดีและยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน สอดคล้องกับ สิวลี ศิริไล (2550) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่ดีของทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร การศึกษาจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ผลักดันให้เกิด การดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารการศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาทุกระดับโดยทุกหน่วยงานปรารถนาให้การยอมรับนับถือผู้บริหารที่มีคุณภาพนั่นก็คือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญงาน มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นต้น แต่ที่เหนือสิ่งอื่นใด คือความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจและมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธาซึ่ง คุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารการศึกษาสามารถ ครอบงำ ครอบงำ และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารการศึกษาที่ขาดคุณธรรมย่อมเป็น เหตุของความเสื่อมของสถานศึกษามักเกิดความแตกแยกของผู้ร่วมงานขาดขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาลดลง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมย่อม เป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานสามารถนำพาสถานศึกษาสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิผลแม้ว่าจะมีข้อถกเถียงกันในสังคมอย่างกว้างขวางในทางเลือกระหว่างผู้บริหารที่มี จริยธรรม (Ethics) กับผู้บริหารที่มีความสามารถ (Competent) ทำให้มีเสียงสะท้อนจาก สังคมที่ ต้องการผู้บริหารที่มีคุณสมบัติพร้อมทั้งสองประการคือทั้งเก่งและดี สอดคล้องกับ Brown and Trevi (2006) และ Greenfield (2004 อ้างใน ชูตริรักษ์บางแหลม และคณะ 2559 : 168-181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสามารถเข้าใจดีที่สุด 2 กระบวนการที่แยกเป็นส่วนๆ ระหว่างพฤติกรรมด้าน คุณธรรมของบุคคลกับอิทธิพลด้านคุณธรรมและจริยธรรม สามารถอธิบายได้ว่า กระบวนการได้ยึด หลักสัญญาสำหรับการให้ ผู้บริหารโรงเรียนได้นำลักษณะที่เป็น แบบอย่างที่ดีที่สุดมาช่วยให้ครูได้ พัฒนา และมีการให้อำนาจในการอบรมสั่งสอน และนำบริบทที่เป็นความกดดัน ภายในมาใช้ในการ เปลี่ยนแปลงโรงเรียน และมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรทำหน้าที่การบริหารคุณธรรม 2 วิธีการ คือ 1) ผ่านทัศนคติ ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ และการประมวลผลในค่านิยมที่สอดคล้องกับ จริยธรรมในวิชาชีพของตน และ 2) วิธีที่ให้คุณค่าการทำหน้าที่ของพวกเขาและผลประโยชน์การ ปฏิบัติงานประจำวัน สอดคล้องกับงานวิจัย Sheive and Schoenheit (1987 อ้างใน ดวงเพ็ญ สุทธิ ชนกุล 2547 : 43) ได้ศึกษาผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิผลจำนวน 12 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและมีมัธยมศึกษาศึกษาธิการและผู้ช่วยศึกษาธิการ โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมได้นั้นจะต้องมีการประพฤติปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) เป็นผู้สั่งสมค่านิยมที่ถูกต้องทางการศึกษา 2) เป็นผู้มี ความมุ่งมั่นและมีความซื่อสัตย์สุจริตใน การทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตน 3) สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของ ตนให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและเห็นคล้อยตาม 4) มีการวางแผนเพื่อปฏิบัติวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรม และจริยธรรม 5) ลงมือปฏิบัติจริงตามแผนที่ได้วางไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถทางการบริหาร

จากแนวคิดข้างต้น จึงสรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความเจริญทางด้านคุณธรรมจริยธรรมจะต้องรู้สึก รู้แจ้ง ยึดถือหลักประพฤติตนด้านศีลธรรมตามหลัก ศาสนาที่ตนนับถือ มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ประพฤติตน มีระเบียบวินัยในตนเองและถือปฏิบัติตามกฎกติกา มารยาท ขนบธรรมเนียม และแบบแผนอันดีงาม ของสังคมอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองและความสุขร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษา

ปฏิบัติงานด้วยความมีเมตตา กรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลส่งเสริมซึ่งกันและกัน เป็นผู้ให้ที่เสียสละ เอื้อเฟื้อ เพื่อแม่เพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนร่วม มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคมและต่อวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ ให้คำยกย่องชมเชยกับผู้ร่วมงานเสมอ เป็นสมาชิกที่ดีมีความรับผิดชอบต่อองค์กรวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถ เสริมสร้างปลูกจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้เรียน ครู บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และสังคม อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นได้ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม แสดงดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
1. ยึดหลักเมตตา กรุณา ต่อศิษย์ บุคลากรและสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า	สำนักมาตรฐานวิชาชีพ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548) สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (2553) เจริญ ภูวิจิตร (2555) บวร เทศารินทร์ (2560) Maxine (2015) John E. et al. (2014)
2. มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมก่อนเสมอ	สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (2553) John E. et al. (2014)
3. มีความมุ่งมั่นและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานหน้าที่	จีรวิทย์ นิยมธรรม (2545) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548) วิโรจน์ สารรัตน์ (2549) สุนทร โคตรบรรเทา (2550) เจริญ ภูวิจิตร (2555) สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (2553) Maxine (2015)
4. ปฏิบัติตนด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ	สำนักมาตรฐานวิชาชีพ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548) สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (2553)

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
5. ยึดถือประเพณีด้านศิลปกรรมอย่างเคร่งครัด ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560)
6. ประพฤติตนมีระเบียบวินัยในตนเองและถือปฏิบัติ ตามกฎกติกา มารยาท ขนบธรรมเนียม และแบบแผนอันดีงามของสังคม	สำนักมาตรฐานวิชาชีพ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560)
7. เสริมสร้างปลูกจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้เรียน ครู บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และสังคม อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ	สำนักมาตรฐานวิชาชีพ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548)

2.3.4 การพัฒนาตนเอง

2.3.4.1 ความหมายการพัฒนาตนเอง

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2551 : 17) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการ และวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2553 : 17) ได้ให้คำจำกัดความ การพัฒนาตนเอง หรือการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความชวนชวนสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนา ศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยี ต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

วินัย เพชรช่วย (2553 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ 2 ลักษณะคือ 1) การที่บุคคลพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถ ดำเนินกิจกรรมและแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ 2) การพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมเพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มี ประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

ปานทิพย์ จุลบุตร (2554 : 15) สรุปว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้าง หรือปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นโดยศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากตำราหรือแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยสามารถใช้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจนเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาทุกครั้งเมื่อมีโอกาส เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นจัดให้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคลในองค์การซึ่งมีระยะเวลาในการเรียนรู้ที่ยาวนานและครอบคลุมไป ถึงการฝึกอบรมด้วยการที่บุคคลรู้จักเรียนรู้และปรับปรุงตนเองใหม่ความเจริญงอกงาม เพื่อสะสม ความรู้และประสบการณ์ใหม่มากขึ้น เพื่อการนำพาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้าหรือเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีกว่าเดิมจากสภาพที่เป็นอยู่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2554 : 95-96) ให้ความหมาย การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย คำ 2 คำ คือ การพัฒนา กับ ตนเอง “ การพัฒนา ” (Development) หมายถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ดีขึ้นเจริญขึ้น “ ตนเอง ” (Self) มีความหมายว่า ตัวบุคคลนั้น ดังนั้น การพัฒนาตนเองตามรูปศัพท์จึงหมายถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองของบุคคลนั้นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น

สนธยา พลศรี (2556 : 166) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการที่บุคคลใดเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และศักยภาพในด้านต่างๆ ของตน ทำให้ชีวิตมีคุณภาพ มีคุณธรรม

จากนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพความสามารถให้กับตนเอง โดยการศึกษา ค้นคว้า ติดตามเพิ่มพูนความรู้หรือแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมด้วยความสามารถของตนเอง พัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติมความชำนาญให้เป็นประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาตนเอง

สมคิด บางโม (2547 : 166) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตัวผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาตัวบุคคล เพราะถ้าผู้บริหารไม่พัฒนาตนเองเสียก่อนแล้ว การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่ นำได้ผลวิธีการพัฒนาตัวผู้บริหารที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบกันเอง
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่างๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานทั้งที่อยู่ในความ

รับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง

5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่นๆ

6. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
7. เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส
8. เป็นสมาชิกขององค์การทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ
9. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
10. เข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษา
11. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

วินัย เพชรช่วย (2553 : ออนไลน์) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตน คือบุคคล ล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญดังนี้

ก. ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ดังนี้

1. เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วย ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

2. เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

3. เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ

4. ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงให้ขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

ข. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ค. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวมภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิถีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้ และได้กล่าวถึง แนวคิดในการพัฒนาตนเองของบุคคลไว้ว่า บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ แนวคิดในการพัฒนาตนเองที่สำคัญมีดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเองทำให้สามารถที่จะฝึกหัดและพัฒนาตนเองได้ในเกือบทุกเรื่อง

2. ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้านจนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดๆ อีก

3. แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก

4. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดติดยึด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิถีคิดและการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่หรือฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง

5. การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่องเมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

Meggison and Pedler (1992 : 4-7) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเองโดยมีลักษณะเป็นกระบวนการ ดังนี้

- 1.ปรารถนาในการเรียนรู้ (desire to learn)
2. การวินิจฉัยตนเอง (self-diagnosis)
3. การกำหนดเป้าหมาย (set goals)
4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (finding appropriate resources)
5. การสรรหาเพื่อน (recruit of other people)
6. ความอดทนต่อสู้และความพยายาม (strict ability and perseverance)
7. การประเมินผลด้วยตนเอง (evaluation)

Kouzes and Posner (2002 : 295 อ้างใน อรรถพ จินะวัฒน์. 2559) มีทัศนะว่า คนที่มีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองซึ่งเป็นคนที่มีความมั่นคงในจิตใจจะมองเห็นเส้นทางที่ก้าวหน้า และสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ซึ่ง Kouzes and Posner เสนอไว้ ดังนี้

1. สร้างแรงบันดาลใจกับตนเอง (Inspiring) มีความสนใจแสวงหาความรู้ เต็มไปด้วยพลังและมีความรู้สึกทางบวก
2. เป็นแบบอย่าง (Modeling) ด้วยการแสดงให้เห็นความสามารถ ประเมินความสามารถของตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สามารถปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวังให้ผู้อื่นปฏิบัติได้
3. มีความท้าทาย (Challenge) ด้วยการแสวงหานวัตกรรมและกล้าที่จะคิดนอกกรอบ
4. ช่วยทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ (Enabling) ด้วยการสร้างการร่วมแรงร่วมใจ การไว้วางใจ ให้การยอมรับ สร้างความผูกพัน ให้รางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงาน
5. สนับสนุนให้กำลังใจ (Encouraging) เพื่อช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ทำงาน ได้พัฒนางานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Louys, et al. (2009: 70-81 อ้างใน สุพร มูลศรี. 2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองโดยใช้โครงสร้างพื้นฐานทางสังคม เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพโดยการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต จากการทดลองศึกษาโดยให้มีการวางแผนการพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และการเรียนรู้จากสังคม การจัดการฝึกอบรมด้วยตนเองเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสร้างและวางแผนงานด้วยตนเองตามความสนใจรวมถึงประสบการณ์จากการศึกษานอกระบบ ซึ่งเป็นแนวทางบ่งชี้หรับการพัฒนาตนเองในอนาคตโดยตนเองเป็นผู้วางแผน สอดคล้องกับอุทัย บุญประเสริฐ และ ดิเรก วรรมเศียร (2550) ที่ได้ทำการศึกษา วิจัยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งสถานศึกษา โดยผลการวิจัยสะท้อนว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมสัมมนา การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (On the Job Development) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bezzina (1994) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนผ่านการพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาประสบการณ์มีคุณลักษณะสูงผ่านวิธีการพัฒนามหาวิทยาลัยหลากหลายรูปแบบ โดยกิจกรรมพื้นฐานของการพัฒนา คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วม ประชุมกับสมาคมวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ส่วนวิธีที่เหมาะสมที่สุด คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Learning on the Job) หรือการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับบุคคล (Interpersonal Skill)

จากข้อมูลข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนความรู้ ด้วยความฉลาดรอบรู้ มีไหวพริบ มีความคิดก้าวหน้า มีความรอบคอบมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทั้งหลายด้วยความรู้สึกที่ดี พัฒนาความสามารถของตนเองโดยการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง พัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม มีบุคลิกภาพโดยรวมสง่างาม วางตัวเข้าสังคมได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างการพัฒนาตนเองที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา พัฒนาตนเอง และส่งเสริมคุณลักษณะที่สถานศึกษาและสังคมต้องการ พร้อมทั้งส่งเสริมความรู้สึกให้คุณค่าแห่งตน มีความรู้สึกทางบวกต่อตนเอง ครู นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ วางแนวทางพัฒนาตนเอง ผู้อื่น และสังคม ให้สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้อย่าง

มั่นใจและยังยืนยันอย่างสม่ำเสมอ จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นได้ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม แสดงดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาตนเอง

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทั้งหลายด้วยความรู้สึที่ดี	สมคิด บางโม (2547) สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543) Kouzes and Posner (2002) Louys, et al. (2009 อ้างใน สุพร มูลศรี 2555)
2. รู้จักปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมที่สังคมต้องการ	วินัย เพชรช่วย (2553)
3. วางแนวทางพัฒนาตนเอง ผู้อื่น และสังคม ให้สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจและยั่งยืน	วินัย เพชรช่วย (2553) บวร เทศารินทร์ (2560)
4. ส่งเสริมความรู้สึที่ดีให้คนค่าแห่งตน มีความรู้สึกทางบวกต่อตนเอง บุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ	วินัย เพชรช่วย (2553) Kouzes and Posner (2002) Maxine (2015)
5. เป็นแบบอย่างการพัฒนาตนเองที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเอง	วินัย เพชรช่วย (2553) บวร เทศารินทร์ (2560) Gerald Aungst (2012) Maxine (2015)
6. เข้าร่วมประชุม การอบรมสัมมนา ทั้งในและนอกสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	อุทัย บุญประเสริฐ และดิเรก วรรมเศียร (2550) พิชญ์ณัฐา พรรณศิลป์ และคณะ (2558) Bezzina (1994) Louys, et al. (2009)

2.3.5 มีมนุษยสัมพันธ์

2.3.5.1 ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช (2528) ทรงตรัสถึงการทำงานที่ต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้มีใจความว่า “ การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถ 2 อย่างเป็นสำคัญ คือ ความสามารถในการใช้วิชาความรู้อย่างหนึ่ง ความสามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างหนึ่ง ทั้ง 2 ประการต้องดำเนินคู่กันไปและจำเป็นต้องกระทำด้วยความ สุจริตกาย สุจริตใจ ด้วยความคิดความเห็นที่เป็นอิสระปราศจากอคติ และด้วยความถูกต้องตาม เหตุผลด้วย จึงจะช่วยให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย และประโยชน์ที่พึงประสงค์ โดยครบถ้วนแท้จริง ”

กนิษฐา ดอกทุเรียน (2550 : 10) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความ เป็นมิตร หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งทางกายภาพ และทางจิตใจที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกัน และกัน เกิดความนับถือรักใคร่ชอบพอ แสดงความร่วมมืออันดีต่อกัน ทำให้อยู่ร่วมกันด้วยความดีและมี ความสุข

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2555 : 48) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ซึ่งอาศัยอยู่ในสังคมร่วมกัน อย่างผาสุกซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจอันดีต่อกัน มุ่ง ให้เกิดความร่วมมือต่อกัน

ณัฐริการ์ แก่นดีลัง และธนัตถ์ ฐิติวรทัต (2556 : 25) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกและการกระทำเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยมีความรู้สึก ผูกพันที่ดีต่อกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

Flippo (1933: 15 อ้างใน พัทธนนท์ กลั่นแก้ว 2551 : 28) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ คือ การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะให้เกิดความร่วมมือประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อ บังเกิดผลและบรรลุเป้าหมาย

จากนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกหรือ การกระทำเพื่อประสานความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยอาศัยความผูกพันอันดีเข้าใจซึ่งกันและกัน ร่วมมือ ร่วมใจกันด้วยความดี จะช่วยให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างสำเร็จและมีความสุข

2.3.5.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีมนุษย์สัมพันธ์

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 23-72) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญ อย่างหนึ่งในการบริหารงาน การสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลในองค์กรนั้น ย่อมถือได้ว่าเป็น มูลเหตุแห่งการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ จะต้องรู้จักใช้มนุษย์สัมพันธ์เป็นเครื่องในการชนะใจลูกน้องเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ เพื่อให้เกิดการยอมรับ นับถือเลื่อมใสศรัทธา ยอมทำงานหรือให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริง ดังนั้นมนุษย์ สัมพันธ์จึงมีบทบาทมากในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กร ฉะนั้นการที่จะทำให้การทำงาน ในองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจาก บุคคลที่อยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ หากผู้บริหารไม่สามารถครองใจลูกน้องได้แล้ว ผู้บริหารนั้น ยากที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ และกล่าวถึง มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร การศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้หลักมนุษย์สัมพันธ์ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์และตัวบุคคลประกอบด้วย 3 ประการดังนี้

1. การสังเกตเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดยการให้ความสนใจที่จะศึกษา รายละเอียดต่างๆ ของบุคคลที่ต้องติดต่อสัมพันธ์ด้วยในทุกๆ ด้านจะได้เป็นแนวทางในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. การไต่ถามเพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์เท่าที่ จะทำได้ นอกจากจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์กันเองแล้วยังเป็นการแสดงความมีน้ำใจทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจ จะได้ตั้งใจทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

3. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการ ปรับปรุงแก้ไขสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

รวีวรรณ โปรรุ่งโรจน์ (2551 : 114-115) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญ 6 ประการดังนี้

1. ในด้านส่วนตัว มนุษย์สัมพันธ์ช่วยให้เกิดความสุขใจและพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากมนุษย์สัมพันธ์ทำให้เกิดมิตรภาพกับบุคคลอื่นๆ ไม่ทำให้เกิดความว้าเหว
2. ทำให้ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นๆ ซึ่งทำให้รู้สึกปลอดภัย และมั่นใจมากขึ้น
3. ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเนื่องจากได้รับความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น
4. ช่วยให้สามารถสมาคมกับบุคคลในระดับต่างๆ ได้เป็นอย่างดี
5. เมื่อต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่นก็ช่วยให้เกิดความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจและไว้วางใจผู้อื่นซึ่งส่งผลให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวขึ้นในหมู่คณะ และร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี โดยปราศจากข้อขัดแย้ง
6. ก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและมีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับหน่วยงานที่ตนทำงานด้วย

ปราณี จันทรรัตน์ (2554 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ปรารถนาจะประสบความสำเร็จ โดยใช้มนุษย์สัมพันธ์ ควรจะได้พิจารณาลักษณะของผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และยึดไว้เป็นหลักดังนี้

1. มีความสุภาพ อ่อนโยน ยิ้มแย้มและเป็นกันเองกับผู้อื่น
2. เข้าใจเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานมีเมตตาและกรุณา
3. พยายามเข้าใจความต้องการและปัญหาของแต่ละคน
4. ประมาทตน ไม่ถือว่าตนดีกว่าผู้อื่น
5. ให้ความสำคัญแก่ทุกคนไม่เหยียดหยามผู้อื่น
6. ยกย่องความรู้และความคิดริเริ่มของผู้อื่น
7. มั่นใจในตนเองและผู้ร่วมงาน
8. ทำตนให้เป็นที่นับถือ
9. มีความจริงใจ ไม่ตรีจิตและช่วยเหลือผู้อื่น
10. ชมเชยคนอื่นเสมอ ให้เกียรติในผลงานของผู้อื่น
11. ไม่นินทาว่าร้ายและไม่หว่านไหวต่อสิ่งเหล่านี้
12. มีอารมณ์ขัน ไม่ชอบเรื่องหยาบโลน
13. ปรับปรุงบุคลิกของตนเองอยู่เสมอ
14. เรียกชื่อและจำชื่อผู้อื่นได้แม่นยำ
15. ให้การต้อนรับผู้มาหาด้วยสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส
16. เป็นคนยุติธรรม ไม่เอาเปรียบผู้อื่น
17. พูดกับคนอื่นและรู้จักกาลเทศะของการใช้คำพูด
18. มีความอดทนและอดกลั้น

เอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2555 : 2) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำบุคคลไปสู่การพัฒนาเอกลักษณ์ของตนให้ไปถึงศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ การที่ผู้บริหารจะสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นจะเกิดบรรลุลผลได้ต้องอาศัยคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลในการยอมรับ และส่งเสริมซึ่งกันและกัน และนอกจากนี้ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ

ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นอันได้แก่ การเปิดเผยตนเอง การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารความเข้าใจกัน

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555 : 5) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์เนื่องจากต้องทำงานกับคนถ้าหากว่าผู้บริหารขาดซึ่งความมีมนุษยสัมพันธ์เสียแล้ว ผู้ปฏิบัติงานหรือคนอื่นที่เกี่ยวข้องมักจะไม่ให้ความร่วมมือ ฉะนั้นจงเอาใจใส่กับผู้ร่วมงาน จงมีน้ำใจต่อผู้อื่นจงเข้าใจผู้อื่น และจงช่วยเหลือผู้อื่น แล้วความมีมนุษยสัมพันธ์ของตนเองก็จะมีการพัฒนาขึ้น

เต็มสิริ ทิพย์จันทา (2553 : 144) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอน กรณีศึกษา : โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับมากกว่าข้ออื่น ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่ต้องมีการปะทะสังสรรค์ทางสังคมตลอดเวลา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่เชื่อถือของทุกคน แก้ไขปัญหาของผู้อื่นได้ มีความซื่อสัตย์ รู้ปัญหาของผู้อื่น สนใจกิจกรรมของสังคม มีความอดทน เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย มีน้ำใจในการบริการแก่สังคม มีความจริงใจ เข้าใจความสามารถและความฉลาดของบุคคลอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภุชญาค์ ทองอุไร (2559 : 58) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นมีความยิ้มแย้มแจ่มใสและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยไมตรีจิต และมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติตนและหน้าที่ราชการอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ มีความยิ้มแย้มแจ่มใส มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติตนและหน้าที่ราชการและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยไมตรีจิต ทั้งนี้เนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะนำไปสู่ความสำเร็จและราบรื่นในการบริหารงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ จะช่วยให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนเกิดผลดีสอดคล้องกับงานวิจัย ถาวร โสมณวัฒน์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของบุคลากรครู วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของบุคลากรครู วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี มีพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกที่ทำให้ครูในวิทยาลัยเกิดความเข้าใจ พอใจร่วมมือร่วมใจและเป็นมิตร เป็นผู้บริหารที่มีอารมณ์ดี มีความเป็นกันเองกับทุกคน ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยังใช้คำพูดที่เหมาะสมสุภาพอ่อนโยนที่แสดงได้ถึงความจริงใจสอดคล้องกับงานวิจัย พรรณกร นนทะการ และคณะ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการจูงใจผู้อื่น และ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี จำแนกตาม

วิทยฐานะ และตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจำแนก ตามเพศ อายุสถานภาพสมรส และระดับที่สอนในปัจจุบัน ไม่แตกต่างกัน

จากข้อมูลข้างต้น จึงสรุปได้ว่า มีมนุษย์สัมพันธ์คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จจะต้องรู้จักใช้การสร้างความกำลังใจและแสดงความมีน้ำใจทำงานด้วยความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจหรือให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริง ให้แก่ครู นักเรียน และบุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในสถานศึกษา พยายามเข้าใจความต้องการ สร้างความสนิทสนมเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นและปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ปฏิบัติงานและเปิดโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยไมตรีจิต ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญที่จะศึกษารายละเอียดต่างๆ ของบุคลากรที่ต้องการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในทุกๆ ด้าน โดยทุกคนมีส่วนร่วมสู่การตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จอย่างแท้จริง จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นได้ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีมนุษย์สัมพันธ์แสดงดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีมนุษย์สัมพันธ์

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
1. สร้างกำลังใจและแสดงความมีน้ำใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในสถานศึกษา	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550) รวิวรรณ โปรัมย์โรจน์ (2551) พรรณกร นนทะการ (2555) Maxine (2015)
2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอารมณ์ดี มีอารมณ์ขัน	ปราณี จันทร์รัตน์ (2554) ถาวร โสมณวัฒน์ (2555)
3. สร้างความสนิทสนมเป็นกันเองพร้อมเปิดโอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550) ถาวร โสมณวัฒน์ (2555) เจริญ ภู่วิจิตร (2555)
4. ยิ้มแย้มแจ่มใส สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยไมตรีจิต	ปราณี จันทร์รัตน์ (2554) ประภษฎางค์ ทองอุไร (2559) George (2016)
5. ให้ความสำคัญที่จะศึกษารายละเอียดต่างๆ ของบุคลากรที่ต้องการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในทุกๆ ด้าน	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550) ปราณี จันทร์รัตน์ (2554) Maxine l (2015) George (2016)
6. พยายามเข้าใจความต้องการ รับฟังความคิดเห็นและปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษา	เต็มสิริ ทิพย์จันทา (2553) ปราณี จันทร์รัตน์ (2554) ถาวร โสมณวัฒน์ (2555) เจริญ ภู่วิจิตร (2555) พรรณกร นนทะการ (2555)

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
7. ทำงานด้วยความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ ต่อ บุคลากรในสถานศึกษา	วิโรจน์ สารรัตน์ (2549) รวีวรรณ โปยรุ่งโรจน์ (2551) สุธัชชัย ปัญญาโรจน์ (2556) ถาวร โสมณวัฒน์ (2555) พรรณกร นนทะการ (2555)

2.3.6 เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม

2.3.6.1 ความหมายของวัฒนธรรม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541 : 10) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง วิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมที่หล่อหลอมขึ้นผ่านการปฏิสัมพันธ์ หรือได้รับการถ่ายทอดบริบทแวดล้อม เช่น ได้รับการถ่ายทอดจากความเชื่อ ศิลปะ จริยธรรม กฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี การศึกษา สื่อมวลชน ฯลฯ กลายเป็นแบบแผนในความคิดและการกระทำของคนในสังคมเป็นส่วนใหญ่ที่สำคัญ วัฒนธรรม มีลักษณะเป็นกลางสามารถนำมาซึ่งความเจริญงอกงามหรือความเสื่อมเสียแก่สังคมได้

นิยพรรณ วรรณศิริ (2550 : 45) กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ พฤติกรรมของมนุษย์ที่ได้รับการจัดสรรขึ้นมาด้วยความจริงใจ ความหมายของวัฒนธรรมมี 2 ความหมาย คือ ความหมายในเชิงมนุษยศาสตร์ วัฒนธรรม หมายถึง ความดีงามไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมของคน สัตว์ สิ่งของ จะต้องแสดงออกถึงความดีงามจึงจะเป็นวัฒนธรรม และความหมายในเชิงสังคมศาสตร์ แบ่งออกเป็น 2 ความหมาย คือ การให้ความหมายในเชิงสังคมวิทยา (Sociology) นักสังคมวิทยาให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการอบรม ปลูกฝังสั่งสอนเรียนรู้ถึงการดำรงชีวิตที่เป็นรูปแบบเดียวกัน แล้วเก็บไว้เป็นมรดกตกทอดส่งต่อให้สมาชิกรุ่นใหม่ของสังคมต่อไป และการให้ความหมายในเชิงมานุษยวิทยา (Anthropology) ว่าวัฒนธรรมเป็นพฤติกรรมที่กลั่นกรองมาจากความคิดที่จะหาวิถีการ มาตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ อันได้แก่ การตอบสนองความจำเป็นที่มนุษย์จะยืนหยัดในการอยู่รอดเป็นคนได้ในสังคม เช่น การหาอาหารและการกินอาหารเพื่อให้ร่างกายคงอยู่ และเจริญเติบโตตามวัย การจัดกลุ่มอยู่ร่วมกันของมนุษย์การเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ การสื่อสารความคิดต่อกัน การมีจิตใจที่ดีที่มั่นคง ไม่หวั่นไหวหวาดกลัวภัยอันตรายและการขับถ่ายทางเพศ ที่จะไม่เกิดโทษต่อตนเองและผู้อื่น

อคิน รพีพัฒน์ (2551 : 72) ให้ความหมายของ วัฒนธรรม คือ องค์กรวมที่ซับซ้อนซึ่งรวมถึงความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศิลปกรรม กฎหมาย ประเพณี ความสามารถและลักษณะนิสัยอื่นๆ ที่คนได้รับมาในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคม

Lederach (1995 : 9 อ้างในสมุทพร ชำนาญ 2555 : 2) นิยามว่า วัฒนธรรม เป็นผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างสรรค์ร่วมกันระหว่างบุคคลเกี่ยวกับการรับรู้ การแปลความหมาย การแสดงออกและความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกในสังคมนั้น

จากนิยามดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรม คือ การกำหนดแสวงหาวิถีของบุคคลให้สามารถเข้ากับสภาพแวดล้อม แลกเปลี่ยนเรียนรู้พฤติกรรมหรือความประพฤติของมนุษย์ในแต่ละสังคมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่อยู่ทำให้เป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ในสังคมนั้นๆ เกิดจากการสร้างสรรค์ร่วมกันระหว่างบุคคลทั้งทางด้านการสื่อสารความคิดต่อกัน การประดิษฐ์วัตถุ

สิ่งของชิ้นใช้ ความเชื่อ ค่านิยมและบรรทัดฐาน ขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

2.3.6.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม

วิจารณ์ พานิช (2555 : 4) กล่าวว่า คือความรับผิดชอบในหน้าที่ และความสามารถ ในการปรับตัว ความสามารถในการดัดแปลงให้เหมาะสมได้ accountability and adaptability การฝึกความรับผิดชอบต่อส่วนตัวและความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัว ที่ทำงาน และชุมชน กำหนดและบรรลุ ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่สูงสำหรับตนเองและผู้อื่น อดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556 : ออนไลน์) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (flexibility and adaptability) ได้แก่ การปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลง (adapt to change) โดยการปรับตัวตาม บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน (be flexible) โดยสามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลบวกกับ การทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558 : 99) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการ นำเสนอความคิดในการทำงานด้วยวิธีการที่ หลากหลาย รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและให้โอกาส ผู้ร่วมงานมีบทบาทเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรู้จักการปรับตัวเข้าหากัน ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร ให้ความยุติธรรมแก่เพื่อนร่วมงานทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ Kim (1994) มองว่า การเข้าสู่วัฒนธรรม ใหม่และเผชิญหน้ากับสิ่งที่แตกต่างและไม่คุ้นเคยนั้นจะก่อให้เกิดความเครียด (Stress) ความเครียดนี้ จะกระตุ้นให้ผู้ที่เข้ามาอยู่ใหม่พยายาม หาทางออก เพื่อนำไปสู่การปรับตัว ผู้เข้ามาใหม่จะต้องมีการ เปิดรับการเรียนรู้ใหม่ๆ ปรับความคิดและพฤติกรรม ซึ่งการปรับตัวนี้จะทำให้ผู้ที่เข้ามาใหม่สามารถ เข้าใจถึงวัฒนธรรมเจ้าบ้านได้ดีขึ้น และสามารถแสดงออกถึงสิ่งที่ตนต้องการออกมาได้ สอดคล้องกับ แนวคิด เมตดา วิวัฒนานุกูล (2548) การปรับตัวทางวัฒนธรรม (Acculturation) เป็นกระบวนการ เรียนรู้เพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งส่วนบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม เป็นการเรียนรู้วิถีคิด ความรู้สึก และวิธีแสดงพฤติกรรมในแบบแผนใหม่เพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมเจ้า บ้าน สอดคล้องงานวิจัยของสมุพร ชำนาญ (2555 : 8-11) ได้ที่ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษา ท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในกระแสการ เปลี่ยนแปลงเช่นปัจจุบันนี้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน สถานศึกษาตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยอยู่ตลอดเวลา การ บริหารจึงสามารถกำหนดค่านิยมและกระตุ้นทิศทางการทำงานร่วมกันได้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค โลกาภิวัตน์นอกเหนือจากการเป็นผู้รู้เท่าทันกระแสแห่งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารแล้ว ยังต้องเป็น บุคคลที่สามารถนำปัจจัยเหล่านี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่ของ องค์กรให้สามารถเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ สมาชิกในสถาบันที่ บริหารงานอยู่ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงบทบาทหลายประการ ดังนี้

1. การทำความเข้าใจวัฒนธรรมย่อยในองค์การในปัจจุบันสถานศึกษามีการเปิดกว้างในการสรรหา (Recruitment) กำลังคนที่มีความหลากหลายแตกต่างกันทั้งพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ เชื้อชาติและองค์ประกอบอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อจะสามารถบริหารกำลังคนที่มีความแตกต่างเหล่านี้ให้องค์การเกิดประสิทธิผลมากที่สุดภายใต้ความแตกต่างทาง “คุณลักษณะประชากร” ที่เพิ่มสูงขึ้นเหล่านี้ ทำให้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของกำลังคนได้รับการยอมรับมากขึ้น ความแตกต่างทางวัฒนธรรมเหล่านี้จะอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยที่ติดมากับบุคคล เช่น เชื้อชาติ เพศและอายุ สถานศึกษาจึงเกิดวัฒนธรรมย่อยขององค์การ (Organizational subculture) โดยวัฒนธรรมย่อยเหล่านี้เป็นวัฒนธรรมร่วมของกลุ่มบุคคลที่มีค่านิยมและความเชื่อบนพื้นฐานของคุณลักษณะส่วนบุคคลร่วมกัน วัฒนธรรมย่อยจะมีขอบเขตที่หน่วยงานย่อยต่างๆ ในองค์การ เช่น ฝ่ายต่างๆ แผนกต่างๆ หน่วยงานต่างๆ และโครงการย่อยต่างๆ ซึ่งหน่วยงานย่อยเหล่านี้จะมีวัฒนธรรมย่อยที่แตกต่างกันตามที่บรรดาสมาชิกในหน่วยงานย่อยนั้นสืบทอดกันมา ฉะนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการมีวัฒนธรรมศูนย์รวมเพื่อรวมวัฒนธรรมย่อยต่างๆ ไว้ด้วยกัน ดังต่อไปนี้

1.1 วัฒนธรรมย่อยทางวิชาชีพ (Occupational Subculture) วิชาชีพที่แตกต่างกันของ บุคคลมีแนวทางปฏิบัติหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกันตามสภาพของวิชาชีพนั้นๆ เช่น วิชาชีพทางการบริหารสมัยใหม่มีความต้องการความเป็นอิสระจากงาน เป็นต้น วัฒนธรรมดังกล่าวนี้อาจจะขัดแย้งกับวิธีการบริหารรูปแบบเดิมที่เน้นการสั่งการและการควบคุมที่มีระดับชั้นจากบนลงล่าง ถ้าหากความต้องการเหล่านี้ไม่ได้รับการยอมรับนักวิชาชีพทางการบริหารอาจจะยุ่งยากต่อการประสานเข้ากับวัฒนธรรมองค์การโดยส่วนรวมได้

1.2 วัฒนธรรมย่อยทางเชื้อชาติ (Ethnic Subculture) วัฒนธรรมทางเชื้อชาติ เป็นสิ่งที่ติดตัวของบุคคลมานับจากรุ่นสู่รุ่นและเป็นสิ่งบ่งชี้ทางชาติพันธุ์ของมนุษย์ เป็นสิ่งที่สามารถส่งผลกระทบต่อทั้งลักษณะวัฒนธรรมองค์การและผลการดำเนินงานของสถานศึกษาได้

1.3 วัฒนธรรมย่อยช่วงชั้นบรรพชน (Generation Subculture) อายุของสมาชิกในสถานศึกษาเป็นปัจจัยทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง สมาชิกที่มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มย่อยโดยใช้ปัจจัยอายุมักเป็นบุคคลที่มีอายุรุ่นราวคราวเดียวกันทำให้ส่งผลต่อความเชื่อ ค่านิยมและเจตคติของกลุ่มซึ่งทำให้กลุ่มต่างๆ เหล่านี้มีการรับรู้ภาพลักษณ์ของสถานศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

1.4 วัฒนธรรมย่อยทางเพศ (Gender Subculture) ประเด็นเกี่ยวกับเพศและผลกระทบจากความแตกต่างทางเพศเชื่อมโยงกับความลำเอียงทางเพศ โดยมีผลจากการวิจัยพบว่า เมื่อผู้ชายทำงานร่วมกันวัฒนธรรมของกลุ่มผู้ชายจะเกิดขึ้น โดยทั่วไปมันจะมีบรรยากาศของการแข่งขันที่เกี่ยวข้องกับการแพ้หรือการชนะ แต่เมื่อผู้หญิงทำงานร่วมกันวัฒนธรรมของกลุ่มผู้หญิงก็เกิดขึ้นด้วย โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่เน้นความร่วมมือร่วมใจกันมากยิ่งขึ้นในขณะที่เมื่อเปรียบเทียบโอกาสในตำแหน่งบริหารของสถานศึกษา เพศหญิงมักจะเข้าถึงได้น้อยกว่าเพศชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งระดับสูง อดคิดดังกล่าวนี้อาจเป็นอย่างหนึ่งที่จะต้องจัดการกับปัญหาความแตกต่างทางเพศภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานที่เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

2. ความไวต่อวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาท่ามกลางกระแสการไหลเวียนของวัฒนธรรมที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและง่ายดาย เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในสถานศึกษาทั้งผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่หลากหลายเหล่านี้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เช่น เมื่อเข้าไปดำเนินกิจการในห้องถิ่นใด

ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับลูกค้าหรือผู้รับบริการอาจต้องเรียนรู้ในการใช้ภาษาท้องถิ่น (Native Language) ผู้บริหารในท่ามกลางวัฒนธรรมข้ามชาติ (Cross-Cultural) จึงต้องมีคุณสมบัติของความอดทน (Patient) ปรับตัวได้ (Adaptable) มีความยืดหยุ่น (Flexible) และพร้อมที่จะเรียนรู้ (Willing to listen and learn) คุณลักษณะเหล่านี้คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถรับรู้วัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว (Cultural Sensitivity) การที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่รวดเร็วในการรับรู้ด้านวัฒนธรรมนั้น จะทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานพหุวัฒนธรรม (Multicultural Worker) ได้นอกจากนี้การมีความรู้สึกที่รับรู้อย่างรวดเร็ว ดังเป็นคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารในการบริหารบุคคลที่มาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม เนื่องจากวัฒนธรรมที่มาจากแหล่งเดียวกัน จะช่วยให้การทำความเข้าใจการเจรจาเกี่ยวกับบุคคลอื่นได้ง่ายขึ้น ปัญหาที่เกิดจากความไม่เข้าใจทางวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารมีที่มาจากหลายแหล่ง ดังนี้

2.1 ภาษา มักจะพบว่าพนักงานที่ไม่มีความสามารถทางภาษาอังกฤษ จะเห็นว่าตนเองไม่ เหมาะสมกับการทำงานกับผู้บริหารชาวอเมริกัน

2.2 ภูมิภาค ภูมิภาคที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเข้าใจผิดกันได้ง่ายขึ้น

2.3 นิสัยการทำงาน ยังมีพนักงานจากภูมิภาคที่แตกต่างกันมากเท่าไร ก็มักจะมีพนักงานที่มีนิสัยการทำงานที่แตกต่างกันมากขึ้นตามไปด้วย

2.4 บทบาทสตรี ในหลากหลายประเทศที่มีการจำกัดบทบาทของสตรี ทั้งการเข้ารับการศึกษาและการทำงาน

3. ผู้บริหารต้องมีความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) ท่ามกลางความแตกต่างทางวัฒนธรรม ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถรอบด้าน ซึ่งความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) เป็นคุณลักษณะที่จำเป็น เพราะเป็นความสามารถของผู้บริหารในการศึกษาบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่เขาแตกต่างจากบุคคลอื่นและสิ่งที่แฝงเร้นอยู่ในตัวตนของเขา เช่น หากชาวอเมริกันจำเป็นต้องเข้าร่วมประชุมที่ประเทศยุโรป เขาจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ชาวยุโรปจะนำเสนอเพื่ออภิปรายร่วมกับเขาซึ่งเป็นชาวอเมริกันทั้งในด้านการเมืองและการค้าหรือเหตุการณ์ปัจจุบันอย่างน้อยๆ ก่อนการเจรจา 2-3 ชั่วโมง ความรู้ความเข้าใจและความตระหนักดังกล่าว เป็นความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้ (Cognitive Cultural Intelligence) หมายถึง ความสามารถเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อกำหนดเวลา (Deadline) DuBrien (2010 : 394) เรียกความฉลาดด้านนี้ว่าเป็น Head-ความฉลาดทางปัญญา

3.2 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านร่างกาย (Physical Cultural Intelligence) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจการแสดงออกหรือลักษณะท่าทาง (Action or Demeanor) ตลอดจนการยอมรับลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม DuBrien (2010 : 394) เรียกว่า Body-ความฉลาดทางกาย

3.3 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอารมณ์ (Emotional Motivational Cultural Intelligence) เป็นความสามารถในการปรับตัวกับวัฒนธรรมใหม่ ตลอดจนการต่อสู้กับปัญหา อุปสรรคและความพ่ายแพ้ที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละสถานการณ์ เป็นสิ่งที่ต้องการความกล้าหาญและความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหาร คุณลักษณะด้านนี้ DuBrien (2010 : 395) เรียกว่า Heart-ความฉลาดทางจิตใจ การสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้ง

Head, Body และ Heart จึงจะทำให้สามารถผสมข้อเท็จจริงปรับตัวให้เข้ากับธรรมเนียมปฏิบัติ และปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมความฉลาดทางวัฒนธรรมจึงมีความหมายและองค์ประกอบที่ คล้ายคลึงกับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

4. ความสามารถในการหลอมรวมวัฒนธรรมองค์การ (Acculturation) ในปัจจุบัน องค์การแทบทุกประเภทมักจะควรรวมกิจการกัน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอด สถานศึกษาก็เช่นกันมีรูปแบบการควรรวมสถานศึกษาที่ประสบปัญหาเช่น มีขนาดเล็กเกินไป เป็นต้น ซึ่งประเด็นปัญหาที่จะทำให้การควรรวมกิจการล้มเหลว คือ การมีวัฒนธรรมองค์การที่ต่างกัน อย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีการตรวจสอบความเข้ากันได้ของวัฒนธรรมคู่ (Bicultural Audit) ของทั้งสองสถานศึกษาให้ชัดเจน จึงจะทำให้การควรรวมกิจการประสบความสำเร็จการรวม วัฒนธรรมอาจทำได้โดยอาศัยกลยุทธ์เพื่อการรวมวัฒนธรรมของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ดังนี้

4.1 การทำให้คล้ายกันโดยการซึมซับ (Assimilation) จะเป็นลักษณะของการ ที่สถานศึกษาที่ถูกครอบครองเต็มใจที่จะไปใช้วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่มาครอบครอง ซึ่ง มักจะเป็นกรณีที่กิจการที่ครอบครองจะมีขนาดใหญ่กว่า มีวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งกว่าและ ดีกว่า

4.2 การบูรณาการ (Integration) เป็นการรวมและเลือกเอาวัฒนธรรมองค์การ ของสถานศึกษาที่เหมาะสมของทุกแห่งเข้ามาสร้างเป็นวัฒนธรรมใหม่ที่ดีขึ้น วัฒนธรรมที่รวมกันนี้จะ เกิดขึ้นได้จากการผู้บริหารทุกฝ่ายได้ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด และมีกลยุทธ์ในการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญใน การประสานและบูรณาการวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

4.3 การจำแนกแยกกัน (Separation) จะเกิดขึ้นเมื่อสถานศึกษาทั้ง 2 แห่งที่ ควรรวมกันตกลงที่จะยังคงตั้งอยู่และมีวัฒนธรรมของตนเอง กรณีนี้จะเหมาะเมื่อทั้ง 2 องค์การนั้นไม่ มีความสัมพันธ์กันในเชิงกลยุทธ์หรือต้องการคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตนเอง เพราะต่างฝ่ายต่างมี วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและมีความเหมาะสม

4.4 การลดความสำคัญของวัฒนธรรม (Deculturation) จะเกิดขึ้นในกรณีที่ สถานศึกษาที่ถูกครอบครองถูกบังคับให้เลิกใช้วัฒนธรรมองค์การของตนเอง เพราะผู้ครอบครองเห็นว่าวัฒนธรรมเดิมไม่เหมาะสมจึงบังคับให้ใช้วัฒนธรรมของผู้ครอบครอง หรือจะไม่ต้องใช้วัฒนธรรม องค์การที่มาครอบครองก็ได้ แต่องค์การที่ถูกครอบครองมักจะสูญเสียเอกลักษณ์ของตนเอง และ พนักงานมักจะเกิดความเครียดด้วยกลยุทธ์ทั้ง 4 ประการดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้กล ยุทธ์ที่ส่งผลกระทบทางบวกให้มากที่สุด เช่น วิธีการซึมซับและการบูรณาการวัฒนธรรมขององค์การ ทั้งสองให้เหมาะสมจึงจะได้ประโยชน์จากวัฒนธรรมองค์การที่หลากหลาย (Cultural Diversity) สอดคล้องกับแนวคิดของ DuBrin (2010 : 55-57 อ้างในสมุทพร ชำนาญ 2555 : 11-13) วัฒนธรรม องค์การของสถานศึกษาที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารของสังคมโลก จนปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันในฐานะของความเป็นหมู่บ้านโลก (Global Village) ที่เต็มไปด้วยวัฒนธรรมย่อยอย่างมากมาย ดังที่กล่าวมาแล้ว การทำหน้าที่ในฐานะของ ผู้บริหารองค์การนั้น อยู่ในรูปแบบที่ผู้บริหารต่างก็ต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมที่แตกต่างและ ยอมรับความแตกต่างดังกล่าว การปฏิบัติต่อบุคคลจึงเป็นไปตามสภาพความเชื่อ ค่านิยมหรือ วัฒนธรรม ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ผลที่ได้จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจความเป็น ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ในองค์การความสำเร็จของผู้บริหารภายใต้กระแสการ

เปลี่ยนแปลงจึงไม่เพียงแต่การยอมรับในประเด็นแรก เท่านั้น แต่ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ใหม่ด้วย ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการบริหารข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Skills) เพื่อการบริหาร งานในสถานศึกษาที่มีสมาชิกมาจากหลากหลายประเทศ หลายเชื้อชาติ หลายศาสนาและหลายเพศ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องตระหนักตลอดจนรู้จักการนำความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ทาง สังคม เจตคติและค่านิยม ระดับการศึกษาและศาสนธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำความเข้าใจ และการปรับปรุงสัมพันธ์ภาพระหว่างกันของสมาชิกในแต่ละสถานศึกษา ลูกค้ำหรือผู้รับบริการที่มี ที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันให้ดีขึ้นได้ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรมให้ส่งผลดีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือ การใช้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ในประเด็นนี้ผู้บริหารควรพิจารณาจากคุณลักษณะ สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) บุคคลภายในสังคมที่แตกต่างกันจะจัดระเบียบความสัมพันธ์และกิจกรรม ค่านิยม ศาสนาและเศรษฐกิจของสังคมของพวกเขา ผู้บริหารต้อง ประเมินค่านิยมภายนอกและรูปแบบขององค์การข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural organization) ได้

2. ความเชื่อ เจตคติและค่านิยม (Belief, Attitude and Value) ความเชื่อ เจตคติและค่านิยมของบุคคลภายในความแตกต่างทางวัฒนธรรมจะเป็นข้อพิจารณาที่สำคัญต่อองค์การข้ามวัฒนธรรมหรือองค์การข้ามชาติ เช่น เจตคติเกี่ยวกับเวลาจะมีผลกระทบต่อองค์การที่อยู่ในภูมิภาคต่างกันผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจอย่างรอบคอบ

3. การได้รับการศึกษา (Educate) การได้รับการศึกษาการฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยตรง ดังนั้นนอกจากการให้ความสนใจในระดับการศึกษาของบุคคลแล้วผู้บริหารจำเป็นต้องจัดโครงการให้การศึกษา การฝึกอบรมแก่บุคคลที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของบุคคลและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรตระหนักว่าระดับการศึกษาของบุคคลจะเป็นปัจจัยกำหนดจำนวนและประเภทของการฝึกอบรมที่เหมาะสมที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลในองค์การส่วนใหญ่จะเปิดรับกับการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับค่านิยมทางวัฒนธรรมของพวกเขา มากที่สุดอีกด้วย

4. ศาสนา (Religion) ศาสนาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งของการบริหารองค์การข้ามวัฒนธรรม หากผู้บริหารขาดความเข้าใจและไม่ให้ความสำคัญต่อความเชื่อทางศาสนาของบุคคลหรือชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่แล้ว เป็นอันตรายต่อทั้งผู้บริหารและสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะความเชื่อของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อศาสนานั้นเป็นความเชื่อที่บริสุทธิ์และมีความคาดหวังว่าบุคคลอื่นๆ ที่มาเกี่ยวข้องกับเขาต้องเห็นความสำคัญต่อความเชื่อของเขา เช่นกัน ตัวอย่างเช่น ครั้งหนึ่งเนื่องจากเหตุการณ์ฉุกเฉิน วิศวกรชาวอเมริกัน ณ โรงงานน้ำมันในประเทศบังกลาเทศได้ยืนยันว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องมาทำงานวันพรุ่งนี้ซึ่งเป็นวันหยุดสำคัญของชาวมุสลิม พนักงานชาวมุสลิมได้กล่าวหาวิศวกรอเมริกันว่าเขาได้ดูหมิ่นศาสนาของพวกเขา ภายในหนึ่งชั่วโมงพวกเขาได้เลิกทำงานและสุดท้ายโรงงานก็ต้องปิดไปในที่สุด เป็นต้น สอดคล้องกับวิจัยของณัฐรัฐ ธนธิตกร (2555) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม : สูดยอดภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ โดย ทำการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้สามารถทำงานและดำรงชีพสากล ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา และพื้นฐานการศึกษาเดิม ด้วยภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม (Cross-Culture Leadership) ที่ประกอบด้วยความไว้วางใจหรือความเชื่อใจ

การเอาใจใส่ การเปลี่ยนแปลง อำนาจ และการสื่อสาร นอกจากนี้ สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีการเผชิญหน้าและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งความแตกต่างของวัฒนธรรม

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้รู้เท่าทันกระแสแห่งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทำความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย รู้จักปรับความคิดและพฤติกรรมตามหน้าที่และบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีความอดทนและแก้ไขปัญหาต่อสภาวะที่คลุมเครือ รู้จักปรับตัวและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในสถานศึกษาที่ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงานอยู่เสมอ โดยสามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานบริหารจัดการท่ามกลางความแตกต่างทางวัฒนธรรม ส่งเสริมให้การนำเสนอความคิดเห็นในการทำงานที่ทันสมัยและมีความหลากหลาย ทำให้ส่งผลดีต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานพหุวัฒนธรรมได้อย่างรวดเร็วท่ามกลางความแตกต่างทางวัฒนธรรม ใช้ความสามารถในการหลอมรวมวัฒนธรรมต่างๆ เข้าด้วยกันและรับรู้วัฒนธรรมได้อย่างรวดเร็วผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักปรับตัวเข้าหากัน ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานที่เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นได้ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีมนุษยสัมพันธ์แสดงดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
1. ปรับความคิดและพฤติกรรมตามหน้าที่หรือบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมในสถานศึกษา	เมตตา วิวัฒนานุกูล (2548) สมุทรา ชำนาญ (2555) สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556) Kim (1994)
2. มีความอดทนและแก้ไขปัญหาต่อสภาวะที่คลุมเครือ	วิโรจน์ สารรัตน์ (2549) วิจารณ์ พานิช (2553) สมุทรา ชำนาญ (2555) ณัฐรัฐ ธนธิตกร (2555) DuBryn (2010) John E. et al. (2014)
3. พร้อมปรับตัวตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม เพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในสถานศึกษาที่ดีขึ้น	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556) ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค (2559) DuBryn (2010)
4. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อรองรับสิ่งใหม่ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	วิโรจน์ สารรัตน์ (2549) สมุทรา ชำนาญ (2555) พิชญ์ณัฐา พรณศิลป์ และคณะ (2558) John E. et al. (2014) Mayers (2014)

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการนำเสนอความคิดเห็นในการทำงานที่ทันสมัยและหลากหลาย	ศศิตา เพลินจิต (2558) DuBrin (2010)
6. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับและเรียนรู้วัฒนธรรมกับผู้ร่วมงานพหุวัฒนธรรมได้อย่างดี	สมุทร ชำนาญ (2555)
7. ส่งเสริมให้บุคลากรปรับตัวเข้าหากัน รู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี	สมุทร ชำนาญ (2555)

2.4 โมเดลสมการโครงสร้าง

2.4.1 ความสำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2551 : 1) สถิติวิเคราะห์ที่นักสถิติใช้อยู่เพื่อพรรณหรือบรรยาย เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร ความโค้ง เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เช่น t-test ANOVA ANCOVA MANOVA MANCOVA เพื่อหาความสัมพันธ์และพยากรณ์ และศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุ เช่น สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์เพื่อลดจำนวนตัวแปร เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) การใช้สถิติเหล่านั้นมักอิงทฤษฎีการวัดแบบดั้งเดิม คือความคลาดเคลื่อนของตัวแปรทุกตัวต้องมีการแจกแจงปกติที่มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ และความแปรปรวนเป็น 1 ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตัวหนึ่งจะสัมพันธ์กับความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตัวอื่นไม่ได้ (ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเป็นศูนย์) ยิ่งไปกว่านั้นสถิติวิเคราะห์บางตัว เช่นการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ยังมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าการวัดต้องปราศจากความคลาดเคลื่อน นั่นคือเครื่องมือต้องมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 1.00 ซึ่งไม่เป็นไปตามธรรมชาติ และในการวิเคราะห์ยังแยกการวิเคราะห์เป็นส่วนๆ

สุวิมล ติรภานันท์ (2555 : 205) โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่รวมการวิเคราะห์ในชื่อต่างๆ ได้แก่ Covariance structure analysis, Latent variable analysis, Confirmatory factor analysis หรือเรียกกันง่าย ๆ ว่า LISREL Analysis โดยชื่อ LISREL เป็นชื่อของโปรแกรมที่ใช้ในการวิเคราะห์ เริ่มต้นแนวคิดของ Jöreskog ในปี 1969 และพัฒนาต่อมาเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL โดย Jöreskog & Sörbom SEM เป็นวิธีการที่บูรณาการระหว่างโมเดลที่มีสมการหลายๆ สมการในคราวเดียวกันกับการวัดตัวแปรในทางจิตวิทยาและสังคมวิทยา สมการทั้งหมดสามารถใช้ได้ทั้งตัวแปรที่เป็นข้อเท็จจริงหรือตัวแปรที่เป็นลักษณะทางกายภาพหรือตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะแฝง SEM เป็นเทคนิคทางสถิติที่เหมาะสมจะใช้ในการยืนยัน (confirmatory) มากกว่าเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการค้นหา (exploratory) นิยมใช้ในการตัดสินใจว่าโมเดลที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เรียกว่า โมเดลเชิงสาเหตุ (causal model) ว่ามีความถูกต้องมากน้อยเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลจริง จึงเป็นการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโมเดลมากกว่าที่จะใช้ค้นหาโมเดลที่เหมาะสม ในส่วนตัวตัวแปรคุณลักษณะแฝงที่ต้องอาศัยการวัดตัวแปร

ในทางจิตวิทยาและสังคมวิทยา จะเน้นที่การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของตัวแปรคุณลักษณะแฝง (latent variable) ที่ประกอบด้วยชุดของตัวชี้วัด (set of indicators) ลักษณะจึงเป็นการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) นอกจากนี้การวิเคราะห์ด้วย SEM ยังสามารถตรวจสอบความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากคำถามเหล่านั้นได้อีกด้วย สามารถเลือกวิเคราะห์ได้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างในคราวเดียวกันก็ได้

สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2551 : 4) การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) จะเริ่มจากสมมติฐานการวิจัยที่แสดงในรูปของโมเดล โดยโมเดลนั้นสามารถสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรที่อยู่ในรูปโมเดลได้ แล้วตรวจสอบโมเดลว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยหรือไม่ ข้อตกลงเบื้องต้นในโมเดลบางอย่างสามารถผ่อนคลายเป็นได้ ในระหว่างการวิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลอาจมีการปรับโมเดลบ้างเพื่อสอดคล้องกับข้อมูล แต่โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) มิได้ใช้เพื่อสร้างทฤษฎีใหม่โดยปราศจากทฤษฎีพื้นฐาน

2.4.2 ลักษณะการใช้ SEM

การใช้ SEM มีหลายลักษณะด้วยกัน คือ สุวิมล ติरणันท์ (2555 : 206 - 207)

1. ใช้ในการประมาณค่าความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรที่เป็นความสัมพันธ์ต่อเนื่อง (interrelated dependence relationship) โดยตัวแปรตามในชุดหนึ่งจะเปลี่ยนเป็นตัวแปรอิสระในอีกชุดหนึ่ง

2. ใช้ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของตัวแปรคุณลักษณะแฝง (latent trait หรือ latent variable) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถสังเกตได้ (unobserved concept) โดยเป็นตัวแปรอยู่ในวงจรของความสัมพันธ์และเป็นตัวแปรที่มีลักษณะตามแนวคิดหรือตามสมมติฐาน ได้แก่ เจคติ ความพึงพอใจ ความผูกผัน ตัวแปรเหล่านี้ที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงแต่สามารถวัดได้โดยตรงแต่สามารถวัดได้จากชุดตัวแปรความคิดเห็น หรือชุดตัวแปรพฤติกรรม หรือชุดผลงานอื่นๆ ที่สังเกตได้ (manifest variable) ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้ทราบความคลาดเคลื่อนจากการวัด (measurement error) นำไปสู่การแก้ไขการวัดที่เรียกว่า การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) แต่ไม่ได้หมายความว่าตัวแปร SEM จะต้องเป็นตัวแปรคุณลักษณะแฝงเท่านั้น สามารถใช้ตัวแปรที่เป็นข้อเท็จจริงได้เช่นกัน เช่น รายได้ อายุ ในการวิเคราะห์ตัวแปรลักษณะนี้จะกำหนดให้ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด

3. ใช้ในการยืนยันความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐาน ที่มีการระบุรายละเอียดความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรทั้งหมดทั้งตัวแปรที่สังเกตได้ และตัวแปรคุณลักษณะความแม่นยำในการวัดด้วยชุดของข้อคำถามในคราวเดียวกัน

สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2551 : 4) จุดแข็งของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) คือสามารถสร้างตัวแปรแฝง (latent variable) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง โดยการประมาณค่าจากโมเดลด้วยตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) ซึ่งเป็นตัวแปรที่วัดค่าได้ และยังทราบค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ที่วัดตัวแปรแฝงในโมเดลด้วย นอกจากนี้ยังสามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงด้วย

2.4.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลของ SEM มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ สุกมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2551 : 9)

ขั้นที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของการศึกษา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษานอกจากจะทำให้นักวิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัยได้เหมาะสมแล้ว ยังช่วยให้นักวิจัยทราบว่าควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในโมเดลและทำให้ทราบว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นอย่างไร

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย หลังจากศึกษาทฤษฎีอย่างดีพอแล้วจะสามารถนำตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยและกำหนดเป็นโมเดลการวิจัยของนักวิจัย

ขั้นที่ 3 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่

ขั้นที่ 4 การประมาณค่าพารามิเตอร์

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit)

ขั้นที่ 6 การปรับโมเดล

2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.5.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

Factor analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทย หลายคำ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ เป็นต้น สำหรับในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้เป็นคำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate statistical technique) ที่ได้มีการนำไปใช้ในแทบทุกวงการวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นในวงการสังคมศาสตร์ เช่น สังคมวิทยา รัฐศาสตร์ ประชากรศาสตร์ มานุษยวิทยาและโบราณคดี จิตวิทยาสังคม หรือในวงการวิทยาศาสตร์ รวมถึงในวงการการศึกษา กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบถือกำเนิดขึ้นมาในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดย Spearman (1904 : ออนไลน์ อ้างในรสริน ศรีริกานนท์. 2555) แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบในสมัยนั้นยังเป็นวิธีการที่ยุ่งยาก ซับซ้อนและเสียเวลามากในการวิเคราะห์ ดังนั้น การวิเคราะห์องค์ประกอบจึงยังไม่เป็นที่แพร่หลายในหมู่นักวิจัยสมัยนั้นจนกระทั่งคอมพิวเตอร์ได้ถือกำเนิดขึ้นมาและตามมาด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่จะช่วยเหลือในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนั้น การวิเคราะห์จึงได้แพร่หลายออกไปในหมู่นักวิจัยกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งมีนักวิชาการในหลายๆ สาขาวิชา ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ มากมายหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549 : ออนไลน์) ให้ความหมายคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติ สำหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate analysis techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว เช่น นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการพัฒนาทฤษฎี หรือนักวิจัย

สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี

กัลยา วานิชปัญญา (2552 : 214) สรุปว่า เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่ง โดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ธีระดา ภิญโญ (2555 : 4-5) สรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการวิเคราะห์ปัจจัย เป็นเทคนิควิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้สำหรับการลดจำนวนตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในเรื่องที่สนใจซึ่งมีจำนวนตัวแปรหลายๆ ตัวให้เหลือจำนวนตัวแปรน้อยลง โดยวิธีการรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มหรือปัจจัยหรือองค์ประกอบเดียวกัน โดยตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันต้องมีความสัมพันธ์กันมากและความสัมพันธ์นั้นอาจจะอยู่ในทิศทางเดียวกัน (ทิศทางบวก) หรืออยู่ในทิศทางตรงกันข้าม (ทิศทางเป็นลบ) ก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก โดยองค์ประกอบหนึ่งๆ เป็นตัวแปร (Variable) อันเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

ยุทธ ไกรวรรณ (2557 : 57) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติของการวิจัยที่มุ่งลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่จำนวนมาก ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผลตัวแปรบางตัวอาจมีคุณสมบัติในการอธิบายลักษณะของข้อมูลเหมือนๆ กันได้ ตัวแปรบางตัวไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มได้ตัวแปรลักษณะนี้อาจจะต้องตัดทิ้งไป หรือตัวแปรบางตัวที่มีลักษณะหรือมีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันจะถูกจัดรวมเข้ากลุ่มเป็นกลุ่มเดียวกัน เรียกตัวแปรที่จะจัดเข้ากลุ่มเดียวกันว่า องค์ประกอบหรือปัจจัย (factor) การรวมกลุ่มของตัวแปรว่าจะจัดกลุ่มที่ได้ก็กลุ่ม หรือก็ปัจจัย การวิเคราะห์จะดูที่ค่าความสัมพันธ์กันของตัวแปร ซึ่งอาจจะสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทางลบก็ได้

Daniel (1988 : online อ้างใน รสริน ศรีริกานนท์, 2555) ได้พูดถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่า “ การวิเคราะห์องค์ประกอบถูกออกแบบมาเพื่อใช้ตรวจสอบโครงสร้างของชุดตัวแปรและเพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในรูปของจำนวนที่น้อยที่สุดของตัวแปรแฝงที่สังเกตไม่ได้ ซึ่งตัวแปรแฝงที่สังเกตไม่ได้เหล่านี้จะถูก เรียกว่า องค์ประกอบ ”

Joreskog and Sorbom (1989 : online อ้างใน รสริน ศรีริกานนท์, 2555) ได้กล่าวว่า “ แนวคิดที่สำคัญภายใต้รูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ มีตัวแปรบางตัวที่ไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ ตัวแปรที่ไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง สามารถอ้างอิงได้ทางอ้อมจากข้อมูลของตัวแปรที่สังเกตได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นกระบวนการทางสถิติสำหรับเปิดเผย ตัวแปรแฝงที่มีอยู่ โดยศึกษาผ่านความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปรที่สังเกตได้ ”

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้ในการจัดกลุ่มตัวแปรหลายๆ ตัวแปร หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน เข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ตัวแปรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก ทำให้สามารถเข้าใจลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาได้ง่ายขึ้น ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะ

ความสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย และสามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือ การทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

2.5.2 จุดมุ่งหมายของวิเคราะห์องค์ประกอบ

จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 2 ลักษณะ ดังนี้ (สุวิมล ติรภานันท์. 2555 : 15)

1. ใช้เพื่อการสรุปข้อมูล (data summarization) เป็นการสรุปความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรให้อยู่ในรูปขององค์ประกอบ (factor) หรือระบุโครงสร้างที่อยู่เบื้องหลัง (underlying structure) กลุ่มตัวแปรหรือเป็นการลดจำนวนตัวแปร (data reduction) ลงด้วยการรวมเข้าเป็นองค์ประกอบ และอาศัยน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) เป็นพื้นฐานในการอธิบายอิทธิพลตัวแปรแต่ละตัวในแต่ละองค์ประกอบ

2. ใช้เพื่อยืนยันความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) หรือระบุโครงสร้างที่อยู่เบื้องหลัง (underlying structure) กลุ่มตัวแปร ซึ่งเป็นขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.5.3 ชนิดของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เทคนิคของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (กัลยา วานิชปัญญา. 2552 : 215)

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้ หรือมีความรู้น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปร และลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะใช้กรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือคาดว่าไม่มีตัวแปรใดที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ควรจะอยู่ต่างองค์ประกอบกัน หรือกล่าวได้ว่า ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดไว้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไรและจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่ โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้าง

เมื่อพิจารณาว่าการวิจัยนั้นมีจุดมุ่งหมายเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ถ้าการวิจัยเป็น CFA ควรใช้ Structural Equation Modeling (SEM) (สุวิมล ติรภานันท์. 2555 : 21)

2.5.4 ประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. เพื่อลดจำนวนตัวแปรโดยการรวมตัวแปรหลายๆ ตัวให้อยู่ในปัจจัยเดียวกันปัจจัยที่ได้ถือว่าเป็นตัวแปรใหม่ ที่สามารถหาค่าข้อมูลของปัจจัยที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนำปัจจัยดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น (กัลยา วานิชปัญญา. 2552 : 217-218)

- การวิเคราะห์ความถดถอย และสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis)
- การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

- การทดสอบสมมติฐาน t-test , Z-test

- การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis)

2. ใช้ในการแก้ปัญหาการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยมีความสัมพันธ์ (Multicollinearity)

3. ทำให้ทราบถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันกันมากไว้ในปัจจัยเดียวกันจึงสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในปัจจัยเดียวกันได้

4. ทราบความหมายของปัจจัยต่างๆ ทำให้เมื่อนำปัจจัยไปเป็นตัวแปรเพื่อวิเคราะห์ต่อไปนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายมากในทางปฏิบัติ เพราะทำให้สามารถอธิบายความหมายหรือเปรียบเทียบปัจจัยในด้านต่างๆ ได้

5. ทำให้สามารถตรวจสอบหรือยืนยันโครงสร้างของตัวแปรว่ามีลักษณะอย่างที่คาดไว้หรือไม่ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน

6. ทำให้ทราบน้ำหนักหรือความมีส่วนร่วมของตัวแปรแต่ละตัวในปัจจัยต่างๆ

2.5.5 แนวคิดการกำหนดกลุ่มตัวอย่างการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับวิจัย

การใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบต้องใช้จำนวนตัวอย่าง (sample size) จำนวนมากพอควร หากจำนวนตัวอย่างน้อยเกินไปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะต่ำ จึงมีผู้ให้แนวคิดหลายท่านเกี่ยวกับการประมาณจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ สรุปได้ดังตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 การประมาณจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

แนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่าง	เสนอแนะขนาดตัวอย่าง (n) และเหตุผล
<p>1. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบอย่างเดียว</p> <p>1.1 ความเห็นของคอมเลย์และลี (Comrey & Lee. 1992)</p> <p>1.2 ตามกฎหัวแม่มือหรือกฎอย่างง่าย (rule of thumb)</p>	<p>1.1 ได้เสนอแนะขนาดตัวอย่างดังนี้ จำนวน 50 ราย ถือว่า แย่มาก (very poor) จำนวน 100 ราย ถือว่า ไม่ดี (poor) จำนวน 200 ราย ถือว่า พอใช้ได้ (fair) จำนวน 300 ราย ถือว่า ดี (as a good) จำนวน 500 ราย ถือว่า ดีมาก (as excellent)</p> <p>1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 300 ราย</p>
<p>2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอยู่กับจำนวนองค์ประกอบที่ต้องการวิเคราะห์</p> <p>2.1 ต้องการจำนวนองค์ประกอบน้อย (2-3 องค์ประกอบ) และ/หรือมีค่า น้ำหนักองค์ประกอบต่ำมาก (Guadagnoli & Velicer. 1988)</p>	<p>2.1 ขนาดตัวอย่าง 150 ราย</p>

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

แนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่าง	เสนอแนะขนาดตัวอย่าง (n) และเหตุผล																								
2.2 ต้องการจำนวนองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.6 (Stevens. 1996)	2.2 ไม่จำเป็นต้องระบุจำนวนตัวอย่าง																								
3. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอยู่กับ กำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นเกณฑ์ที่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Hair, JR et al. 2010 : 117)	<table border="1"> <tr> <td>Factor loading</td> <td>.30</td> <td>.35</td> <td>.40</td> <td>.45</td> <td>.50</td> </tr> <tr> <td>n</td> <td>350</td> <td>250</td> <td>200</td> <td>150</td> <td>120</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <td>Factor loading</td> <td>.55</td> <td>.60</td> <td>.65</td> <td>.70</td> <td>.75</td> </tr> <tr> <td>n</td> <td>100</td> <td>85</td> <td>70</td> <td>60</td> <td>50</td> </tr> </table>	Factor loading	.30	.35	.40	.45	.50	n	350	250	200	150	120	Factor loading	.55	.60	.65	.70	.75	n	100	85	70	60	50
Factor loading	.30	.35	.40	.45	.50																				
n	350	250	200	150	120																				
Factor loading	.55	.60	.65	.70	.75																				
n	100	85	70	60	50																				
4. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอยู่กับจำนวนข้อ คำถาม (set of items) (Dawson & Trapp. 2001)	4. ขนาดของตัวอย่างสำหรับใช้กับสถิติการ วิเคราะห์องค์ประกอบเท่ากับ 10 เท่าของ จำนวนข้อคำถามที่ใช้																								

ปรับปรุงจาก : อีระดา ภิญโญ 2555 : 16-18

จากตารางที่ 2.7 เป็นการสรุปเกี่ยวกับการใช้ขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบจากหลายแนวคิด แต่ทั้งนี้นักวิจัยควรใช้ขนาดตัวอย่างให้สอดคล้องกับหลักการคิดขนาดตัวอย่างตามหลักสถิติ นั่นคือ ขนาดตัวอย่างต้องมีความเป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Hair, JR et al. (2010 : 117) ที่กำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าที่ 0.35

2.5.6 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบมีขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอนดังนี้ (อีระดา ภิญโญ 2555 : 23-34)

1. การสร้างเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Covariance Matrix or Correlation Matrix) ของตัวแปรทุกตัว

จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ในขั้นตอนแรกให้นำมาสร้างเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) การหาความสัมพันธ์ดังกล่าวมีประโยชน์ใช้ในการจัดกลุ่มตัวแปรด้วยหลักเกณฑ์

1.1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดมีค่าใกล้เคียง +1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันมาก จึงควรอยู่ใน องค์ประกอบ (Factor) เดียวกัน

1.2 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดมีค่าใกล้เคียง 0 แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก จึงควรอยู่คนละองค์ประกอบ (Factor)

1.3 ถ้าตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรอื่นหรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นที่เหลือน้อยมาก ควรอยู่คนละองค์ประกอบ (Factor) หรือควรตัดตัวแปรเหล่านั้นออกจากการวิเคราะห์ต่อไป

2. การสกัดองค์ประกอบ (Extraction Factor Analysis : Factor Extraction หรือ Initial Factors) เป็นวิธีที่มีวัตถุประสงค์เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ วิธีการสกัดมีหลายวิธีโดยแต่ละวิธีให้ผลลัพธ์แตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ

2.1 วิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) เป็นเทคนิคที่อาศัยหลักความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่ใช้เป็นข้อมูลองค์ประกอบหลัก ด้วยการสร้างการรวมกันของตัวแปรเชิงเส้น (Linear Combination) โดยองค์ประกอบที่ 1 จะเป็น Linear Combination แรก และอธิบายความผันแปรได้มากที่สุดหรือมีความแปรปรวนสูงสุด องค์ประกอบที่ 2 จะเป็น Linear Combination ของตัวแปร และอธิบายความผันแปรได้อันดับที่สอง โดยองค์ประกอบที่ 2 จะต้องตั้งฉาก (orthogonal) องค์ประกอบที่ 1 หรือกล่าวว่างค์ประกอบทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาการเกิด multicollinearity ทำเช่นนี้เรื่อยไป จนได้ องค์ประกอบหลักที่สามารถอธิบายการผันแปรของทุกตัวแปรได้ครบถ้วน ซึ่งองค์ประกอบหลักจะอธิบายการผันแปรได้น้อยลงตามลำดับและทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน

2.2 วิธีองค์ประกอบร่วม (Common Factor Analysis : CFA) การสกัดองค์ประกอบ โดยใช้องค์ประกอบร่วม เป็นวิธีใช้การประมาณค่าความสัมพันธ์เป็นฐานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุกำลังสอง (Squared Multiple Correlation Coefficient) ของตัวแปร นั้นกับตัวแปรทุกตัวมาใช้ประมาณค่าความสัมพันธ์ และทำการสกัดองค์ประกอบจากนั้นประมาณค่าความสัมพันธ์ครั้งที่ 2 ไปแทนค่าความสัมพันธ์ครั้งที่ 1 ทำการวิเคราะห์เช่นนี้ไปเรื่อยๆ จนกระทั่งค่าความสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ได้ในครั้งหลังสุดกับค่าความสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ไปก่อนครั้งหลังสุด มีค่าแตกต่างกันน้อยมากหรือเกือบไม่แตกต่างกันวิธีนี้แบ่งออกเป็น 5 วิธีคือ

2.2.1 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ปรับน้ำหนัก (Unweighted Least Square)

2.2.2 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized Least Square : GLS)

2.2.3 วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood Method : MLM)

2.2.4 วิธีอัลฟา (Alpha Method)

2.2.5 วิธีเงา (Image Method)

3. การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factors Rotation) เนื่องจากก่อนการหมุนแกนตัวแปรแต่ละตัวมีค่า Factor loading สูง ทำให้สามารถเป็นสมาชิกขององค์ประกอบมากกว่า 1 องค์ประกอบ การหมุนแกนจึงเป็นขั้นตอนที่จะดำเนินการแยกตัวแปรให้เห็นเด่นชัดว่าตัวแปรหนึ่งๆ ควรจะจัดอยู่ในกลุ่มหรือในองค์ประกอบใด เนื่องจากในการสกัดองค์ประกอบจะได้องค์ประกอบหลายองค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะเกิดการรวมของตัวแปรแบบเชิงเส้นตรง แต่ปัญหาที่เกิดขึ้น คือตัวแปรหนึ่งๆ อาจจะเป็นสมาชิกในหลายองค์ประกอบซึ่งยากต่อการให้ความหมายขององค์ประกอบและการกำหนดชื่อองค์ประกอบอาจจะได้ความหมายของแต่ละองค์ประกอบไม่ชัดเจน การหมุนแกนจะเป็นวิธีการที่จะทำให้สมาชิกของแต่ละตัวแปรในองค์ประกอบหนึ่ง ชัดเจนขึ้น

วิธีการหมุนแกนองค์ประกอบสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 วิธี ใหญ่ๆ คือ

3.1 การหมุนแกนแบบมุมฉาก (orthogonal) เป็นวิธีการหมุนแกนแบบที่ให้แกนองค์ประกอบหมุนจากตำแหน่งเดิมในลักษณะตั้งฉากกันตลอดเวลาที่มีการหมุนแกนเรียกว่า เป็นการ

หมุนแกนแบบที่องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์กันเลย วิธีการหมุนแกนแบบมุมฉากสามารถจำแนกได้ 3 วิธีย่อยๆ ดังนี้

- 1) แบบควอดติแมกซ์ (Quartimax)
- 2) แบบวาริแมกซ์ (Varimax)
- 3) แบบอิกวาแมกซ์ (Equamax)

3.2 การหมุนแกนแบบแหลม (Oblique Rotation) เป็นวิธีการหมุนแกนแบบที่ให้แกนขององค์ประกอบหมุนจากตำแหน่งเดิมในลักษณะเป็นมุมแหลม และไม่ตั้งฉากกันตลอดเวลาที่มีการหมุนแกน โดยการหมุนแกนแบบนี้สามารถที่จะระบุระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบโดยกำหนดองศาของมุมแหลมตั้งแต่ 0 ถึง 90 องศา ถ้าต้องการให้องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันสูงให้กำหนดค่าจำนวนองศาต่ำๆ (ถ้ากำหนดเป็น 0 องศา แสดงว่าให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันสูงสุด) แต่ถ้าต้องการให้องค์ประกอบที่จะได้มีความสัมพันธ์กันน้อยให้กำหนดค่าจำนวนองศาสูงๆ (ถ้ากำหนดเป็น 90 องศา แสดงว่าให้ปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กันเลยและจะกลายเป็นการหมุนแกนแบบมุมฉาก) ตัวแปรแต่ละตัวจะต้องมีค่าน้ำหนักบนตัวแปร (Factor loading) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งถึงแม้ว่าตัวแปรที่จัดเข้าไปอยู่ในองค์ประกอบ (Factor) ใดองค์ประกอบหนึ่งแล้วก็ตาม แต่ถ้าตัวแปรนั้นๆ อาจมีน้ำหนักการเป็นสมาชิกขององค์ประกอบน้อยมากจนอาจตัดตัวแปรนั้นทิ้งไป และก็ไม่ทำให้องค์ประกอบนั้นมีความสำคัญน้อยลง อาจตัดตัวแปรที่มีระดับความสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่ำกว่าร้อยละ 50 ออกไปโดยไม่ต้องสนใจเครื่องหมาย

4. การแปลผลวิเคราะห์องค์ประกอบ

ในขั้นตอนสุดท้ายเป็นการให้ความหมายแต่ละองค์ประกอบด้วยการกำหนดชื่อโดยพิจารณาว่าในองค์ประกอบนั้นๆ ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้างที่เป็นสมาชิกอยู่ กล่าวคืออาจตั้งชื่อตามคล้ายคลึงกันของทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบหรือตามโครงสร้างของทฤษฎีที่ได้ศึกษา หรืออาจตั้งชื่อใหม่สอดคล้องกับแนวคิดของตนเอง

2.6 ตัวบ่งชี้

2.6.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

จันทรียงยุทธ บุญทอง (2547 : 61) หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกถึงสภาพ หรือทิศทาง หรือผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน

พรณี สุโพธิ์ไชย (2547 : 38) หมายถึง ข้อมูลต่างๆ ที่สามารถบ่งบอก หรือสะท้อนสิ่งที่เราต้องการวัด ต้องการตรวจสอบหรือต้องการประเมินว่ามีสถานภาพ มีการดำเนินงาน และมีผลของการดำเนินงานเป็นเช่นไร

นงลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุดม ภิรมย์สมบัติ และศจีมาจ ณ วิเชียร (2551 : 7-8) หมายถึง สิ่งที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ ช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้แสดง/ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวม แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

ภักพล อนุรักษ์เลขา (2558 : 14) หมายถึง สิ่งที่สามารถวัดและแปรค่าได้ เป็นสิ่งที่ใช้เพื่อเป็นตัวบ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

รวมทั้งอุปสรรคต่างๆ โดยรวมในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งมีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

จากนิยามความหมายดังกล่าวข้างต้น ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา มีการดำเนินงาน และมีผลของการดำเนินงานเป็นเช่นไร แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

2.6.2 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

นางลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ และศศิมาจ ฦ วิเชียร (2551 : 11) การใช้ตัวบ่งชี้มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญรวม 3 ประการดังนี้

1. การบรรยาย นักวิชาการใช้ตัวบ่งชี้ในการบรรยายสภาพ และลักษณะของระบบได้อย่างแม่นยำเพียงพอที่จะทำให้เข้าใจการทำงานของระบบได้เป็นอย่างดี เปรียบเสมือนการฉายภาพระบบ ณ จุดเวลาจุดใดจุดหนึ่ง

2. การแสดงแนวโน้มหรือการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้ประเภทตัวบ่งชี้ค่าสมบูรณ์หรือตัวบ่งชี้อิงตน เป็นประโยชน์ในการศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลง หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบ ในช่วงเวลาใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ จัดว่าเป็นการศึกษาระยะยาวเพื่อติดตามศึกษาพัฒนาการของระบบ

3. การเปรียบเทียบ ตัวบ่งชี้ประเภทอิงเกณฑ์ หรือตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ เป็นประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบระบบ ทั้งการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบของประเทศต่างๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศใดประเทศหนึ่ง

2.6.3 กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้

กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนในกระบวนการวัดตัวแปร แต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น สรุปรวมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้รวม 6 ขั้นตอน ดังนี้ (นางลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ และศศิมาจ ฦ วิเชียร. 2551 : 15)

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์

คือการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ เพื่อไปใช้ประโยชน์อะไร และอย่างไร วัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ บรรยายสภาพของระบบ การแสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบ และการเปรียบเทียบระบบกับเกณฑ์ รวมทั้งการเปรียบเทียบระหว่างระบบ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ให้ชัดเจนจะส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้

การนิยามตัวบ่งชี้ทำได้ 3 วิธี ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Definition) มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูลหรือมีการสร้าง ตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อยๆ หลายตัวไว้แล้ว

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) ทำได้ 2 แบบ แบบแรกใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การ

กำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย แบบที่สองใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนการคัดเลือกตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย เท่านั้น

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) นิยามเชิงประจักษ์มีลักษณะที่ใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี ซึ่งวิธีการนิยามเชิงประจักษ์เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากที่สุด (Johnstone. 1981 อ้างในงลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ และศัจมาภ ฌ วิเชียร. 2551 : 17) ประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับนิยามเชิงประจักษ์ คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยนั้น ในความเป็นจริงมิใช่การกำหนดนิยามจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎี แต่เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อเปรียบเทียบวิธีการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ กับการวิจัยที่มีการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลลิสเรล จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน โดยมีงานสำคัญอยู่สองส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการกำหนดโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และอย่างไร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรองรับ ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ กับตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นตัวแปรแฝง ส่วนงานที่สอง คือ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยจากข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิจัย โดยรวบรวมข้อมูลได้แก่ตัวแปรย่อยทั้งหลายตามโมเดลที่พัฒนาขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ให้ได้ค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล

คือการดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ประกอบด้วย การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้ และการปรับปรุงเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้

สร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้ โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้ จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้วิธีการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย และรวมตัวแปรตามนิยามตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพ

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพ ของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อย และตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นด้วย โดยจะตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) ความเชื่อถือได้ (Credibility) ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบท และนำเสนอรายงาน

วิเคราะห์ข้อมูลให้ไต่ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) แล้วจึงรายงาน ค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจทราบและประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างกว้างขวาง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้นผู้วิจัยพบว่า กรอบตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษายังไม่ครอบคลุมตามที่นักวิชาการหลายๆ ท่านได้กล่าวมาข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยดำเนินการ 3 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. สร้างเครื่องมือของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
3. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่สร้างขึ้นโดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

สุมาตรา ศุภขจรวนิช และปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2553 : 325-337) ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม โดยมีกรอบคิดในการวิจัยคือ 1) การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม 2) มีความรู้และตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง 3) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) มีมนุษยสัมพันธ์และมีความสามารถในการติดต่อประสานงานได้เป็นอย่างดี 5) มีสุขภาพจิตดี 6) พัฒนาการตนเองให้ทันสมัยและทันเหตุการณ์อยู่เสมอ 7) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย การศึกษาและสามารถนำไปถ่ายทอดให้แก่ผู้ร่วมงานได้ 8) ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมแก่กาลเทศะ 9) มีทักษะในการแก้ปัญหาและให้คำปรึกษา 10) มีการวางแผน ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน 11) มีความคิดริเริ่ม และ 12) มีการส่งเสริมการทำงานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ผู้บริหารรับรู้คุณลักษณะที่แสดงออกทั้ง 12 ด้านในระดับมาก ส่วนอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนรับรู้คุณลักษณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยยนต์ เพาพาน (2559 : 310-313) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสพการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

ชยาภรณ์ จันทิ และศิริญา ประสารการ (2560 : 304 - 320) การทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา เล็งเห็นถึงความสำคัญคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้ศึกษา และวิเคราะห์จากงานวิจัยของนักวิชาการ หลายท่าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความรู้และความสามารถทางการบริหาร 3) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานและ 5) ด้านมนุษยสัมพันธ์

ดวงพร รุ่งเรืองศรี (2561 : 106 - 149) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากผลการศึกษาทั้งศึกษาข้อมูลจากเอกสารและการจัดเสวนาทางวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ได้แก่ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 2) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์การมองภาพองค์รวม การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การสืบเสาะหาข้อมูลความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม การดำเนินการเชิงรุก ความมั่นใจในตนเอง ศิลปะการสื่อสารจูงใจ การสร้างสัมพันธภาพ 3) สมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ ภาครัฐ การควบคุมตนเอง

คณินิตย์ กิจวิธี (2561 : 33 - 40) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม ด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร มีคุณลักษณะอยู่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ และด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

2.7.1 งานวิจัยต่างประเทศ

Ford (1999) ได้ศึกษาการรับรู้ของศึกษาธิการเกี่ยวกับภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำโรงเรียนสำหรับคริสต์ศตวรรษที่ 21 พบว่าวิสัยทัศน์เกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญยิ่งแต่การสื่อสารจะมีความสำคัญมากกว่าและทักษะขององค์กรจำเป็นต้องมีการเน้นมากขึ้นในรายวิชาการเตรียมภาวะผู้นำ

Magnuson (2001 : 190 อ้างใน สามารถ พงศศิริ 2558 : 58) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ซึ่งจำแนกคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะด้านอาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว พบว่า ในส่วนของคุณลักษณะด้านวิชาชีพนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญคือ การมีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพตนเอง ทั้งสามารถมอบหมายงานได้ เหมาะสมทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นมิตรนำเขาใกล้ชิดมีเวลาให้กับผู้ร่วมงาน มีความสนใจผู้อื่น สามารถวางแผนและจัดระบบงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและใช้อำนาจของตนได้อย่างเหมาะสม และในส่วนของคุณลักษณะส่วนตัวนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีเหตุผล มีวิจารณ์ญาณ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีความรอบรู้ เป็นผู้มีความจริงใจไม่ใช้อารมณ์ เป็นมิตรอารมณ์ขัน เปิดเผยมีความเสมอต้นเสมอปลายและมีความเมตตา

Blackmore & Barty (2006 : 2-19 อ้างใน กรกนก ศิริวงษ์ 2557 : 53) ได้ทำการวิจัยเรื่องเกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่ในระบบการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย สรุปได้ว่า ครูใหญ่เป็นภาพลักษณ์ของโรงเรียน จึงควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังนี้คือ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการองค์กรและการเรียนการสอน มีภาวะความเป็นผู้นำสูง มีความคิดสร้างสรรค์ ซื่อสัตย์ มีทักษะในการเจรจา และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยคัดเลือกคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 องค์ประกอบต้นแบบได้ดังนี้ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร คุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ และเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม คุณลักษณะเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้พัฒนาครู บุคลากร และนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และพร้อมเป็นสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
 - 3.2.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ ครูวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวนทั้งหมด 3,800 คน จำนวนวิทยาลัยทั้งหมด 73 สถานศึกษา ประกอบด้วย

วิทยาลัยเทคนิค	22 สถานศึกษา
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	8 สถานศึกษา
วิทยาลัยการอาชีพ	26 สถานศึกษา
วิทยาลัยสารพัดช่าง	9 สถานศึกษา
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	8 สถานศึกษา

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 270 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair, JR. et.al. (2010 : 117) ที่เสนอไว้ว่าหากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าที่ 0.35 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 250 โดยผู้วิจัยได้เลือกประเภทวิทยาลัย 5 ประเภท ดังนี้

1. วิทยาลัยเทคนิค	จำนวน 9 สถานศึกษา
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา	จำนวน 3 สถานศึกษา
3. วิทยาลัยการอาชีพ	จำนวน 11 สถานศึกษา
4. วิทยาลัยสารพัดช่าง	จำนวน 4 สถานศึกษา
5. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	จำนวน 3 สถานศึกษา

โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาละ 10 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้นตอน เริ่มจากการสุ่มจำนวนวิทยาลัยในแต่ละประเภทโดยคิดสัดส่วนตามขนาดของประเภทวิทยาลัยด้วยการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากนั้นสุ่มชื่อสถานศึกษาในแต่ละวิทยาลัยโดยคิดตามสัดส่วนของวิทยาลัยที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ตารางที่ 3.1 แสดงการจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประเภทวิทยาลัย	ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยเทคนิค	1	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาบุรี	102	10
	2	วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท	129	10
	3	วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา	164	10
	4	วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรีแห่งที่ 2	30	10
	5	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	220	10
	6	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	133	10
	7	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	145	10
	8	วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	156	10
	9	วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	112	10
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	10	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	88	10
	11	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา	83	10
	12	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี	72	10
วิทยาลัยการอาชีพ	13	วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาบุรี	68	10
	14	วิทยาลัยการอาชีพเนินขาม	42	10
	15	วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม	53	10
	16	วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล	60	10
	17	วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง	18	10
	18	วิทยาลัยการอาชีพบ้านแพ้ว	21	10
	19	วิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง	28	10
	20	วิทยาลัยการอาชีพอัมพวา	20	10
	21	วิทยาลัยการอาชีพหนองแค	34	10
	22	วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง	40	10
	23	วิทยาลัยการอาชีพวิเศษชัยชาญ	30	10

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเภทวิทยาลัย	ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง
วิทยาลัยสารพัดช่าง	24	วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา	31	10
	25	วิทยาลัยสารพัดช่างสุพรรณบุรี	36	10
	26	วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรสงคราม	26	10
	27	วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี	40	10
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	28	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกาญจนบุรี	31	10
	29	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี	31	10
	30	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี	51	10
รวม			2,132	300

3.2 เครื่องที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นขององค์กรประกอบด้วยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวนทั้งหมด 6 องค์กรประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|------------------------------|-------------|
| 1. ความคิดสร้างสรรค์ | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. การสื่อสาร | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. คุณธรรมจริยธรรม | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. การพัฒนาตนเอง | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. มีมนุษยสัมพันธ์ | จำนวน 7 ข้อ |
| 6. เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม | จำนวน 7 ข้อ |

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามดังต่อไปนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
ระดับ 5	เห็นด้วย มากที่สุด
ระดับ 4	เห็นด้วย มาก
ระดับ 3	เห็นด้วย ปานกลาง

ระดับ 2	เห็นด้วย น้อย
ระดับ 1	เห็นด้วย น้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ แบบสอบถามสำหรับครู มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.2 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อกำหนดนิยามศัพท์

1.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

1.4 นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความตรงของเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.5 นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ดังต่อไปนี้

(1) รศ.ดร. จินตนา กาญจนวิสุทธิ

อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(2) รศ.ดร. บรรจบ บุญจันทร์

อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

(3) รศ.ดร. สุเมธ งามกนก

อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

(4) ผศ.ดร. รุธิยาพร กันทานวัฒน์

อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

(5) ดร.นรงค์ โสภา

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีสาคร จังหวัดสิงห์บุรี

โดยมีเกณฑ์ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

จากนั้นนำผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence : IOC) แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ (พรพนี ลี กิจวัฒน์. 2555 : 110)

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

เมื่อ

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในข้อนั้น

 ΣR แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกคนในข้อนั้น

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ให้คะแนนในข้อนั้น

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC) มีค่าระหว่าง .60 – 1.00 (ภาคผนวก ค)

2. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient : α) ของ Cronbach (พรหมณี สิกวิวัฒน์. 2555 : 114)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\Sigma s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ

 α แทน ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวัด k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด Σ แทน ผลรวม s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ พบว่า มีค่าเท่ากับ .984

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งรายองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| 1. ความคิดสร้างสรรค์ | พบว่า มีค่าเท่ากับ .901 |
| 2. การสื่อสาร | พบว่า มีค่าเท่ากับ .916 |
| 3. คุณธรรมจริยธรรม | พบว่า มีค่าเท่ากับ .929 |
| 4. การพัฒนาตนเอง | พบว่า มีค่าเท่ากับ .948 |
| 5. มีมนุษยสัมพันธ์ | พบว่า มีค่าเท่ากับ .937 |
| 6. เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม | พบว่า มีค่าเท่ากับ .943 |

3. วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแต่ละองค์ประกอบและค่าความเที่ยงทั้งฉบับ ที่เหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูล

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. นำหนังสือขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เสนอต่อวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ติดต่อสถานศึกษาที่ทำการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามจำนวน 300 ฉบับ โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์
3. เก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับให้กับผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบและแปลความหมาย ดังนี้

1. เตรียมข้อมูลและตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ

- การใช้สถิติ KMO (Kaiser - Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor Analysis

โดยที่ เมื่อ r คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งทำให้ค่า $0 \leq KMO \leq .50$

ถ้าค่า KMO มีค่าน้อย (เข้าสู่ศูนย์) แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis ไม่เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ แต่ถ้าค่า KMO มีค่ามาก (เข้าสู่หนึ่ง) แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ ซึ่งโดยค่า KMO ต้องมีค่ามาก .50 จะถือว่า ข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้

- การใช้วิธี Bartlett's Test of Sphericity เป็นการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ของดีเทอร์มิแนนท์ ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ มีการทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ หรือไม่ จากสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแปรต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

ดังนั้นถ้ายอมรับ H_0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงไม่ควรใช้เทคนิค Factor Analysis แต่ถ้าปฏิเสธ H_0 (หรือยอมรับ H_1) นั่นคือตัวแปรมีความสัมพันธ์กันจึงสามารถใช้เทคนิค Factor Analysis ได้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

2.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการวิเคราะห์แบบจำลองตามเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง (goodness - of - fit measure) เพื่อศึกษาภาพรวมของแบบจำลองว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบดังนี้ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 232-233)

3.1 ค่าสถิติไค - สแควร์ (chi - square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค - สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่าข้อมูลแบบจำลองลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ค่าไค - สแควร์ก็มีความอ่อนไหวในเรื่องของขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ เมื่อขนาดกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ค่าไคสแควร์ก็จะมีค่าสูง ส่งผลให้ค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญได้ทั้งที่แบบจำลองที่ตรวจสอบมีความกลมกลืนกับข้อมูล การพิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลองจึงควรพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืนหลายๆ ดัชนีร่วมกัน

3.2 ดัชนีบ่งบอกความกลมกลืน (fit index) เป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองที่กำหนดขึ้น ดัชนี NNFI (Non - Normed Fit index) หรือดัชนี TLI (Tucker - Lewis index) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แต่ค่าที่สูงกว่า .90 ถือว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair, JR. et.al. 2010 : 689) โดยค่าที่เข้าใกล้ 1 สูงจะบ่งบอกว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลสูงด้วย (Bollen. 1989 : 270)

3.3 ค่า CFI (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นโดย เบนท์เลอร์ (Hu & Bentler. 1995 : 85) , citing (Bentler. 1989) เป็นดัชนีเชิงเปรียบเทียบประเภทที่ 3 ที่คำนวณขึ้นจากสถิติไคสแควร์ที่มีการแจกแจงแบบ non- central distribution มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ยิ่งเข้าใกล้ 1 ก็ยิ่งแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนดีกว่าโมเดลฐาน เกณฑ์ที่นิยมใช้ก็คือโมเดลที่มีความกลมกลืนควรมีค่าดัชนี CFI ไม่ต่ำกว่า .90

3.4 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของแบบจำลองที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (close fit) แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับแบบจำลองไม่ควรจะเกิน .08

3.5 ค่า SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) เป็นค่าที่บอกขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของแบบจำลองสองแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าของดัชนีเชิงประจักษ์ ค่าของดัชนี SRMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั่วไปไม่ควรใหญ่กว่า .08

ดัชนีความสอดคล้องเหล่านี้มองความกลมกลืน จากมุมมองที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นการพิจารณาความสอดคล้องของแบบจำลองว่ามีความเหมาะสมหรือไม่จึงควรพิจารณาจากดัชนีส่วนใหญ่ที่บ่งบอกว่าแบบจำลองมีความเหมาะสม

4. การประเมินความกลมกลืนในผลลัพธ์ที่เป็นส่วนประกอบสำคัญของแบบจำลองภายหลังจากการประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองในภาพรวมแล้ว สิ่งสำคัญที่ต้องประเมินคือ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละส่วนว่ามีความถูกต้อง และอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผลหรือไม่ การตรวจสอบนี้ทำให้ทราบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างแท้จริงหรือไม่ในแต่ละส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

4.1 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard errors) โดยค่าความคลาดเคลื่อนควรมีขนาดเล็ก ในการตีความว่าความคลาดเคลื่อนมีขนาดใดนั้น พิจารณาจากค่าประมาณพารามิเตอร์ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ หากค่าประมาณพารามิเตอร์มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมีขนาดเล็ก และหากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมีขนาดใหญ่เป็นการบ่งบอกว่าแบบจำลองยังไม่ดีพอ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 53) สำหรับการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานด้วยโปรแกรมลิสเรลนั้น เมื่อใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีโลคัลลิฮูดสูงสุด (ML) จะถูกต้องแม่นยำ เมื่อตัวแปรสังเกตมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติปลายตัวแปร

4.2 สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (squared multiple correlation : R^2) หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต โดยมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าสถิติที่มีค่าสูง แสดงว่าแบบจำลองมีความเที่ยงตรง แต่ถ้ามีค่าสถิติน้อย แสดงว่าแบบจำลองที่มีความเที่ยงตรงน้อยและไม่มีประสิทธิภาพ

5. การตีความและการปรับแบบจำลอง (interpreting and modifying the model) ในการตรวจสอบการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น เมื่อตรวจสอบแบบจำลองแล้วพบว่า แบบจำลองยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือกล่าวได้ว่าแบบจำลองยังไม่มีความถูกต้อง ก็จะมีการปรับแบบจำลองโดยพิจารณาจาก (1) ความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี และจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ (2) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากดัชนีการปรับแบบจำลอง (modification indices - MI) จากนั้นจึงเริ่มต้นในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากขั้นตอนแรกใหม่ หากการตรวจสอบแล้วพบว่าแบบจำลองมีความถูกต้อง ก็จะเป็นการตีความแบบจำลองโดยการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรในแบบจำลอง

ดัชนีความสอดคล้องที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลโมเดลที่กำหนดตามทฤษฎีมีหลายตัวด้วยกัน ได้แก่ χ^2 , χ^2/df , RMR, RMSEA, SRMR, NFI, NNFI, CFI, GFI และ AGFI โดยSchermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller (2003 : 52 อ้างในสุวิมล ติरणันท์. 2555 : 249) ได้เสนอแนวทางในการตัดสินใจดัชนีเป็น 2 ลักษณะ คือ ค่าที่แสดงความสอดคล้องและค่าที่ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง โดยกำหนดเป็นช่วงของค่าดัชนี ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์ในการตัดสินใจค่าดัชนีความสอดคล้อง

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าที่แสดงความสอดคล้อง	ค่าที่ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง
χ^2	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 < p \leq .05$
χ^2/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$
RMR	$0 \leq RMR \leq .05$	$.05 \leq RMR \leq .08$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq .05$	$0 \leq SRMR \leq .05$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$
NNFI	$.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$.95 \leq NNFI \leq .97$
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI \leq .97$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$

ที่มา : สุวิมล ติรภานันท์. 2555 : 249

จากกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยการพิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลองดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยการพิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลอง

สถิติ	ค่าสถิติ
χ^2	$.05 < p \leq 1.00$
χ^2/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$
RMR	$0 \leq RMR \leq .05$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq .05$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$
NNFI	$.97 \leq NNFI \leq 1.00$
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$
GFI	$.90 \leq GFI \leq .95$
AGFI	$.85 \leq AGFI \leq .90$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการแจกแจงข้อมูลเป็นเพศ อายุ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	144	53.33
หญิง	126	46.67
รวม	270	100
อายุ		
อายุต่ำกว่า 30 ปี	79	29.26
31 - 40 ปี	100	37.04
41 - 50 ปี	54	20.00
อายุ 51 ปีขึ้นไป	37	13.70
รวม	270	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ข้าราชการครู	129	47.78
พนักงานราชการ	60	22.22
ครูพิเศษสอน	81	30.00
รวม	270	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	180	66.67
ปริญญาโท	83	30.74
ปริญญาเอก	7	2.59
รวม	270	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	81	30.00
5 - 10 ปี	47	17.41
11 - 15 ปี	55	20.37
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	87	32.22
รวม	270	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 เพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.04 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 29.26 ผู้ที่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และลำดับสุดท้ายคืออายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นข้าราชการครู จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 47.78 รองลงมาคือครูพิเศษสอน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ลำดับสุดท้ายคือพนักงานราชการจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาโท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 30.74 และลำดับสุดท้ายคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.59 และส่วนใหญ่พบว่ามีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ลำดับรองลงมาคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.37 และลำดับสุดท้ายผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 32.22

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีจำนวน 6 องค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์	ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้จำนวน	6	ตัวบ่งชี้
2. การสื่อสาร	ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้จำนวน	7	ตัวบ่งชี้
3. คุณธรรมจริยธรรม	ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้จำนวน	7	ตัวบ่งชี้
4. การพัฒนาตนเอง	ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้จำนวน	6	ตัวบ่งชี้
5. มีมนุษยสัมพันธ์	ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้จำนวน	7	ตัวบ่งชี้
6. เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม	ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้จำนวน	7	ตัวบ่งชี้

แปลผลค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981 : 182)

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลางอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	<i>S. D.</i>	แปลผล	ลำดับที่
ความคิดสร้างสรรค์	3.64	0.99	มาก	5
การสื่อสาร	3.69	0.93	มาก	4
คุณธรรมจริยธรรม	3.69	1.07	มาก	4
การพัฒนาตนเอง	3.78	0.94	มาก	1
มีมนุษยสัมพันธ์	3.70	1.01	มาก	3
เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม	3.74	0.97	มาก	2
รวมค่าเฉลี่ย	3.70	0.94	มาก	

จากตาราง 4.2 แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าการพัฒนาตนเองตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 3.78$ S.D. = 0.94) รองลงมาได้แก่ เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 0.97) มีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.70$ S.D. 1.01) การสื่อสารและคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ($\bar{X} = 3.69$ S.D. = 0.93) และ ($\bar{X} = 3.69$ S.D. = 1.07) และความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\bar{X} = 3.64$ S.D. = 0.99)

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดริเริ่มที่เป็นเอกลักษณ์	3.66	1.07	มาก	2
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.55	1.04	มาก	5
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้กับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.64	1.13	มาก	3
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม	3.68	1.11	มาก	1
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันหรือช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	3.68	1.11	มาก	1
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่หลากหลายรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพ	3.63	1.14	มาก	4

จากตาราง 4.3 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความคิดสร้างสรรค์ตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 1.11) และตัวบ่งชี้ที่ 5 ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 1.11) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ($\bar{X} = 3.66$ S.D. = 1.07) ตัวบ่งชี้ที่ 3 ($\bar{X} = 3.64$ S.D. = 1.13) และตัวบ่งชี้ที่ 6 ($\bar{X} = 3.63$ S.D. = 1.14) และตัวบ่งชี้ที่ 2 ($\bar{X} = 3.55$ S.D. = 1.04) สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบการสื่อสาร

ด้านการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารคล่องแคล่วทั้งทักษะการอ่าน เขียน และการพูดภาษาอังกฤษ	3.55	1.07	มาก	7
ตัวบ่งชี้ที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับฟังที่มีการวินิจฉัย เพื่อนำข้อมูลหรือสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการทำงาน	3.61	1.12	มาก	5
ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อความหมายที่ดี ชัดเจนหรือตรงประเด็น	3.75	1.00	มาก	4
ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับของผู้รับสารในแต่ละระดับ	3.77	1.00	มาก	3
ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารด้วยอวัจนภาษา เช่น สีหน้า กายมือ อากัปกิริยา เป็นต้น อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.79	1.05	มาก	2
ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้หรือใช้สื่อเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.98	มาก	1
ตัวบ่งชี้ที่ 13 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา	3.59	1.16	มาก	6

จากตาราง 4.4 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสื่อสารตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 12 ($\bar{X} = 3.80$ S.D. = 0.98) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 11 ($\bar{X} = 3.79$ S.D. = 1.05) ลำดับต่อมาตัวบ่งชี้ที่ 10 ($\bar{X} = 3.77$ S.D. = 1.00) ตัวบ่งชี้ที่ 9 ($\bar{X} = 3.75$ S.D. = 1.00) ตัวบ่งชี้ที่ 8 ($\bar{X} = 3.61$ S.D. = 1.12) และตัวบ่งชี้ที่ 13 ($\bar{X} = 3.59$ S.D. = 1.16) และตัวบ่งชี้ที่ 7 ($\bar{X} = 3.55$ S.D. = 1.07) สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบคุณธรรมจริยธรรม

ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ตัวบ่งชี้ที่ 14 ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ต่อบุคลากรโดยเสมอหน้า	3.67	1.17	มาก	5
ตัวบ่งชี้ที่ 15 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมก่อนเสมอ	3.51	1.26	มาก	7
ตัวบ่งชี้ที่ 16 ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงานหน้าที่	3.70	1.21	มาก	4
ตัวบ่งชี้ที่ 17 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลาง	3.56	1.24	มาก	6
ตัวบ่งชี้ที่ 18 ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือประเพณีติดนด้านศีลธรรมอย่างเคร่งครัด ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ	3.79	1.06	มาก	3
ตัวบ่งชี้ที่ 19 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนอย่างมีระเบียบวินัยในตนเองหรือปฏิบัติตามกฎหมาย มารยาท ขนบธรรมเนียม ที่เป็นแบบแผนอันดีงามของสังคม	3.83	1.08	มาก	1
ตัวบ่งชี้ที่ 20 ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างปลูกจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้เรียน ครู บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน สังคมอย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ	3.80	1.12	มาก	2

จากตาราง 4.5 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านคุณธรรมจริยธรรมหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 19 ($\bar{X} = 3.83$ S.D. = 1.08) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 20 ($\bar{X} = 3.80$ S.D. = 1.12) ตัวบ่งชี้ที่ 18 ($\bar{X} = 3.79$ S.D. = 1.06) ตัวบ่งชี้ที่ 16 ($\bar{X} = 3.70$ S.D. = 1.21) ตัวบ่งชี้ที่ 14 ($\bar{X} = 3.67$ S.D. = 1.17) และตัวบ่งชี้ที่ 17 ($\bar{X} = 3.56$ S.D. = 1.24) และตัวบ่งชี้ที่ 15 ($\bar{X} = 3.51$ S.D. = 1.26) สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S. D.	แปลผล	ลำดับที่
ตัวบ่งชี้ที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่ดีในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมทั้งหลายด้วยความรู้สึกที่ดี	3.80	1.03	มาก	2
ตัวบ่งชี้ที่ 22 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับปรุงพัฒนาหรือส่งเสริมพฤติกรรมตนเองที่เหมาะสมตามความต้องการของสังคม	3.77	1.03	มาก	3
ตัวบ่งชี้ที่ 23 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางพัฒนาตนเอง ผู้อื่นหรือสังคมให้สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจหรือยั่งยืน	3.72	1.04	มาก	4
ตัวบ่งชี้ที่ 24 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรู้สึกให้คุณค่าแห่งตน มีความรู้สึกทางบวกต่อตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ	3.72	1.11	มาก	4
ตัวบ่งชี้ที่ 25 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างการพัฒนาตนเองที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเอง	3.71	1.11	มาก	5
ตัวบ่งชี้ที่ 26 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม การอบรมสัมมนา ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.95	1.00	มาก	1

จากตาราง 4.6 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาตนเองตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 26 ($\bar{X} = 3.95$ S.D. = 1.00) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 21 ($\bar{X} = 3.80$ S.D. = 1.03) ตัวบ่งชี้ที่ 22 ($\bar{X} = 3.77$ S.D. = 1.03) ตัวบ่งชี้ที่ 23 ($\bar{X} = 3.72$ S.D. = 1.04) และตัวบ่งชี้ที่ 24 ($\bar{X} = 3.72$ S.D. = 1.11) และตัวบ่งชี้ที่ 25 ($\bar{X} = 3.71$ S.D. = 1.11) สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบมีมนุษยสัมพันธ์

มีมนุษยสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S. D.	แปลผล	ลำดับที่
ตัวบ่งชี้ที่ 27 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกำลังใจหรือแสดงความมีน้ำใจในการทำงาน แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในสถานศึกษา	3.70	1.14	มาก	3
ตัวบ่งชี้ที่ 28 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอารมณดีหรืออารมณขัน	3.69	1.01	มาก	4
ตัวบ่งชี้ที่ 29 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสนิทสนมเป็นกันเองพร้อมเปิดโอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.67	1.10	มาก	5
ตัวบ่งชี้ที่ 30 ผู้บริหารสถานศึกษายิ้มแย้มแจ่มใส เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยไมตรีจิต	3.83	1.09	มาก	1
ตัวบ่งชี้ที่ 31 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจศึกษารายละเอียดทุกด้านของบุคลากร ที่ต้องการติดต่อเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.63	1.13	มาก	6
ตัวบ่งชี้ที่ 32 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการรับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษา	3.63	1.19	มาก	6
ตัวบ่งชี้ที่ 33 ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกับบุคลากรในสถานศึกษา	3.73	1.11	มาก	2

จากตาราง 4.7 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 30 ($\bar{X} = 3.83$ S.D. = 1.09) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 33 ($\bar{X} = 3.73$ S.D. = 1.11) ตัวบ่งชี้ที่ 27 ($\bar{X} = 3.70$ S.D. = 1.14) ตัวบ่งชี้ที่ 28 ($\bar{X} = 3.69$ S.D. = 1.01) ตัวบ่งชี้ที่ 29 ($\bar{X} = 3.67$ S.D. = 1.10) และตัวบ่งชี้ที่ 31 ($\bar{X} = 3.63$ S.D. = 1.13) และตัวบ่งชี้ที่ 32 ($\bar{X} = 3.63$ S.D. = 1.19) สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม

เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S. D.	แปลผล	ลำดับที่
ตัวบ่งชี้ที่ 34 ผู้บริหารสถานศึกษาปรับความคิดและพฤติกรรมตามหน้าที่หรือบริบทตามเวลาที่กำหนดเพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมในสถานศึกษา	3.77	1.03	มาก	2
ตัวบ่งชี้ที่ 35 ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนและแก้ไขปัญหาที่มีสภาวะที่คลุมเครือ	3.71	1.07	มาก	6
ตัวบ่งชี้ที่ 36 ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมปรับตัวตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม เพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในสถานศึกษาที่ดีขึ้น	3.72	1.08	มาก	5
ตัวบ่งชี้ที่ 37 ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อรองรับสิ่งใหม่ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.72	1.08	มาก	5
ตัวบ่งชี้ที่ 38 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในการนำเสนอความคิดเห็นเพื่อการทำงานที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย	3.74	1.05	มาก	4
ตัวบ่งชี้ที่ 39 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานหรือเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานของผู้ร่วมงานพหุวัฒนธรรมได้อย่างดี	3.75	1.05	มาก	3
ตัวบ่งชี้ที่ 40 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปรับตัวเข้าหากัน หรือปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี	3.79	1.08	มาก	1

จากตาราง 4.8 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรมตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 40 ($\bar{X} = 3.79$ S.D. = 1.08) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 34 ($\bar{X} = 3.77$ S.D. = 1.03) ตัวบ่งชี้ที่ 39 ($\bar{X} = 3.75$ S.D. = 1.05) ตัวบ่งชี้ที่ 38 ($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 1.05) ตัวบ่งชี้ที่ 36 ($\bar{X} = 3.72$ S.D. = 1.08) และตัวบ่งชี้ที่ 37 ($\bar{X} = 3.72$ S.D. = 1.08) และตัวบ่งชี้ที่ 35 ($\bar{X} = 3.71$ S.D. = 1.07) สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด

4.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.3.1 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ การที่จะสร้างองค์ประกอบรวมซึ่งเป็นตัวแทนของตัวแปรหลายๆ ตัวได้นั้น แสดงว่าตัวแปรเหล่านั้นจะต้องมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งหากตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันจะทำให้ไม่สามารถสร้างองค์ประกอบรวมได้ เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรก่อน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 วิธีคือ 1) การตรวจสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งโดยทั่วไปค่า KMO ควรไม่ต่ำกว่า 0.5 และ 2) การตรวจสอบค่า Bartlett's test of sphericity เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยรวม ต้องมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.01 ซึ่งการตรวจสอบทั้งสองวิธีแสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552 : 216 - 217) ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบค่า KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.982
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	15383.543
	Df	780
	Sig.	.000

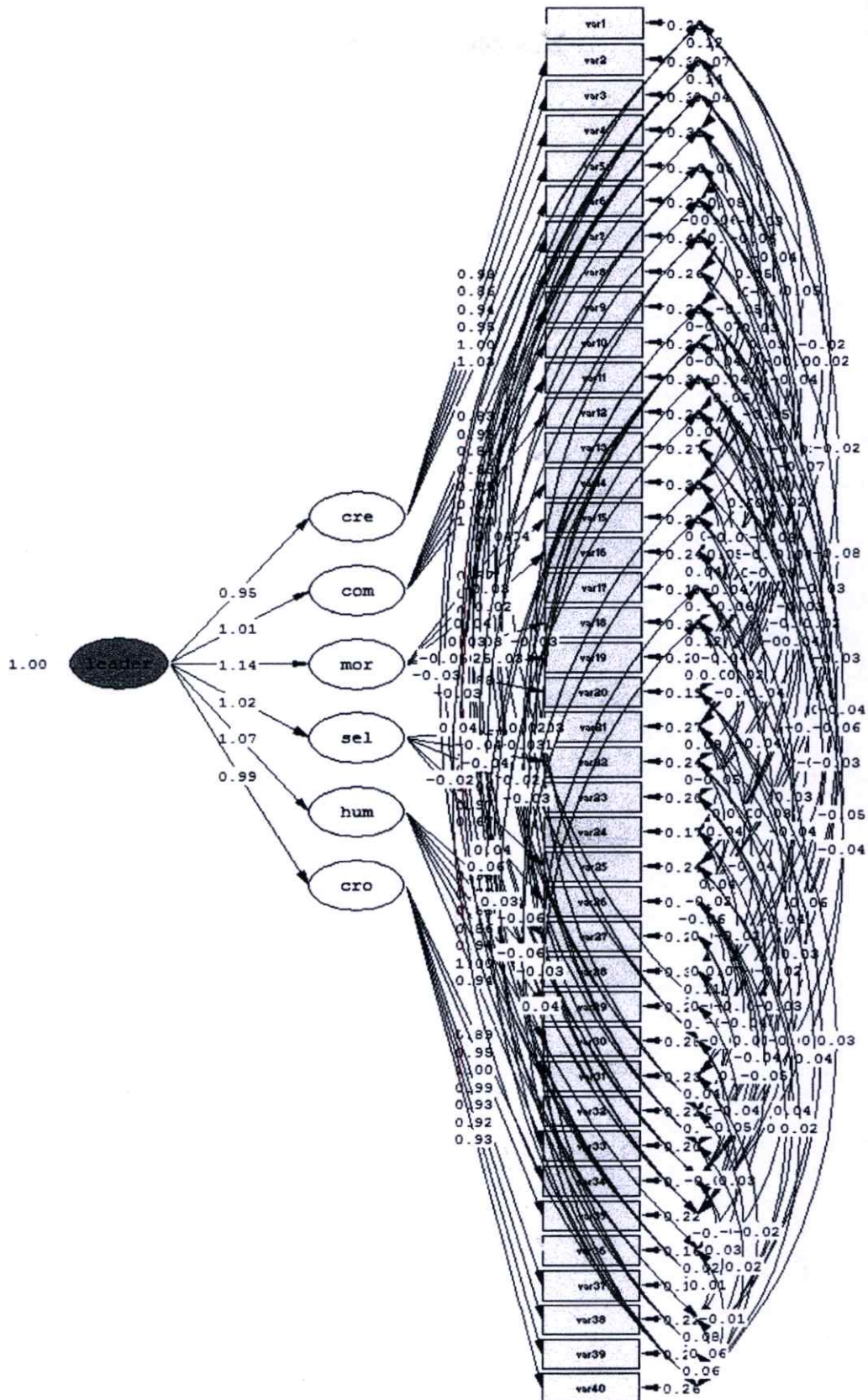
จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ 0.982 พบว่ามีค่ามากกว่า 0.50 และจากการทดสอบนัยสำคัญด้วยค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในขนาดที่เหมาะสมกับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

4.3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แสดงไว้ดังตารางที่ 4.10

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 40 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลาง (var17) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานหน้าที่ (var16) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.882 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม การอบรมสัมมนา ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (var26) และ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่หลากหลายรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพ (var6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.494

4.4.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 582.01$; $df = 563$; $p\text{-value} = 0.28096$; $RMSEA = 0.011$ ดังแสดงรายละเอียดดังรูปที่ 4.1 และรายละเอียดในตารางที่ 4.11



ภาพที่ 4.1 Path Diagram โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดและตัวแปรคุณลักษณะแฝง

ตารางที่ 4.11 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้และตัวแปรคุณลักษณะแฝงกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์ การทำนาย R ²	คะแนน องค์ประกอบ FS
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก			
1. ความคิดสร้างสรรค์	0.95[*](.06)	0.90	
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถคิดริเริ่มที่เป็นเอกลักษณ์	0.93 [*]	0.75	0.12
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประยุกต์นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือ ปรับปรุงสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย	0.86 [*] (.04)	.69	-0.02
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสิ่ง ใหม่ๆ ให้กับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	0.94 [*] (.04)	0.71	0.09
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัด สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม	0.95 [*] (.05)	0.75	0.15
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดัน หรือช่วยเหลือให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มี ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานให้มี คุณภาพมากยิ่งขึ้น	1.00 [*] (.05)	0.82	0.17
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิด สร้างสรรค์ในการทำงานที่หลากหลายรูปแบบ อย่างมีประสิทธิภาพ	1.03 [*] (.05)	0.81	0.22
2. การสื่อสาร	1.01[*](.06)	0.94	
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสื่อสารคล่องแคล่วทั้ง ทักษะการอ่าน เขียน และการพูด ภาษาอังกฤษ	0.83 [*] (.05)	0.64	0.07
ตัวบ่งชี้ที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับฟัง ที่มีการวินิจฉัย เพื่อนำข้อมูลหรือสารสนเทศ มาใช้ประกอบการตัดสินใจในการทำงาน	0.95 [*] (.04)	0.79	0.15
ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสื่อความหมายที่ดี ชัดเจนหรือตรงประเด็น	0.84 [*] (.04)	0.77	0.15

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์ การทำนาย R ²	คะแนน องค์ประกอบ FS
ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสารในแต่ละระดับ	0.83*(.04)	0.74	0.04
ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารด้วยอวัจนภาษา เช่น สีหน้า ภาษามือ อากัปกิริยา เป็นต้น อย่างถูกต้องเหมาะสม	0.85*(.04)	0.72	0.15
ตัวบ่งชี้ที่ 12 บริหารสถานศึกษามีความรู้หรือใช้สื่อเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ	0.80*(.04)	0.71	0.09
ตัวบ่งชี้ที่ 13 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา	1*	0.80	0.12
3. คุณธรรมจริยธรรม	1.14*(.06)	0.95	
ตัวบ่งชี้ที่ 14 ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ต่อบุคลากรโดยเสมอหน้า	0.87*(.03)	0.76	0.09
ตัวบ่งชี้ที่ 15 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมก่อนเสมอ	0.99*(.04)	0.84	0.16
ตัวบ่งชี้ที่ 16 ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานหน้าที่	0.95*(.03)	0.83	0.08
ตัวบ่งชี้ที่ 17 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลาง	1*	0.88	0.21
ตัวบ่งชี้ที่ 18 ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือประพฤติตนด้านศีลธรรมอย่างเคร่งครัดตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ	0.74*(.03)	0.66	-0.15
ตัวบ่งชี้ที่ 19 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนอย่างมีระเบียบวินัยในตนเองหรือปฏิบัติตามกฎกติกา มารยาท ขนบธรรมเนียม ที่เป็นแบบแผนอันดีงามของสังคม	0.82*(.03)	0.80	0.16

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์ การทำนาย R ²	คะแนน องค์ประกอบ FS
ตัวบ่งชี้ที่ 20 ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้าง ปลูกจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้เรียน ครู บุคลากรใน สถานศึกษา ชุมชน สังคมอย่างเต็ม ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ	0.88*(.03)	0.85	0.21
4. การพัฒนาตนเอง	1.02*(.05)	0.97	
ตัวบ่งชี้ที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ตั้งใจที่ดีในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อ เหตุการณ์ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรม ทั้งหลายด้วยความรู้สึกที่ดี	0.86*(.04)	0.74	0.14
ตัวบ่งชี้ที่ 22 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ปรับปรุง พัฒนาหรือส่งเสริมพฤติกรรม ตนเองที่เหมาะสมตามความต้องการของ สังคม	0.88*(.04)	0.78	0.02
ตัวบ่งชี้ที่ 23 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด แนวทางพัฒนาตนเอง ผู้อื่นหรือสังคมให้ สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ หรือยั่งยืน	0.90*(.03)	0.81	0.12
ตัวบ่งชี้ที่ 24 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ความรู้สึกให้คุณค่าแห่งตน มีความรู้สึก ทางบวกต่อตนเองของบุคลากรใน สถานศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ศักยภาพ	1*	0.87	0.16
ตัวบ่งชี้ที่ 25 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น แบบอย่างการพัฒนาตนเองที่ดีให้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเอง	0.97*(.04)	0.81	0.12
ตัวบ่งชี้ที่ 26 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วม ประชุม การอบรมสัมมนา ทั้งในและนอก สถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.67*(.05)	0.48	0.03
5. มีมนุษยสัมพันธ์	1.07*(.06)	0.96	
ตัวบ่งชี้ที่ 27 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง กำลังใจหรือแสดงความมีน้ำใจในการทำงาน แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งในสถานศึกษา	0.96*(.04)	0.84	0.19

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์ การทำนาย R ²	คะแนน องค์ประกอบ FS
ตัวบ่งชี้ที่ 28 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มี อารมณ์ดีหรืออารมณ์ขัน	0.77*(.04)	0.69	0.02
ตัวบ่งชี้ที่ 29 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง ความสนิทสนมเป็นกันเองพร้อมเปิดโอกาส บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ สถานศึกษา	0.88*(.04)	0.77	0.06
ตัวบ่งชี้ที่ 30 ผู้บริหารสถานศึกษายิ้มแย้ม แจ่มใส เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้ร่วมงานด้วยไมตรีจิต	0.86*(.04)	0.76	0.03
ตัวบ่งชี้ที่ 31 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความ สนใจศึกษารายละเอียดทุกด้านของบุคลากร ที่ต้องการติดต่อเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน	0.94*(.03)	0.82	0.15
ตัวบ่งชี้ที่ 32 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจ ใจความต้องการ รับฟังความคิดเห็นหรือ ปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษา	1*	0.84	0.10
ตัวบ่งชี้ที่ 33 ผู้บริหารสถานศึกษาทำงาน ด้วยความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกับบุคลากร ในสถานศึกษา	0.94*(.03)	0.84	0.12
6. เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม	0.99*(.05)	0.96	
ตัวบ่งชี้ที่ 34 ผู้บริหารสถานศึกษาปรับ ความคิดและพฤติกรรมตามหน้าที่หรือ บริบทตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้เข้ากับ วัฒนธรรมในสถานศึกษา	0.89*(.04)	0.77	0.12
ตัวบ่งชี้ที่ 35 ผู้บริหารสถานศึกษามีความ อดทนและแก้ไขปัญหามีสภาวะที่ คลุมเครือ	0.95*(.04)	0.81	0.13
ตัวบ่งชี้ที่ 36 ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อม ปรับตัวตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม เพื่อ การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน ในสถานศึกษาที่ดีขึ้น	1*	0.86	0.11
ตัวบ่งชี้ที่ 37 ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อรองรับสิ่งใหม่ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	0.99*(.03)	0.85	0.15

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์ การทำนาย R ²	คะแนน องค์ประกอบ FS
ตัวบ่งชี้ที่ 38 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในการนำเสนอความคิดเห็นเพื่อการทำงานที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย	0.93*(.04)	0.80	0.02
ตัวบ่งชี้ที่ 39 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานหรือเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานของผู้ร่วมงานพหุวัฒนธรรมได้อย่างดี	0.92*(.04)	0.79	0.06
ตัวบ่งชี้ที่ 40 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปรับตัวเข้าหากัน หรือปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี	0.93*(.04)	0.78	0.08

$\chi^2 = 582.01$, $df = 563$, $p = 0.28$, $GFI = 0.90$, $AGFI = 0.86$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.018$, $RMSEA = 0.011$, $RMR = 0.021$, $NFI = 0.99$, $NNFI = 1.00$

ค่า $t > 1.96$; $p < .05$

เมื่อพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน พบว่า ค่าสถิติไค - สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 582.01 ที่ชั้นความเป็นอิสระเท่ากับ (df) เท่ากับ 563 มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.28 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา (GFI) เท่ากับ 0.90 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.86 ซึ่งมากกว่า 0.85 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 1.00 (NFI) เท่ากับ 0.99 และ (NNFI) เท่ากับ 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.018 (RMSEA) เท่ากับ 0.011 และ (RMR) เท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา แสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติวัดความสอดคล้องกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกค่า

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ ครูวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งหมด 73 สถานศึกษา จำนวนทั้งหมด 3,800 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 270 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair, JR. et.al. (2010 : 117) ที่เสนอไว้ว่าหากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าที่ 0.35 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 250 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ตอน 40 ข้อคำถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงศัพท์ มีค่าระหว่าง .60 – 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ พบว่า มีค่าเท่ากับ .984

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลสำหรับวิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งไปรษณีย์กับกลุ่มตัวอย่าง คือครู จำนวน 300 คน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 270 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้วิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5.1.6 ผลการวิจัย

1. ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.64 – 3.78 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 เมื่อพิจารณารายด้านของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 รองลงมาคือด้านเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01 ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 582.01 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 563 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.28 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่นัยสำคัญทางสถิติ ค่าค่าไค-สแควร์ต่างค่าองศาอิสระ มีค่าเท่ากับ 1.034 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.90 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.86 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.018 มีความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.011 และมีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 290.08 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละด้านพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม มีค่าทางบวกระหว่าง 0.95 ถึง 1.14 โดยด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดและในแต่ละด้านมีการแปรผันร่วมกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระหว่าง 0.90 ถึง 0.97 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละด้าน พบว่า (1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในทางบวกระหว่าง 0.86 ถึง 1.03 โดยมีการแปรผันร่วมกับองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ระหว่าง 0.69 ถึง 0.82 (2) ด้านการสื่อสาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในทางบวกระหว่าง 0.80 ถึง 1 โดยมีการแปรผันร่วมกับองค์ประกอบด้านการสื่อสารระหว่าง 0.64

ถึง 0.80 (3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในทางบวกระหว่าง 0.82 ถึง 1 โดยมีการแปรผันร่วมกับองค์ประกอบด้านคุณธรรมจริยธรรมระหว่าง 0.76 ถึง 0.88 (4) ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในทางบวกระหว่าง 0.67 ถึง 1 โดยมีการแปรผันร่วมกับองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองระหว่าง 0.48 ถึง 0.87 (5) ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในทางบวกระหว่าง 0.77 ถึง 1 โดยมีการแปรผันร่วมกับองค์ประกอบด้านมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่าง 0.69 ถึง 0.84 (6) ด้านเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในทางบวกระหว่าง 0.89 ถึง 1 โดยมีการแปรผันร่วมกับองค์ประกอบด้านเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรมระหว่าง 0.77 ถึง 0.86 ซึ่งน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้และทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในครั้งนี้ผู้วิจัยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งกรอบแนวคิดได้มาจากการจากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารการศึกษา มีอาชีพ นักบริหารมืออาชีพ ผู้บริหารยุคปฏิรูป ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่ามีการแบ่งคุณลักษณะของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลาย ทั้งในมุมมองทางด้านธุรกิจและทางด้านการศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษานับเป็นธุรกิจประเภทบริการชนิดหนึ่งเช่นกัน ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารเชิงธุรกิจจึงมีความคล้ายคลึงกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดและงานวิจัยเหล่านั้นมาสังเคราะห์พบว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร คุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ และเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ผู้วิจัยเห็นว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสามารถเหมาะสมในการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการจากการศึกษาสังเคราะห์ทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของคณินันท์ กิจวิธิ (2561 : 37) เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทราบและตระหนักความก้าวหน้าในยุคศตวรรษที่ 21 ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปมาก จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีคุณลักษณะที่พร้อมกับโลกยุคศตวรรษที่ 21 นั้นเอง เมื่อพิจารณาจำแนกแต่ละรายด้าน พบว่า

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์จะมองเห็นความสัมพันธ์ มีจินตนาการบูรณาการสิ่งเดิมที่มีอยู่เข้ากับสิ่งใหม่ๆ และสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีเป็นไปได้ เพื่อแก้ปัญหาที่มีอย่างเหมาะสม ช่วยกระตุ้นแนวคิดการทำงาน ส่งผลให้ครู ผู้เรียนและบุคลากรของสถานศึกษาตื่นตัว ในการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้สะดวกและก้าวหน้ากับความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่จึงเป็นปัจจัยให้การบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการสู่ความเป็นเลิศ ที่สามารถตอบโจทย์ในการดำเนินงานได้ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ การบริการ และการสร้างทักษะให้ผู้เกี่ยวข้องตลอดจนการพัฒนาอัตลักษณ์ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมในวิชาชีพที่เต็มตามศักยภาพให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของสังคมสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธารัตน์ ทองเหลือและสุธารัตน์ ทองเหลือ และกาญจนา บุญส่ง (2559 : 1063) เรื่องคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ที่ ($\bar{X} = 4.42$ S.D. = 0.46) สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณินันต์ กิจวิธิต (2561 : 37) เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2558 : 75) เรื่องการสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องมีวิธีการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร มีทักษะพื้นฐานทางการสื่อสารที่ดี (ฟัง พูด อ่าน เขียน และนำเสนอ) สามารถใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อการบริหารและการจัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำด้านการสื่อสาร ผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาในการสื่อสาร ต้องสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่ดี สร้างความไว้วางใจและความเป็นกันเองกับบุคลากร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจยอมรับและนำไปสู่การบรรลุสิ่งที่ต้องการผู้บริหารต้องยึดหลักการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบผ่านสื่อต่างๆ สามารถใช้กระบวนการของระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการบริหารองค์การ การสื่อสารคำพูด น้ำเสียง โทนเสียง ปรึกษา และการแสดงออกด้านพฤติกรรมในระหว่างการสื่อสาร รวมไปถึงการเลือกใช้เครื่องมือการสื่อสาร วิธีสั่งการ การควบคุม อารมณ์ในการติดต่อสื่อสาร การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สร้างความเห็นอกเห็นใจ อีกทั้งยังต้องรักษาความเป็นระเบียบวินัยของการทำงานไว้ด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา เขียวบริสุทธ์ (2557 : 124) เรื่องแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน

ยุคประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่านโยบายของรัฐบาล แผนงานบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ สร้างการปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมให้ผู้บริหาร ครูบุคลากรและนักเรียน นักศึกษาให้ตระหนักรู้เรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม สุจริต และใช้หลักธรรมาภิบาลในการอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาอันจะนำไปสู่การป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันได้อย่างยั่งยืน โดยสอดคล้องกับคำกล่าวของบุญส่ง จำปาโพธิ์ (2561 : ออนไลน์) ที่กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มุ่งเน้นและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในการให้ สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมความมีระเบียบวินัย จิตสาธารณะ และสร้างสภาพแวดล้อมภายในและรอบ ๆ สถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้เรื่องธรรมาภิบาล รวมทั้งการสร้างครูและนักศึกษาแกนนำในสถานศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลพร้อมทั้งขยายเครือข่ายการทำงานในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ ซึ่งจะเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมเน้นการใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ และยอมรับในศักยภาพของบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการเสริมสร้างพลังภายใน (Empowerment) ของบุคคล รวมทั้งการให้โอกาสแก่นักเรียน นักศึกษาได้แสดงศักยภาพของเยาวชนอันจะนำไปสู่การดำเนินงานแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสามารถ พงศ์ศิริ (2558 : 90) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของจารุวรรณ กุลวัฒน์ (2556 : 58) เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย พบว่าด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเข้าศึกษาต่อ เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และเข้ารับฟังการสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์เลือกใช้แหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายและเหมาะสมกับตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อภาวะด้านจิตใจที่จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้มีการลงมือทำ สร้างความตื่นตัวความสนุกสนานเป็นตัวของตัวเอง สามารถที่จะนำตนเองไปสู่โอกาสที่สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง และสามารถตัดสินใจได้ในภาวะบีบบังคับ สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ พลัสสาวาท (2554 : 40-41) เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการพัฒนามาก

5. ด้านมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่ต้องมีการปะทะสังสรรค์ทางสังคมตลอดเวลา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้ บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่เชื่อถือของทุกคน แก้ไขปัญหาของ

ผู้อื่นได้ รับผิดชอบต่อผู้อื่น สนใจกิจกรรมของสังคม เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย มีน้ำใจในการบริการ แก่สังคม มีความจริงใจ ต้องยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้น เสมอปลาย ยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจความสามารถและความฉลาดของบุคคลอื่นอุทิศตนเพื่อสังคม มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของบุชบา คำนนท์ (2559 : 81) เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยนต์ จันโสด (2557 : 72) เรื่องสภาพและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของพรศิริ บัวอุไร (2557 : 76) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6. ด้านเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางการบริหารเพื่อนำพาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายและสามารถบริหารบุคลากรภายในสถานศึกษาให้อยู่อย่างมีความสุขและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร การใช้วิธีการบริหารที่วางบนพื้นฐานของความหลากหลายจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความกระตือรือร้นมากขึ้น ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบุคคลเป็นจุดสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งการเรียนรู้ความแตกต่างอย่างละเอียดจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดกลวิธีการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนว่า วัฒนธรรมแบบใดคือสิ่งที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสถานศึกษา และวัฒนธรรมแบบใดที่จะเหมาะสมและสามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งสามารถปรับตัวหรือรับมือกับพลวัตทางสังคมและวัฒนธรรมในยุคของกระแสที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อย่างมั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล แสงสว่าง (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นด้วยในระดับมาก สอดคล้องผลการวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558 : 99) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.2.2 อภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

อภิปรายแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 6 ตัวบ่งชี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดริเริ่มที่เป็นเอกลักษณ์ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยยนต์ เพาพาน (2559 : 306) ที่ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะ เป็นนักคิดเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย 3) ผู้บริหาร

สถานศึกษาพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้กับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับแนวคิด George (2016 : online) ที่กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างนวัตกรรมคือการสร้างสิ่งประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาสิ่งเก่าให้ดีขึ้น เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรม 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม 5) ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันหรือช่วยเหลือให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของแคทซ์ ราล์ฟ (2554 : 136-140 อ้างในณัฐยา ลินตระกูลผล) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดทีมงานเพื่อการสร้างสรรค์ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพไปสู่การสร้างและพัฒนาวัตกรรมใหม่ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่หลากหลายรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อแก้ไข ปัญหาให้ตรงประเด็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 2 การสื่อสาร ประกอบไปด้วย 7 ตัวบ่งชี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสื่อสารคล่องแคล่วทั้งทักษะการอ่าน เขียน และการพูดภาษาอังกฤษ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของเจริญ ภูวิจิตร (2555 : ออนไลน์) ที่กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียนแห่งศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะในการสื่อสารคล่องแคล่วในทักษะการเขียนและการพูดภาษาอังกฤษ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ ต่างๆ ของโลกเข้าด้วยกัน ทั้งนี้เองผู้บริหารสถานศึกษาย่อมต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้ภาษาอังกฤษติดต่อสื่อสารที่หลากหลายช่องทาง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับฟังที่มีการวินิจฉัย เพื่อนำข้อมูลหรือสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการทำงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสื่อความหมายที่ดี ชัดเจนหรือตรงประเด็น 4) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับของผู้รับสารในแต่ละระดับ มีความสอดคล้องกับแนวคิดสาธิต วิมลคุณารักษ์ และประยงค์ เนาวบุตร (2546 : 165-166) ที่กล่าวถึงหลักการสื่อสารไว้ว่าต้องมีสารประโยชน์แก่ผู้รับหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เข้าใจง่าย ชัดเจน ไม่คลุมเครือ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารด้วยอวัจนภาษา เช่นสีหน้า กายมือ อากัปกิริยา เป็นต้น อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยสอดคล้องกับแนวคิดของสุธิดา บุญยะวัตร และคณะ (2557 : ออนไลน์) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช่คำพูดให้มีประสิทธิภาพ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้หรือใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ 7) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภฤกษ์ เวศยาสิรินทร์ (2556 : 6) ที่ศึกษากลยุทธ์การบริหารองค์การด้วยฐานการสื่อสารของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่ากลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับระดับผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาในการสื่อสารต้องสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่ดี สร้างความไว้วางใจและความเป็นกันเองกับบุคลากรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดี

องค์ประกอบที่ 3 คุณธรรมจริยธรรม ประกอบไปด้วย 7 ตัวบ่งชี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาดีหลักพรหมวิหาร 4 ต่อบุคลากรโดยเสมอหน้า 2) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมก่อนเสมอ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานหน้าที่ 4)

ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sheive and Schoenheit (อ้างในดวงเพ็ญ สุทธิธนกุล 2547 : 43) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความมุ่งมั่นและมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Maxine (2015 : online) ที่กล่าวว่าผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานและอย่ายอมแพ้ 5) ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือประเพณีปฏิบัติตนด้านศีลธรรมอย่างเคร่งครัด ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนอย่างมีระเบียบวินัยในตนเองหรือปฏิบัติตามกฎกติกามารยาท ขนบธรรมเนียม ที่เป็นแบบแผนอันดีงามของสังคม 7) ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างปลูกจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้เรียน ครู บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน สังคมอย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ สอดคล้องกับสำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548) ราชกิจจานุเบกษา ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษายึดมั่นในระบบคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรม และจริยธรรม ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เห็นแก่ตัวและพวกพ้องตนเอง

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาตนเอง ประกอบไปด้วย 6 ตัวบ่งชี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่ดีในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมทั้งหลายด้วยความรู้สึกที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดสมคิด บางโม (2547 : 166) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับปรุง พัฒนาหรือส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมตามความต้องการของสังคม 3) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางพัฒนาตนเอง ผู้อื่นหรือสังคมให้สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจหรือยั่งยืน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรู้สึกให้คุณค่าแห่งตน มีความรู้สึกทางบวกต่อตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างการพัฒนาตนเองที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของวินัย เพชรช่วย (2553 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม การอบรมสัมมนา ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของพิชญ์ณัฐา พรหมศิลปะ และคณะ (2558 : 148) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหมั่นพัฒนาฝึกอบรมและหาประสบการณ์ใหม่ๆ ให้สามารถก้าวทันกระแสโลก ทั้งนี้เองผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มั่นศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

องค์ประกอบที่ 5 มีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย 7 ตัวบ่งชี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกำลังใจหรือแสดงความมีน้ำใจในการทำงาน แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดีหรืออารมณ์ขัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสนิทสนมเป็นกันเองพร้อมเปิดโอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษายิ้มแย้มแจ่มใส เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยไมตรีจิต สอดคล้องกับ

แนวคิดของปราณี จันทรรัตน์ (2554 : 1) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพ อ่อนโยน ยิ้มแย้มและเป็นกันเองกับผู้อื่น 5) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจศึกษารายละเอียดทุกด้านของบุคลากร ที่ต้องการติดต่อเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการรับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษา 7) ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกับบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของถาวร โสมณวัฒน์ (2555 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของบุคลากรครู วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่ามีผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี มีพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกที่ทำให้ครูในวิทยาลัยเกิดความเข้าใจ พอใจร่วมมือร่วมใจและเป็นมิตร ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยังใช้คำพูดที่เหมาะสมสุภาพอ่อนโยน ที่แสดงได้ถึงความจริงใจ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องมีกิจกรรมารยาทที่สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติและการพูดจาสุภาพไพเราะ นุ่มนวลกับบุคคลในทุกระดับ มุ่งการทำงานเป็นทีมโดยแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบที่ 6 เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม ประกอบไปด้วย 7 ตัวบ่งชี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาปรับความคิดและพฤติกรรมตามหน้าที่หรือบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนและแก้ไขปัญหาที่มีสภาวะที่คลุมเครือ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมปรับตัวตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม เพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในสถานศึกษาที่ดีขึ้น 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อรองรับสิ่งใหม่ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมุทร ชำนาญ (2555 : 8-11) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในท่ามกลางวัฒนธรรมข้ามชาติ (Cross-Cultural) จึงต้องมีคุณสมบัติของความอดทน (Patient) ปรับตัวได้ (Adaptable) มีความยืดหยุ่น (Flexible) และพร้อมที่จะเรียนรู้ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในการนำเสนอความคิดเห็นเพื่อการทำงานที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิตา เพลินจิต (2558 : 99) ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการนำเสนอความคิดเห็นเปิดโอกาสผู้ร่วมงานมีบทบาทเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยวิธีการที่หลากหลาย 6) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานหรือเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานของผู้ร่วมงานพหุวัฒนธรรมได้อย่างดี 7) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปรับตัวเข้าหากัน หรือปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทราบและตระหนักดีว่า โลกในยุคศตวรรษที่ 21 ยุคของการก้าวกระโดดที่ก้าวได้ไกลที่สุดเท่าที่เคยมีมา การใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ของโลกเข้าด้วยกัน ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตของคน ทุกคนในสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทุกคนจึงต้องมีความตื่นตัว มีความเคลื่อนไหว และเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาก็เช่นกันต้องมีการปรับตัวเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติ เมื่อได้รับข้อมูลใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเข้าใจและสามารถปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่าง

เหมาะสมริเริ่มและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างประเทศหรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตภาคกลาง ควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน และใช้ในการจัดการเรียน การสอนของครู โดยอาจจะจัดให้มีการอบรม สัมมนา จัดทำ Application ในการเรียนรู้เรื่องนวัตกรรมและทักษะการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่สอดคล้องเหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในคุณลักษณะที่มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด คือ คุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ ว่ามีสาเหตุมาจากอะไร และควรจัดทำแผนในการส่งเสริมพัฒนาคุณลักษณะในด้านนี้ได้อย่างไรให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในสำรวจ และพัฒนาคุณลักษณะการพัฒนาดตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา ให้สูงยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแบบเจาะลึกโดยการสัมภาษณ์บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อจะเป็นการสะท้อนภาพของสถานศึกษาได้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากการรับรู้หรือมุมมองของบุคคลหลายๆ ภูมิภาค เช่น วิทยาลัยในเขตภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก เป็นต้น

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือ ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวง การรวมสถานอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555. 2555. ราชกิจจานุเบกษา, 129 (ตอนที่ 56 ก), 18.
- กนิษฐา ดอกทุเรียน. 2550. “การเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มระหว่างทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเผชิญความจริงกับทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ต่อการมีมนุษยสัมพันธ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรรณก ศิริวงษ์. 2557. “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนสอนคนตาบอดในประเทศไทย.” คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2552. การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- กาญจนา มีศิลปวิกัย. 2550. ความรู้เบื้องต้นและทฤษฎีการสื่อสาร = Introduction and theory of communication. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วี. เจ. พรินต์ติ้ง.
- กิ่งดาว จินดาเทวิน. 2550. จริยธรรมทางธุรกิจ. อุดรดิตต์ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์
- กิริติ บุญเจือ. 2551. คู่มือจริยศาสตร์ตามหลักวิชาการสากล. กรุงเทพฯ : เซน พรินต์ติ้ง.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2541. กระบวนทัศน์วัฒนธรรมไทย “ต้นตอ” เศรษฐกิจถดถอย. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2556. การคิดเชิงสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ชัคเชส มีเดีย.
- คณินันต์ กิจวิธิ. 2561. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.” วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า. 5(1) : 33-40.
- คำรณ กระแสร. 2542. คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาศึกษานิเทศก์ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. [Online] Available : <http://ksp.or.th/>
- แคทซ์ ราล์ฟ. 2554. การบริหารจัดการนวัตกรรม. แปลโดย ญัฐยา สิ้นตระการผล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ เอ็กสเปอร์เน็ท.
- จันทร์ยงยุทธ บุญทอง. 2547. “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของอาจารย์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร.” คุรุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- จารุวรรณ กุลวัฒน์. 2556. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย.” ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จิตรา กรมจรรยา. 2557. “การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.” คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิรินทร์ แสกระโทก. 2551. “การศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน กรุงเทพมหานคร.” คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาศ พลัสสาวท. 2554. “ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วารสารสารสนเทศ. 12(2) : 36-47.
- เจริญ ภูวิจิตร. 2559. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในอาเซียน(Principal Characteristics in ASEAN). [Online] Available : http://nidtep.go.th/webnidtep2015/files/080359_1.pdf.
- เจริญผล สุวรรณดี. 2546. ทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- ชยาภรณ์ จันท และหิรัญ ประสารการ. 2560. “การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. 13(1) : 304-320.
- ชลกร ต้นประภัสร์ ธร สุนทรายุทธ และไพรัตน์ วงษ์นาม. 2556. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (FACTORS EFFECTING TO CREATIVITY AND INNOVATION OF PRIVATE SCHOOLS IN BASIC EDUCATION LEVEL).” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 7(2) : 50-51
- ชลธิชา เขียวบริสุทธิ์. “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3.” คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ชัยยนต์ เพาพาน. 2559. ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. [Online] Available : <http://www.conference.edu.ksu.ac.th/File-67.html>.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. 2555. เทคนิคการใช้คำถามพัฒนาการคิด. นนทบุรี: สหมิตรพรินติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง

- ชุตริภังค์บางแหลม และคณะ. 2559. “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา.” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์. 8(1) : 168-181.
- ชุมพร ภามนตรี และเฉลย ภูมิพันธุ์. 2559. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้และความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.” วารสารบัณฑิตศึกษา. 13(63) : 193-202.
- จิตวดี เนียมสุวรรณ. 2554. “รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน.” ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาประกอบการ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐยา ป้องกัน. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1.” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ณัฐริการ์ แก่นดีลิ่ง และธนต์ถ์ ฐิตวิรัต. 2556. “ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.” สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ดนัย สันตยากร. 2548. “คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงเพ็ญ สุทธิชนกุล. 2547. “การศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมละจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1.” ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดำรง ชลสุข. 2552. ปฏิรูปผู้บริหารสถานศึกษาก่อน ผลจะย้อนมาถึงคุณภาพครู. มติชน. [Online] Available : <http://www.moe.go.th/>.
- ดวงพร รุ่งเรืองศรี. 2561. “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21.” วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง. 7(1) : 106 - 149
- เต็มสิริ ทิพย์จันทา. 2553. “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอน กรณีศึกษา: โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต.” วารสารวิชมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. 5(2) : 139-147.
- ถาวร โสมณวัฒน์. 2555. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของบุคลากรครู วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2551. มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ดวงกลมสมัย. ติศนา แคมมณี. 2546. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : เสริมสิน พีเพรส ชิสเท็ม.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. 2553. คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี. [Online] Available : gotoknow.org/.

- ธีระดา ภิญาญ. 2555. เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี : เพ็ญฟ้าหลวง พรินต์ติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ และศจีมาจ ณ วิเชียร. 2551. การวิจัยและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม).
- นิตยพรณ วรณศิริ. 2550. มานุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม : แนวคิด ทฤษฎี ความเป็นมา และสาระสำคัญ ด้านมานุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. 2551. จริยธรรมธุรกิจ = Business ethics. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บวร เทศารินทร์. 2560. ผู้บริหารโรงเรียน 4.0 พลังขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา. [Online] Available : <http://www.http://sobkroo.com/hello-world/>
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2560. วิธีวิจัยและสถิติขั้นสูง สำหรับการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- บุญช่วย สายราม. 2557. ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่. [Online] Available : <http://drammsu.blogspot.com/>.
- บุญส่ง จำปาโพธิ์. 2561. อาชีวะเสริมสร้างคุณธรรมใช้หลักธรรมาภิบาล. [Online] Available : <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail>.
- บุษบา คำนนท์. 2559. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุษราภรณ์ จรดล. 2550. “การศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่คาดหวัง ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภษฎา ทงอุไร. 2559. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี จันทร์รัตน์. 2554. ลักษณะของผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับความเป็นผู้นำ. [Online] Available : <http://www.http://u8.psu.ac.th/blog>.

- ปานทิพย์ จุลบุตร. 2554. “การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส.” ศึกษาสาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรศิริ บัวอุไร. 2557. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.” ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พรรณกร นนทะการ เสน่ห์ สุขเคหา และเฉลิมชัย หาญกล้า. 2555. “คุณลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี.” การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3. : 1-7
- พรรณณี ลีกิจวัฒน์. 2555. การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- พรรณณี สุโพธิ์ไชย์. 2547. “การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน อาชีวศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พรศักดิ์ จันทร์อ่อน. 2542. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช. 2528. พระบรมราชาบาท เรื่อง การทำงาน. [Online] Available : <http://th.linkedin.com/pulse/พระบรมราชาบาท-เรื่อง-การทำงาน-yongyuth-buranatepaporn>
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551. 2551. ราชกิจจานุเบก, 125 (ตอนที่ 43 ก), 3-6.
- พัชรนันท์ กลั่นแก้ว. 2551. การใช้มนุษย์สัมพันธ์สร้างสรรค์ความสำเร็จในองค์กร. วารสาร For Quality. 15(134) : 27-31
- พัชรินทร์ พิรุณเนตร. 2551. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรสาคร.” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2549. หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางการแพทย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.
- เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร. 2552. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี.” ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- พิชญ์ณัฐา พรรณศิลป์ และคณะ. 2558. “บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 The Role of Local Executive in the 21st Century.” วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 3(2) : 148.
- ภัคพล อนุรักษ์เลขา. 2558. “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล.” คุรุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เมตตา วิวัฒนานุกูล. 2548. การสื่อสารต่างวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง และมัทนา วังถนอมศักดิ์. 2557. “การสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.” วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร. 5(2) : 69-78.
- ยุทธ ไกยวรรณ. 2557. การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วี.พรีนท์ (1991).
- รวีวรรณ ไปรยรุ่งโรจน์. 2551. จิตวิทยาการบริการ = Psychology for service. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- รสริน ศรีริگانนท์. 2555. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis). [Online] Available : <http://www.coursehero.com/file/12238998/299-705-8>
- รัชพล แสงสว่าง. 2558. “การพัฒนาภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร.” ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมี บุคส์พับลิเคชันส์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2554. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วิจารณ์ พานิช. 2555. วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ ๒๑. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วินัย เพชรช่วย. 2553. การพัฒนาตน Self Development. . [Online] Available : http://novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development.htm
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2550. การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ : โพรเพช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2549. การบริหารการศึกษา : หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค. 2559. จัดเสวนาทางวิชาการ หัวข้อ “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21.” [Online] Available : <http://www.ryt9.com/s/bmnd/2444354>

- ศศิตา เพลินจิต. 2558. “ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.” คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2549. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศุภรศม์ ฐิติกุลเจริญ. 2540. ทฤษฎีการสื่อสาร. [Online] Available : http://e-book.ram.edu/e-book/m/mc111/mc111_cover.html
- ศุภฤกษ์ เวศยาสิรินทร์. 2556. “กลยุทธ์การบริหารองค์การด้วยฐานการสื่อสารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้.” ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศุภวิศวรร ปัญญาสกุลวงศ์ และกฤษณ์ แยมสระโส. 2559. สร้างคนในองค์กรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์. [Online] Available : <http://www.incrystalbiz.com/life/idea>.
- สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1. 2559. ประวัติความเป็นมา. [Online] Available : http://www.cvei1.ac.th/data_6138.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2547. “เอกสารประกอบการสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.” นครปฐม : โรงพิมพ์ ส.ประจักษ์ นครปฐม.
- สนธยา พลศรี. 2556. การพัฒนาความสามารถของบุคคลและกลุ่ม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- สมคิด บางโม. 2547. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.
- สมุทพร ชำนาญ. 2555. “การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม.” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 6(1) : 1-14
- สาธิต วัฒนคุณารักษ์และ ประยงค์เนาวบุตร. 2546. ประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สามารถ ฟองศิริ. 2558. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 5.” คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สายฝน บุชา และคณะ. 2550. คุณลักษณะของบัณฑิตสาขาวิชาการท่องเที่ยว การโรงแรมและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากลที่พึงประสงค์ตามทัศนะของสถานประกอบการ. รายงานการวิจัย. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2553. “หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา.” วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 30 : 30-32.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560). [Online] Available : <http://www.krukird.com/55215.pdf>

- สำนักงานรัฐมนตรี. 2559. ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี 236/2559 มอบนโยบายผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ. [Online] Available : <http://www.moe.go.th/websm/2016/jun/236.html>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557. การวิจัยเรื่อง บทวิเคราะห์การศึกษาไทยในโลกศตวรรษที่ 21. [Online] Available : http://www.onec.go.th/onec_backoffice/uploads/Book/1279-file.pdf
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2552. แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิทธิศักดิ์ ชุมนานแก้ว. 2548. “การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.” ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิวลี ศิริโล. 2550. คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพในเอกสารประกอบคำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. 2555. บัญชกรการชาย. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบุคลากร.
- สุธารัตน์ ทองเหลื่อ และ กาญจนา บุญสง. 2559. “คุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2.” วารสารวิชาการ Veridian E – Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 9(3) : 1055-1068.
- สุธารี เปาวิมาน. 2545. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาบริหารธุรกิจตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบการในจังหวัดลพบุรี.” คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุธิรา บุญยะวัตร และคณะ. 2557. ความสำคัญของการสื่อสารกับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา. [Online] Available : <http://www.prezi.com/phubfjwdbhmv/presentation>.
- สุริยันต์ จันโสด. 2557. “สภาพและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ติรกานันท์. 2555. การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. 2550. การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

- สุนันท์ เลิศฤทธิพงศ์. 2547. “รูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุพร มูลศรี. 2555. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 (เลย-หนองบัวลำภู).” การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. 2551. สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มิสชั่น มีเดีย.
- สุมาตรา ศุภขจรวินิช และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. 2553. การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 6(1) : 325-337.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2543. “สู่มิติการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.” *ข้าราชการครู*. 21(1) : 27-39
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2556. *ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. [Online] Available : <http://www.slideshare.net>
- อคิน รพีพัฒน์. 2551. *วัฒนธรรมคือความหมาย ทฤษฎีและวิธีการของคลิฟฟอร์ด เกียร์ช*. กรุงเทพฯ : บริษัทโอ. เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- อดุลย์เดช พาบุ. 2556. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทศวรรษที่ 2560 ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม.” *ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.
- อนุชา โสมาบุตร. 2556. *ทักษะชีวิตและงานอาชีพ สำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21*. [Online] Available : <http://www.teacherweekly.wordpress.com>
- อเนก รัศมี. 2552. *ความคิดสร้างสรรค์*. [Online] Available : <http://www.kroobannok.com>
- อมรากล อินโอสานนท์. 2552. “การพัฒนาแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์” *วารสารจิตวิทยาคลินิก*. 40(2) : 25-35.
- อรณพ จินะวัฒน์. 2559. “การพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู Self- Development of Professional Teacher.” *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 9(2) : 1379-1395.
- อรสา จุภัทรธนากุล. 2551. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิตีสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับผลการปฏิบัติงาน” *ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. 2555. *พฤติกรรมและการสื่อสารในองค์การ*. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์.

- อุทัย บุญประเสริฐ และ ดิเรก วรรณเศียร. 2550. รายงานการวิจัยการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : พริกหวาน กราฟฟิค.
- เอมอร กฤษณะรังสรรค์. 2555. ทักษะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น. [Online] Available : <http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Skill.htm>
- Anderson. 1970. **Creative Thinking**. [Online] Available : <http://reewat-learningandsharing.blogspot.com>
- Bezzina, M. (1994). **Principal Professional Development**. [Online] Available : <http://www.eric.ed.gov/>.
- DuBrin, Andrew J. 1998. **Leadership Research Finding, Practice and Skills**. Boston: Houghton Mifflin.
- Ford, R. 1991. **Perception of superintendents on leadership skills and traits of school leader for the twenty – first century**. n.p.
- Gerald Aungst. 2012. **21st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities**. [Online] Available : <http://www.geraldaungst.com>
- George Couros. 2016. **10 Essential Characteristics of a 21st Century Educator**. [Online] Available : <http://www.georgecouros.ca>.
- Hair, JR., Anderson E., Tatham L., and Black C. 2010. **MULTIVARIATE DATA ANALYSIS**. America: Hamilton Printing.
- John E. Michel, et al. 2014. **The 12 Talents: The Must-Have Habits and Attitudes of Effective 21st Century Leaders**. [Online] Available : <http://www.lengkolat-us.firebaseio.com>
- John W. Best. 1981. **Research in Education**, 4th ed. New Jersey : Prentice – Hall Inc.
- Kim, Y.Y. 1994. **Adapting to new culture**. Intercultural Communication : A Reader.
- Maxine Driscoll. 2015. **TOP 10 CHARACTERISTICS OF AWESOME 21ST CENTURY SCHOOL LEADERS**. [Online] Available : <http://www.http://thinkstrategicforschools.com>
- Megginson, D and Pedler. 1992. **Self development : a facilitator'guide**. London : McGraw Hill.
- Piaget, Jean. 1960. **The Moral Judgment of the Child**. Illinoid : The Free Pree.
- Puccio, G. J., Murdock, M. C., & Mance, M 2007. **Creative leadership : Skills that drive change**. Thousand Oaks, CA: Sage
- Torrance, E.P. 1974. **Torrance tests of creative thinking**. Lexington,MA : Personnel Press.

Vicari, S. 1998. **Organizational Creativity**. [Online] Available : http://www.diegm.uniud.it/create/Handbook/management/1_2OrganizationalCreativity2.htm

ภาคผนวก ก
เอกสารราชการ



ที่ ศธ ๐๕๐๔.๐๔/ 1311

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

16 เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

ด้วยนางสาวพัทริยา พันธรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" โดยมี
ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวพัทริยา
พันธรัตน์ ทดลองเครื่องมือโดยใช้แบบสอบถามกับครู ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. วาตรี สิวพันธ์ุ)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๕-๔๐๐๐ ตีอ ๓๖๔๖

โทรสาร ๐๒-๓๒๕-๔๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร. ๐๘๓-๖๒๕-๐๓๒๐



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 1339

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

30 เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวพัทริยา พันธรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" โดยมี
ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวพัทริยา พันธรัตน์
เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๔-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๔๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๔-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๙-๕๐๘-๕๒๔๖

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ(Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด หากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงและครบทุกข้อ จักเป็นประโยชน์ในการบริหารการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นางสาวพัทริยา พันธรัตน์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

แบบสอบถามข้อมูลสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี

3. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ข้าราชการครู พนักงานราชการ
 ครูพิเศษสอน

4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี 5 -10 ปี
 11 -15 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว มีเกณฑ์การให้
คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับคุณลักษณะ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับคุณลักษณะ				
		5	4	3	2	1
0	ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดริเริ่มที่เป็น เอกลักษณ์		✓			

คำอธิบาย มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดริเริ่มที่เป็นเอกลักษณ์ อยู่
ในระดับมาก

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับคุณลักษณะ				
		5	4	3	2	1
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดริเริ่มที่เป็น เอกลักษณ์					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประยุกต์นวัตกรรมเพื่อแก้ไข ปัญหาหรือปรับปรุงสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้กับสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม					

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับคุณลักษณะ				
		5	4	3	2	1
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันหรือช่วยเหลือให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่หลากหลายรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการสื่อสาร						
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารคล่องแคล่วทั้งทักษะการอ่าน เขียน และการพูดภาษาอังกฤษ					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับฟังที่มีการวินิจฉัย เพื่อนำข้อมูลหรือสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการทำงาน					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อความหมายที่ดี ชัดเจนหรือตรงประเด็น					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับของผู้รับสารในแต่ละระดับ					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารด้วยอวัจนภาษา เช่น สีหน้า กายมือ อากัปกิริยา เป็นต้น อย่างถูกต้องเหมาะสม					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้หรือใช้สื่อเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านคุณธรรมจริยธรรม						
14.	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ต่อบุคลากรโดยเสมอหน้า					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมก่อนเสมอ					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานหน้าที่					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความยุติธรรม มีเหตุผลและวางตัวเป็นกลาง					

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับคุณลักษณะ				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรม						
18.	ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือประเพณีตนด้านศีลธรรมอย่างเคร่งครัด ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนอย่างมีระเบียบวินัยในตนเองหรือปฏิบัติตามกฎกติกา มารยาท ขนบธรรมเนียม ที่เป็นแบบแผนอันดีงามของสังคม					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างปลูกจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้เรียน ครู บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน สังคมอย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ					
ด้านการพัฒนาตนเอง						
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่ดีในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมทั้งหลายด้วยความรู้สึกที่ดี					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับปรุง พัฒนาหรือส่งเสริมพฤติกรรมตนเองที่เหมาะสมตามความต้องการของสังคม					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางพัฒนาตนเอง ผู้อื่นหรือสังคมให้สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจหรือยั่งยืน					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรู้สึกให้คุณค่าแห่งตน มีความรู้สึกทางบวกต่อตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างการพัฒนาตนเองที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเอง					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม การอบรมสัมมนา ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
ด้านมีมนุษยสัมพันธ์						
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกำลังใจหรือแสดงความมีน้ำใจในการทำงาน แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในสถานศึกษา					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดีหรืออารมณ์ขัน					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสนิทสนมเป็นกันเองพร้อมเปิดโอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา					

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับคุณลักษณะ				
		5	4	3	2	1
ด้านมีมนุษยสัมพันธ์						
30.	ผู้บริหารสถานศึกษายิ้มแย้มแจ่มใส เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยไมตรีจิต					
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจศึกษารายละเอียดทุก ด้านของบุคลากร ที่ต้องการติดต่อเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีต่อกัน					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการ รับฟังความ คิดเห็นหรือปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษา					
33.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความสามัคคี ร่วมมือร่วม ใจกับบุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม						
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับความคิดและพฤติกรรมตาม หน้าที่หรือบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้เข้ากับ วัฒนธรรมในสถานศึกษา					
35.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนและแก้ไขปัญหาที่มี สภาวะที่คลุมเครือ					
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมปรับตัวตอบสนองต่อ สภาพแวดล้อม เพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการ ทำงานในสถานศึกษาที่ดีขึ้น					
37.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อ รองรับสิ่งใหม่ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในการนำเสนอความ คิดเห็นเพื่อการทำงานที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย					
39.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานหรือเรียนรู้ วัฒนธรรมการทำงานของผู้ร่วมงานพหุวัฒนธรรมได้อย่างดี					
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปรับตัวเข้าหากัน หรือปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี					

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอบคุณค่ะ

ภาคผนวก ค
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่าง
ข้อความถามและนิยามศัพท์เฉพาะ

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อความถามและนิยามศัพท์ (IOC)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	1	1	1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
29	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
30	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
33	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อความและนิยามศัพท์ (IOC)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5			
34	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
แสดงผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

องค์ประกอบ	ค่าความเชื่อมั่น รายองค์ประกอบ	ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ
ความคิดสร้างสรรค์	.901	.984
การสื่อสาร	.916	
คุณธรรมจริยธรรม	.929	
การพัฒนาตนเอง	.948	
มีมนุษยสัมพันธ์	.937	
เข้าใจความต่างทางวัฒนธรรม	.943	

ภาคผนวก จ
แสดงผลการวิเคราะห์ผลโปรแกรมสำเร็จรูป

DATE: 11/27/2018

TIME: 12:12

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

	LAMBDA-Y					
	cre	com	mor	sel	hum	cro
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
var1	0.93	--	--	--	--	--
var2	0.86 (0.04) 23.47	--	--	--	--	--
var3	0.94 (0.04) 21.58	--	--	--	--	--
var4	0.95 (0.05) 19.56	--	--	--	--	--
var5	1.00 (0.05) 21.84	--	--	--	--	--
var6	1.03 (0.05) 21.28	--	--	--	--	--
var7	--	0.83 (0.05) 18.02	--	--	--	--
var8	--	0.95 (0.04) 22.29	--	--	--	--
var9	--	0.84 (0.04) 20.20	--	--	--	--
var10	--	0.83 (0.04) 20.66	--	--	--	--
var11	--	0.85 (0.04) 19.99	--	--	--	--

var12	--	0.80 (0.04) 21.36	--	--	--	--
var13	--	1.00	--	--	--	--
var14	--	--	0.87 (0.03) 25.48	--	--	--
var15	--	--	0.99 (0.04) 28.21	--	--	--
var16	--	--	0.95 (0.03) 30.77	--	--	--
var17	--	--	1.00	--	--	--
var18	--	--	0.74 (0.03) 22.09	--	--	--
var19	--	--	0.82 (0.03) 26.00	--	--	--
var20	--	--	0.88 (0.03) 28.78	--	--	--
var21	--	--	--	0.86 (0.04) 20.87	--	--
var22	--	--	--	0.88 (0.04) 24.24	--	--
var23	--	--	--	0.90 (0.03) 25.80	--	--
var24	--	--	--	1.00	--	--
var25	--	--	--	0.97 (0.04) 25.92	--	--
var26	--	--	--	0.67 (0.05) 14.62	--	--
var27	--	--	--	--	0.96 (0.04) 24.47	--
var28	--	--	--	--	0.77 (0.04) 19.34	--
var29	--	--	--	--	0.88 (0.04) 23.22	--
var30	--	--	--	--	0.86 (0.04)	--

					22.73	
var31	--	--	--	--	0.94 (0.03) 28.10	--
var32	--	--	--	--	1.00	--
var33	--	--	--	--	0.94 (0.03) 29.19	--
var34	--	--	--	--	--	0.89 (0.04) 23.79
var35	--	--	--	--	--	0.95 (0.04) 25.63
var36	--	--	--	--	--	1.00
var37	--	--	--	--	--	0.99 (0.03) 29.37
var38	--	--	--	--	--	0.93 (0.04) 25.54
var39	--	--	--	--	--	0.92 (0.04) 24.66
var40	--	--	--	--	--	0.93 (0.04) 23.45

GAMMA

	leader

cre	0.95 (0.06) 16.71
com	1.01 (0.06) 18.08
mor	1.14 (0.06) 19.65
sel	1.02 (0.05) 19.73
hum	1.07 (0.06) 19.17
cro	0.99 (0.05) 19.51

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

cre	com	mor	sel	hum	cro
0.90	0.94	0.95	0.97	0.96	0.96

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

cre	com	mor	sel	hum	cro
0.90	0.94	0.95	0.97	0.96	0.96

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

var1	var2	var3	var4	var5	var6
0.75	0.69	0.71	0.75	0.82	0.81

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

var7	var8	var9	var10	var11	var12
0.64	0.79	0.77	0.74	0.72	0.71

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

var13	var14	var15	var16	var17	var18
0.80	0.76	0.84	0.83	0.88	0.66

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

var19	var20	var21	var22	var23	var24
0.80	0.85	0.74	0.78	0.81	0.87

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

var25	var26	var27	var28	var29	var30
0.81	0.48	0.84	0.69	0.77	0.76

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

var31	var32	var33	var34	var35	var36
0.82	0.84	0.84	0.77	0.81	0.86

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

var37	var38	var39	var40
0.85	0.80	0.79	0.78

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 563

Minimum Fit Function Chi-Square = 599.27 (P = 0.14)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 582.01 (P = 0.28)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 19.01

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 80.29)

Minimum Fit Function Value = 2.23

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.071

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.30)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.011

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.023)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 4.07
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (4.00 ; 4.30)
 ECVI for Saturated Model = 6.10
 ECVI for Independence Model = 430.57

Chi-Square for Independence Model with 780 Degrees of Freedom =
 115742.60

Independence AIC = 115822.60
 Model AIC = 1096.01
 Saturated AIC = 1640.00
 Independence CAIC = 116006.54
 Model CAIC = 2277.80
 Saturated CAIC = 5410.71

Normed Fit Index (NFI) = 0.99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.72
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 290.08

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.021
 Standardized RMR = 0.018
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.90
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.86
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.62

Factor Scores Regressions

ETA

	var1	var2	var3	var4	var5	var6
cre	0.12	-0.02	0.09	0.15	0.17	0.22
com	0.00	0.03	0.03	-0.05	-0.06	0.06
mor	-0.03	-0.01	0.04	0.01	-0.04	0.06
sel	0.00	-0.01	0.02	0.00	0.00	0.05
hum	-0.01	0.03	-0.02	0.00	0.02	0.02
cro	0.04	-0.03	0.02	0.00	-0.01	0.04

ETA

	var7	var8	var9	var10	var11	var12
cre	0.06	-0.05	-0.04	0.02	0.03	0.00
com	0.07	0.15	0.15	0.04	0.15	0.09
mor	0.06	0.03	-0.05	0.00	0.05	-0.02
sel	0.03	0.02	-0.03	0.02	0.08	-0.01
hum	0.02	0.01	-0.03	0.02	0.04	0.01
cro	0.04	0.02	0.01	-0.05	0.04	-0.01

ETA

	var13	var14	var15	var16	var17	var18
cre	-0.02	-0.01	-0.01	-0.03	0.09	-0.02
com	0.12	-0.02	0.00	0.02	0.05	-0.06
mor	-0.01	0.09	0.16	0.08	0.21	-0.15
sel	0.00	0.01	-0.01	0.00	0.09	-0.06
hum	0.02	0.02	-0.01	0.00	0.08	-0.01
cro	0.02	0.03	0.02	-0.01	0.06	-0.06

ETA

	var19	var20	var21	var22	var23	var24
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
cre	0.03	0.02	0.09	-0.04	0.04	0.00
com	0.08	-0.01	0.05	0.01	-0.02	-0.01
mor	0.16	0.21	0.10	-0.04	0.04	0.02
sel	0.04	0.01	0.14	0.02	0.12	0.16
hum	0.04	-0.06	0.03	-0.02	0.05	-0.02
cro	0.06	-0.03	0.03	-0.01	0.06	0.00

ETA

	var25	var26	var27	var28	var29	var30
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
cre	0.01	0.03	0.01	0.00	0.02	-0.03
com	0.07	0.01	0.01	-0.01	0.07	-0.04
mor	-0.02	0.01	-0.02	-0.01	0.04	-0.01
sel	0.12	0.03	0.01	-0.02	0.04	0.00
hum	0.04	0.05	0.19	0.02	0.06	0.03
cro	-0.01	0.03	0.02	-0.03	0.04	0.00

ETA

	var31	var32	var33	var34	var35	var36
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
cre	0.01	-0.01	0.03	0.02	-0.01	-0.02
com	0.07	0.01	-0.02	0.07	0.00	0.00
mor	0.06	0.00	-0.03	0.04	-0.01	0.00
sel	0.05	-0.01	0.04	0.01	0.05	0.01
hum	0.15	0.10	0.12	-0.01	0.07	0.03
cro	0.01	0.00	0.04	0.12	0.13	0.11

ETA

	var37	var38	var39	var40
	-----	-----	-----	-----
cre	0.11	-0.02	-0.01	0.01
com	0.03	0.01	-0.03	-0.01
mor	0.03	-0.04	0.05	0.04
sel	0.04	0.02	-0.03	0.01
hum	-0.01	0.00	0.01	0.01
cro	0.15	0.02	0.06	0.08

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวพัทธริยา พันธรัตน์
วัน-เดือน-ปีเกิด	18 สิงหาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 99/46 หมู่บ้านสุทธาทร ซอยคุ้มเกล้า 51 แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10520
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2553 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 จากโรงเรียน เทพศิรินทร์ร่มเกล้า ปีการศึกษา 2558 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.บ.) สาขาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2562 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ค.อ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง