



อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา



โดย

นายดำรงค์ รอดสิน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE PROFESSIONAL IDENTITY OF SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATOR



By
MR. Damrong RODSIN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Philosophy (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
โดย	ดำรงค์ รอดสิน
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาคุชฎีบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(อาจารย์ ดร. พรศักดิ์ สุจริตรักษ์)

57252905 : การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต

คำสำคัญ : อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหาร, โรงเรียนมัธยมศึกษา

นาย ดำรงค์ รอดสิน: อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อทราบผลการยืนยันอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากรคือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,360 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 97 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวม 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ 1) การมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา 2) การมีคุณธรรมและจริยธรรม 3) การมีความสามารถในด้านวิชาการ 4) การมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา 5) การมีความสามารถในการประสานงาน และ 6) การมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีประโยชน์

57252905 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : THE PROFESSIONAL IDENTITY, SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATOR

MR. DAMRONG RODSIN : THE PROFESSIONAL IDENTITY OF SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATOR THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR MATTANA WANGTHANOMSAK, Ph.D.

The purposes of this research were: 1) to identify the factors of professional identity of secondary school administrator, and 2) to verify the factors of professional identity of secondary school administrator. The populations were 2,360 schools under the Office of the Basic Education Commission. The sample size of 97 was determined by Taro Yamane sample size table at the confidence level of 90%. The three respondents from each school consisted of school director, deputy school director and head teachers, with the total of 291. Instruments used to collect data were semi-structured interview, opinionnaire and questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis and content analysis.

The findings were as follows:

1. The professional identity of secondary school administrators consisted of 6 components: 1) school administration ability, 2) moral and ethics, 3) academic ability 4) educational strategic formulation ability, 5) coordination ability, and 6) collaboration ability.

2. The factors of professional identity of secondary school administrators were verified to meet with accuracy standards, propriety standards, feasibility standards and utility standards.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาของคณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร คอยช่วยเหลือ เป็นกำลังใจและให้คำแนะนำที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่มีคุณค่ายิ่ง ตลอดจนคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่าน ที่มีเมตตา มอบความรู้และประสบการณ์อันมีค่าให้เสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ด้วยความเคารพ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาให้สัมภาษณ์ ตรวจสอบ เครื่องมือในการวิจัยและยืนยันองค์ประกอบของงานวิจัย ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและ ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิจัย

ขอขอบคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสารและงานวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์ เล่มนี้ มีความสมบูรณ์ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร รุ่น 12/1 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยให้กำลังใจตลอดเวลา ขอขอบคุณภรรยา นางพัชรินทร์ รอดสิน และนางสาวพิชชาภา ทวีพัฒนานันท์ ลูกสาวที่ดูแลช่วยเหลือในทุก ๆ อย่าง และ ให้กำลังใจในการทำงาน ขอขอบคุณญาติพี่น้องที่เคารพนับถือทุกท่าน ที่ส่งเสริมสนับสนุน และ ขอขอบคุณ พี่ ๆ น้อง ๆ สำนักงานภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศิลปากรทุกท่านที่ให้คำแนะนำ ให้การดูแลช่วยเหลือทุกสิ่งให้ผ่านปัญหาและอุปสรรคไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ดำรงค์ รอดสิน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมุติฐานของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	24
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	25
อัตลักษณ์วิชาชีพ (Professional Identity).....	25
ความหมายของอัตลักษณ์.....	25
ความเป็นมาและหลักการของทฤษฎีอัตลักษณ์.....	29
ประเภทของอัตลักษณ์.....	35
ความหมายของอัตลักษณ์วิชาชีพ.....	38
ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.....	41
คุณลักษณะของอัตลักษณ์วิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน.....	43

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพ.....	57
คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ	63
มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	67
ความจำเป็นในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา.....	81
ความสำคัญของมาตรฐานการศึกษา.....	81
แนวคิดการกำหนดมาตรฐานการศึกษา.....	83
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน.....	83
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษา.....	84
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้.....	86
แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของสถานศึกษา	86
แนวคิดเกี่ยวกับมาตรการส่งเสริม	87
หลักการสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	87
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	89
งานวิจัยในประเทศ.....	89
งานวิจัยต่างประเทศ.....	106
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	110
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	110
ระเบียบวิธีวิจัย.....	114
แผนแบบการวิจัย	114
ประชากร	114
กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล	115
ตัวแปรที่ศึกษา.....	116
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	116
การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ	117

การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	119
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	119
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	122
ตอนที่ 1 องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	123
ตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	170
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	174
สรุปผลการวิจัย	174
องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	174
ผลการยืนยันอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	176
อภิปรายผล	176
องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	176
ผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	188
ข้อเสนอแนะ	188
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	188
ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	189
รายการอ้างอิง.....	190
ภาคผนวก	200
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ และรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ และแบบสัมภาษณ์	201
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ วิจัย	205
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย และรายชื่อสถานศึกษาทดลองใช้ เครื่องมือวิจัย	208
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	211

ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และรายชื่อสถานศึกษาที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง	217
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	223
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ยืนยันองค์ประกอบ แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบจากข้อค้นพบงานวิจัย	232
ประวัติผู้เขียน	240

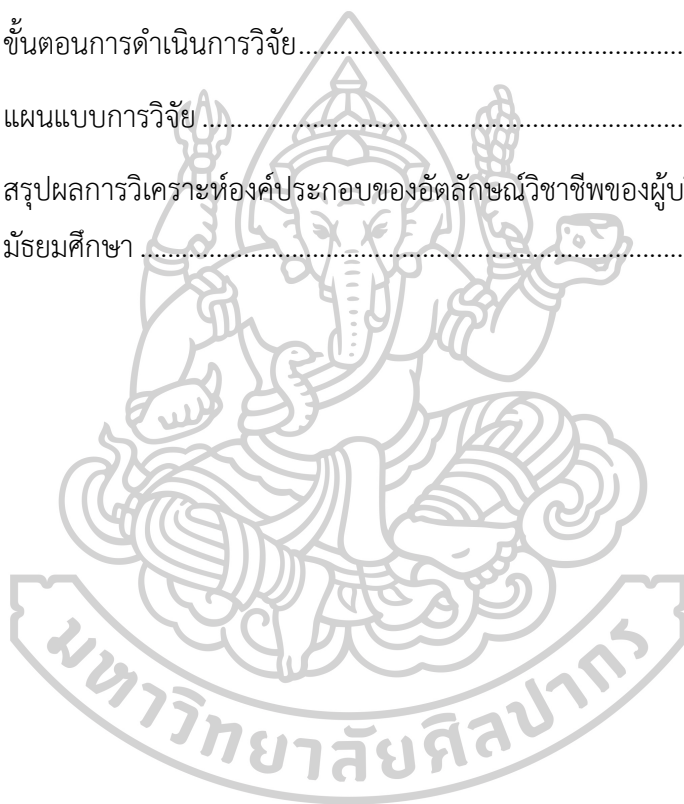


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล	115
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์วิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	125
ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	145
ตารางที่ 4 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	150
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ความคิดเห็นตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	151
ตารางที่ 6 ค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity	158
ตารางที่ 7 องค์ประกอบ ค่าความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนและ ค่าร้อยละสะสมของ ความแปรปรวนของตัวแปรองค์ประกอบอัตลักษณ์ วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	159
ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และจำนวนองค์ประกอบ.....	160
ตารางที่ 9 องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	162
ตารางที่ 10 องค์ประกอบที่ 1.....	163
ตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 2.....	165
ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 3.....	166
ตารางที่ 13 องค์ประกอบที่ 4.....	167
ตารางที่ 14 องค์ประกอบที่ 5.....	167
ตารางที่ 15 องค์ประกอบที่ 6.....	168
ตารางที่ 16 ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลการยืนยันของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์ของ องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	171

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	20
แผนภูมิที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อบทบาท ความเด่นของอัตลักษณ์ และพฤติกรรมการเลือกบทบาท.....	30
แผนภูมิที่ 3 มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา.....	67
แผนภูมิที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	113
แผนภูมิที่ 5 แผนแบบการวิจัย.....	114
แผนภูมิที่ 6 สรุปลผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา	170



บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติ และยังมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนา “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” ให้มีคุณภาพมีความสามารถ ตามศักยภาพ อีกทั้งยังพัฒนาให้มนุษย์มีความเจริญงอกงามทั้งด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม การศึกษาจึงเป็นหนทางแห่งการพัฒนาชีวิต สร้างความมั่นคงให้แก่มนุษย์¹ และอาจกล่าวได้ว่า ประเทศใดก็ตามที่ประชากรได้รับการศึกษาในระดับสูง ประเทศนั้นก็จะมีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้าน เศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยีตามไปด้วย การบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันมีรูปแบบเปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลาย ต่างส่งผลกระทบต่อวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และโครงสร้าง การบริหารของการบริหารจัดการศึกษา ในการปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นให้เกิดคุณภาพ ทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนา ทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้ง ประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ² ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นผู้นำองค์กรที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและ ศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท (Context) หลากหลายส่วนนั้น จึงเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำองค์กร รับผิดชอบบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากร ในสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี เช่น การยึดหลัก การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู นักเรียนและชุมชน

¹ นรินทร์ สังข์รักษา, การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมโนภาพแห่งตนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 16 – 18.

² นลินี ทวีสิน, บริหารสถานศึกษา...พัฒนาผู้เรียน, เข้าถึงเมื่อ 5 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/varticle/33299>.

ท้องถิ่นการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น ด้านครู นักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาพแวดล้อม เป็นต้น คุณลักษณะของผู้บริหารจึงมีผลกระทบต่อการทำงานของคุณครู ถ้าผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การที่จะสนับสนุนส่งเสริมด้านการจัดการเรียนการสอน ครู นักเรียน และงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาย่อมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์³

กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญของอัตลักษณ์ผู้บริหารอย่างชัดเจน ซึ่งปรากฏในการประชุมของคณะกรรมการบริหารประจำเดือนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาอย่างรอบด้าน ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีอัตลักษณ์ที่มีคุณค่าในบริบทของสังคมปัจจุบันและในยุคประชาคมอาเซียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และค่านิยมที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า คุณภาพการจัดการศึกษาสะท้อนจากคุณภาพผู้เรียนที่กำหนดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน⁴ อัตลักษณ์ผู้บริหารจะสะท้อนให้เห็นผลของการจัดการศึกษา ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ดังนั้น อัตลักษณ์ผู้บริหารจึงเป็นตัวบ่งชี้ผลความสำเร็จของการบริหารการศึกษา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ จากปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดมีความสำคัญยิ่งต่อสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคุรุสภาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ เกณฑ์มาตรฐานนี้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา พร้อมทั้งมีการพัฒนาตนเองของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง⁵ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ และเป็นตัวบ่งชี้ว่าผู้บริหารนั้นมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่

³ อร่าม กล้าวิจารณ์, “การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550), 6.

⁴ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, **อัตลักษณ์ผู้เรียน เอกลักษณ์สถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน, 2557), 22.

⁵ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ .ศ. 2537** (กรุงเทพฯ: คุรุสภา, 2549), 12.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญประการหนึ่งคือ การสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งจะต้องร่วมกำหนดทิศทางและจัดทำแผนกลยุทธ์ ตัดสินใจ สั่งการ แก้ไขปัญหา นำพาครูและบริหารจัดการงานทุกระบบของสถานศึกษาให้พัฒนาทั่วทั้งองค์กร จะเห็นได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับระบบงานทุกงานของสถานศึกษา แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลข่าวสาร ได้ส่งผลกระทบต่อการศึกษาทั้งระบบ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเพิ่มสมรรถนะและศักยภาพเพื่อทำหน้าที่สำคัญในการสร้างเสริมสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้ครูและผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างรวดเร็ว โครงการความร่วมมือและสร้างเครือข่ายเป็นรูปแบบที่สำคัญในการทำให้นักวิชาการและปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำให้ได้รับมุมมองที่หลากหลายและเกิดเครือข่ายที่มีการช่วยเหลือกัน⁶ นอกจากนี้หน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการบริหารงานให้บรรลุประสิทธิผลและมีคุณภาพตามที่คาดหวัง ดีน (Dean) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของผู้นำและการบริหารจัดการที่ดีในทุกระดับ และเป็นไปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ และมีพฤติกรรมทางการบริหารที่เหมาะสม สำหรับความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้มีคุณสมบัติทางวิชาชีพนั้น หน่วยงานทางการศึกษา ได้มีการกำหนดสาระสำคัญของการพัฒนาไว้ทั้งในกฎหมาย มีการตั้งหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่ในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งเป็นความต้องการในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่องของทุกหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน⁷ และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายคนมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

⁶ กนกอร สมปราชาญ์ และคณะ, รายงานการวิจัย **ความร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2548), 26.

⁷ Joan Dean, **Implementing Performance Management: A Handbook for Schools** (London: Rout ledge Flamer, 2002), 18.

หากพิจารณาถึงความสำเร็จในเชิงคุณภาพของการจัดการศึกษา สามารถพิจารณาผลสะท้อนที่ได้จากคุณภาพผู้เรียนที่กำหนดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ในมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน นอกจากนั้นสถานศึกษาแต่ละแห่งที่มีบริบทต่างกันให้กำหนดการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะของตนเองตามบริบทของสถานศึกษา และความโดดเด่นตามที่สถานศึกษาที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน โดยผ่านการจัดกิจกรรมโครงการที่เป็นจุดเน้นของสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งในระดับชุมชนและในวงกว้าง ส่งผลสะท้อนเป็นคุณลักษณะเฉพาะของผู้เรียน⁸ จากการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) พบว่า อัตลักษณ์ที่มุ่งเน้นตามที่สถานศึกษากำหนดและการสร้างให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ที่สถานศึกษากำหนดจากความโดดเด่นตามที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดกับผู้เรียนตามบริบทของสถานศึกษานั้นกลับไม่ได้ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ปรัชญาและจุดเน้นของสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องน่าสนใจว่า ในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารมีอัตลักษณ์อย่างไร และอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาควรเป็นอย่างไร

ปัญหาของการวิจัย

ในเรื่องของการสร้างอัตลักษณ์นี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์ผู้เรียน การศึกษาภาคบังคับโดยใช้พื้นที่เป็นฐานใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประสิทธิภาพสู่สถานศึกษา แห่งคุณภาพที่มีศักยภาพบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจอย่างมีคุณภาพมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนโดยสำนักบริหารงานการศึกษาภาคบังคับ ในฐานะหน่วยงาน บริหารจัดการและประสานส่งเสริมการจัดการศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษา ภาคบังคับ พ.ศ. 2545 เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างรากฐานด้านการศึกษา มุ่งสู่ความคาดหวังที่ว่า “การศึกษาภาคบังคับรากฐานการพัฒนาอัตลักษณ์คนไทย” จึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนา อัตลักษณ์ผู้เรียนการศึกษาภาคบังคับโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน เพื่อเชื่อมโยงแผนงาน โครงการตอบสนอง นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ จุดเน้นการพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนองอัตลักษณ์ของสถานศึกษา โดยยึดหลักการบริหารจัดการเชิงบูรณาการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์รองรับ

⁸ สำนักทดสอบทางการศึกษา, ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2555 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทยจำกัด, 2557), 47.

การขับเคลื่อนทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และองค์กร ชุมชนทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง⁹

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นหัวหน้าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนยังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะต้องคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครอง และชุมชนให้มาร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล ซึ่งหมายถึงมี สมรรถนะ หรือขีดระดับความสามารถ (Competency) ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นความสามารถของบุคลากร ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา ในคุณลักษณะด้าน ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ได้¹⁰ ปัญหาในระดับโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวแปรที่สำคัญ ในการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะต้องเป็นตัวอย่างของการปฏิรูปปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้และการบริหารให้กับครู นักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน ถ้าผู้บริหารไม่เอาจริง ไม่ตั้งใจบริหาร ไม่มีทักษะการบริหาร ทำงานไม่เป็นระบบ ขาดศีลธรรม การปฏิรูปสถานศึกษาก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ¹¹ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ หรือมีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะสามารถชี้แนะและพัฒนาสังคมได้ หากผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถสูงและเป็นผู้นำวิชาชีพ ที่มีสมรรถนะ มีความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึง จะนำไปสู่การจัดการและบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ¹²

⁹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วม การบริหารจัดการศึกษา** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2551), 36.

¹⁰ บวร เทศารินทร์, **ผู้บริหารโรงเรียน 4.0 พลังขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา**, เข้าถึงเมื่อ 20 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.drborworn.com/articledetail.asp?id=20137>.

¹¹ อองอาจ ชิมรัมย์, **ปัญหาในสถานศึกษาและวิชาชีพ**, เข้าถึงเมื่อ 29 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก <https://word5148.files.wordpress.com/2018/10/20509-15.pdf>.

¹² ธนिसา คุประเสริฐ, “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2559), 2.

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาอีกหลายคนที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร รวมถึงคุณลักษณะที่เป็นภาพอนาคตของผู้บริหาร ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร เช่น ความรู้ ทักษะ ค่านิยม ทศนคติ มักมีลักษณะเป็นนามธรรม แต่สามารถแสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมผ่านทางการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลซึ่งสามารถระบุชี้ชัด (Identification) หรือวัดได้ (Measurable) ดังนั้นการศึกษาลักษณะวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีหลายองค์ประกอบในการศึกษาดังกล่าวเพื่อหาหลักในส่วนที่เป็นเรื่องของวิชาชีพ ให้ครอบคลุมความรู้ ทักษะ ทศนคติ และมูลเหตุจูงใจหรือแรงดลใจ ส่วนที่เป็นบทบาทและค่านิยมจะครอบคลุมลักษณะของงาน ความเชื่อ ทศนคติ กรอบความคิดหรือวิถีคิดในบริบทของสังคมไทยโดยเฉพาะและในบริบทของสังคมไทยที่สัมพันธ์กับสังคมโลก

ความเป็นจริงอีกประการหนึ่งในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย คือความไม่นิ่งของการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ดังการบันทึกการประชุมของกระทรวงศึกษาธิการ ห้องประชุมสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ว่า "การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้อำนวยการโรงเรียน อยู่ระหว่างการทบทวนวิธีการสอบ เพราะกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาก ข้อสอบเพียง 300 ข้อ ไม่น่าจะเป็นคำตอบเดียวในการคัดเลือกให้ได้ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ดีและเก่งในอนาคตจะมีวิธีการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียน มากกว่าการสอบข้อเขียนเพียงอย่างเดียว"¹³ ส่วนการสอบคัดเลือก จะสอบคัดเลือกเฉพาะผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้น โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ใหม่ ดังนั้นการศึกษาลักษณะวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนจึงนับว่า มีประโยชน์และมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากระบบการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนยังไม่ชัดเจน การทราบองค์ประกอบของลักษณะวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนจึงน่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการกำหนดคุณลักษณะเพื่อการสรรหาหรือสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป ประกอบกับผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ด้วยเหตุนี้จึงสนใจศึกษาอัตลักษณ์วิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

¹³ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, ผลการบันทึกการประชุมกระทรวงศึกษาธิการ, ครั้งที่ 2/2559 (3 กุมภาพันธ์, 2559) ณ ห้องประชุมสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, เข้าถึงเมื่อ 5 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannak.com/77947>.

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นแนวทางในการหาคำตอบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามไว้ดังนี้

1. อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเมืองค้ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอย่างไร

สมมุติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีประโยชน์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้นำแนวคิดอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยบูรณาการแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ องค์ประกอบของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จากนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นแนวทางในการศึกษาองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเฟรดสัน (Freidson) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพในด้านความสามารถด้านวิชาชีพว่า การสร้างอัตลักษณ์ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ซึ่งสร้างความรู้สึถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันกับอาชีพ อัตลักษณ์ความเป็นมืออาชีพสามารถสร้างขึ้นได้โดยบุคคลได้รับการฝึกอบรมด้านการศึกษา สำหรับอาชีพของตนเอง อัตลักษณ์ทางวิชาชีพประกอบด้วย การเข้าสู่ตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ค่านิยม และมาตรฐานทางจริยธรรม ให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่ยอมรับโดยวิชาชีพเฉพาะ¹⁴

¹⁴ Eliot Freidson, *Professionalism: The third logic* (Chicago: University of Chicago Press, 2001), 11-17.

แนวคิดของ ซอบฮาน (Siobhan) กล่าวถึงปัจจัยที่นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพไว้ประกอบด้วย การมีองค์ความรู้และทักษะทางวิชาการตามอาชีพนั้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ในอาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ¹⁵

แนวคิดของ แอบบอตต์ (Abbott) กล่าวถึงอัตลักษณ์วิชาชีพไว้ว่า การพิจารณาถึงอัตลักษณ์วิชาชีพมีหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกันเกี่ยวกับองค์ประกอบอัตลักษณ์ในความเป็นมืออาชีพหรือก่อนที่บุคคลจะได้รับการพิจารณาว่า มีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งจะต้องมีข้อมูลที่บ่งบอกลักษณะเฉพาะในอาชีพ ซึ่งต้องประกอบด้วยค่านิยมและบรรทัดฐานของวิชาชีพ¹⁶

แนวคิดของ วิกโนเลส และคณะ (Vignoles et al.)¹⁷ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดัตตันและคณะ (Dutton et al.)¹⁸ ได้กำหนดองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพ โดยพบว่าอัตลักษณ์วิชาชีพประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล และบทบาทการทำงาน

แนวคิดของ เฟอรัรโร และสมิธ (Ferraro and Smith) ได้กำหนดองค์ประกอบของอัตลักษณ์ทางวิชาชีพไว้ สรุปได้ว่า อัตลักษณ์วิชาชีพประกอบด้วย คุณลักษณะ ค่านิยม แรงจูงใจและประสบการณ์ที่บุคคลใช้ในการกำหนดความสามารถทางวิชาชีพ¹⁹

¹⁵ Neary Siobhan, **CPD for the Career Development Professional: A Handbook for Enhancing Practice** (UK: International Centre for Guidance Studies of the University of Derby, 2016), 11-29.

¹⁶ Andrew Abbott, **The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor** (Chicago: University of Chicago Press, 1988), 86-97.

¹⁷ Vivian L. Vignoles, Camillo Regalia, Claudia Manzi, Jen Golledge, & Eugenia Scabini, **Beyond self-esteem: Influence of multiple motives on identity construction**, Accessed April 21, 2017, Available from <http://www.researchgate.net/publication/7241267>.

¹⁸ Jane E. Dutton, Janet M. Dukerich, & Celia Harquail, **Organizational Image and Member Identification Administrative Science**, Accessed April 21, 2017, Available from <http://www.researchgate.net/publication/234021483>.

¹⁹ Holly S. Ferraro, & Delmonize A. Smith, **Professional Identity Construction: Using Narrative to Understand the Negotiation of Professional and Stigmatized Cultural Identities**, Accessed April 20, 2017, Available from <http://www.researchgate.net/publication/254097634>.

แนวคิดของ เลวิต และคณะ (Leavitt et al.) กล่าวถึงองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพไว้ว่า อัตลักษณ์วิชาชีพประกอบด้วยความมุ่งมั่นในการตัดสินใจ พฤติกรรมทางจริยธรรม และผลการดำเนินงานเชิงบวก²⁰

แนวคิดของ ฮอลล์ (Hall) กล่าวว่า อัตลักษณ์วิชาชีพมีความสำคัญแสดงถึงความเป็นมืออาชีพ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อบุคคลในการทำงาน และสามารถสร้างขึ้นได้โดยผ่านกระบวนการทางสังคม อัตลักษณ์วิชาชีพประกอบด้วยความรู้และทักษะเฉพาะที่จำเป็นในบทบาทระดับมืออาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ ค่านิยม และทัศนคติ²¹

แนวคิดของ แองกัส (Aungus) และคูโรส (Couros) จากบทความ Top 10 Characteristics of Successful 21st Century School Leaders : 21st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities และ The 21st Century Principal สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) นักสร้างสรรค์ (Creative) 2) นักการสื่อสาร (Communicator) 3) นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) 4) สร้างชุมชน (Builds Community) 5) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) 6) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and Connection) 7) สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) 8) ความเชื่อมั่น (Confidence) 9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) 10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) 11) นักริเริ่มงาน (Intuitive) 12) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) 13) การถ่อมตน (Be Humble) 14) ตัวแบบที่ดี (good Model) หมายถึง การฝึกความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี คิดวิเคราะห์และใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ²²

²⁰ Keith Leavitt, Scott J. Reynolds, Christopher M. Barnes, Pauline Schilpzand, & Sean T. Hannah, "Different hats, different obligations, plural occupational identities, and situated moral judgment" **Academy of Management Journal** 55, 6 (2012): 1316 - 1333.

²¹ Richard H. Hall, "Professionalization and bureaucratization" **American Sociological Review** 33, 1 (February 1968): 92 - 104.

²² National Association of Secondary School Principals (NASSP), **Breaking Ranks: 10 Skills for Successful School Leaders**, Accessed March 20, 2017, Available from https://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_ExSum.pdf.

เกลซ และ ชาร์รัทท์ (Glaze and Sharratt)²³ ได้เสนอทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ควรมี ดังนี้ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill) 2) ทักษะการสื่อสาร (communication skill) 3) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills) 4) ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) 5) ทักษะด้านการบริหารองค์การ (Organizational management skills) 6) ทักษะทำงานเป็นทีม (Teamwork skills) 7) ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills) 8) ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill) 9) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill) 10) ทักษะการตัดสินใจ (Adjustment skill) 11) ทักษะการรับรู้ไว (Sensitivity skill) 12) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation skill) 13) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill) และ 14) ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (ethical-moral skills)

ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไว้ สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน มีบุคลิกภาพ มีทักษะทางสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม²⁴

ยุกล์ (Yukl) ได้กล่าวถึงค่านิยมที่สำคัญและพฤติกรรมของผู้นำ ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 2) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism) 3) ความสุภาพถ่อมตน (Humility) 4) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการเยียวยา (Empathy and healing) 5) การเติบโตของบุคคล (Personal growth) 6) ความถูกต้องและความยุติธรรม (Fairness and justice) และ 7) การให้อำนาจหรือการเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment)²⁵

สต็อกดิลล์ (Stogdill) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) มีสติปัญญาดี 2) มีความเป็นนักวิชาการ 3) มีความผูกพันกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ 4) มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมสังคมและเศรษฐกิจ 6) เป็นผู้ที่มีสังคมดี 7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8) มีความมานะอดทนไม่ท้อถอย 9) มีวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ 10) มี

²³ Avis Glaze & Lyn Sharratt, **Preparing Principals and Developing School Leadership Associations for the 21st Century**, Accessed October 10, 2017, Available from [http://www.principals.ca/documents/International Symposium White Paper-OPC](http://www.principals.ca/documents/International_Symposium_White_Paper-OPC).

²⁴ Robert S. Fox & Other, **School climate improvement: A challenge to the school administrator** (Englewood Colorado: Phi Delta Kappa, 1974), 15-22.

²⁵ Gary A. Yukl, **Leadership in organizations** (New Jersey: Englewood Cliffs Prentice-Hall, 2002), 285.

ความเชื่อมั่นในตนเอง 11) มีความตื่นตัว สายตายาวมองกว้างไกล และรู้สถานการณ์ 12) มีความเด่น
ตั้งเป็นที่นิยมชมชื่น 13) มีความสามารถในการปรับปรุงงาน และ 14) มีความสามารถในการพูด²⁶

บิสเซลล์ (Bizzell) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารมืออาชีพไว้ สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่เป็น
มืออาชีพ มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) บทบาทและภาวะผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ 2) ให้ความสำคัญเครือข่าย
การพัฒนาวิชาชีพ 3) มีจริยธรรมและพฤติกรรมของผู้บริหาร 4) มีการใช้เทคโนโลยี และ 5) มีประสิทธิภาพ
ของการพัฒนาวิชาชีพครู²⁷

บาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ที่มีประสิทธิภาพไว้ สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีคุณลักษณะที่ประกอบด้วย
ภาวะผู้นำเชิงจัดการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีบุคลิกภาพ²⁸

คอตเทิร์น (Cothem) กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ว่า
คุณลักษณะที่สำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพทางการบริหารโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำ
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การกำกับติดตามการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำการร่วมมือ
และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร²⁹

แมกนุสัน (Magnuson) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่
ประสบความสำเร็จ สรุปได้ ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่
มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมาย
งานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นผู้ที่น่าเข้าใกล้และ
มีเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน ให้ความสนใจบุคคลอื่น ๆ มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบ
งาน รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ และรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ 2) คุณลักษณะส่วนตัว
ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ มีวิจารณ์ญาณและมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และ

²⁶ Ralph M. Stogdill, **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research** (New York : The Free Press, 1974), 74 - 75.

²⁷ Brad E. Bizzell, **Professional Development of School Principals in the Rural Appalachian Region of Virginia** (Virginia: Blacksburg, 2011), 273.

²⁸ Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio, "Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond" **Journal of European Industrial Training** 5, 10 (1990): 21 - 27.

²⁹ Thomas L. Cothem, **Professional Development of Principles and Policy Implementation**, Accessed October 10, 2017, Available from <https://eric.ed.gov/?id=ED568206>.

จรรักษ์กัฏี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติ ไม่ใช่อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเป็นมิตร มีอารมณ์ขัน มีใจกว้างและเปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย และมีความเมตตาปรานีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น³⁰

ภารดี อนันต์นาวิ กล่าวถึงแนวคิดผู้นำทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การในยุคการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ การมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์เป็นอันดับหนึ่ง วิสัยทัศน์และกลยุทธ์จึงเป็นตัวแปรของผู้นำที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้ภาวะผู้นำในการบริหารองค์การสู่ความสำเร็จได้ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล³¹

อภิญา เวชชัย กล่าวถึงอัตลักษณ์วิชาชีพไว้ สรุปได้ว่า อัตลักษณ์วิชาชีพเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพโดยมีเป้าหมายให้เกิดการผลักดันให้วิชาชีพได้รับการยอมรับในมาตรฐานคุณภาพของการทำงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาหลายประการ ได้แก่ 1) องค์ความรู้ มีการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างเป็นพลวัตไม่หยุดนิ่ง 2) ศิลปะในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้วิธีการทำงานที่เหมาะสม มีกระบวนการ ขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ ขณะเดียวกันก็มีทักษะหรือเทคนิคในการผสมผสานความรู้ต่าง ๆ นำมาใช้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ เวลา สภาพปัญหา สภาพแวดล้อม ทรัพยากรและศักยภาพ 3) จรรยาบรรณของวิชาชีพ เป็นหลักปฏิบัติที่ถือเป็นจริยธรรมและค่านิยมในการทำงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติ คุณธรรมของการปฏิบัติงาน และ 4) มีวิธีการทำงานที่มีความชัดเจน มีแนวทางการปฏิบัติที่ใช้วิธีการหลากหลาย สามารถสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการทำงาน³²

แนวคิดของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร กล่าวถึงแนวความคิดอัตลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งกำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะ/ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว 5 คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) ความรู้เท่าทันสถานการณ์ ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพจะต้องปรับตัวและสนองตอบได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน และดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และเข้าใจความรู้สึก

³⁰ Walter C Magnuson, *The Characteristic of Successful school Business Managers* (Dissertation Abstracts International, 1971), 133-A.

³¹ ภารดี อนันต์นาวิ, *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (ชลบุรี: มนตรีมิเกล กาไรชาบาล, 2551), 109.

³² อภิญา เวชชัย, *รายงานวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส : กลุ่มคนจนผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาทางสังคม* (กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), 24.

ของครอบข้าง 2) ทักษะทางสังคม ผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีพจะต้องมีทักษะในการเข้าสังคม โดยการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกองค์กร

3) ทักษะการวิเคราะห์ปัญหา ผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีพจะต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจ โดยอาศัยหลักตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณเข้าช่วยเพื่อรักษา ความสมดุลให้เกิดขึ้นในทุก ๆ ด้านในองค์กร 4) การควบคุมอารมณ์ ผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีพ จะต้องมิจิตใจเข้มแข็งมั่นคงในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย จะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ความรู้สึก มิจิต ระวังระลึกรวมและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม 5) พฤติกรรมกล้าเสี่ยง ผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีพ จะต้องมิจิตใจกล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นที่ประจักษ์ กล้าตัดสินใจดำเนินการ โครงการต่าง ๆ มีความรวดเร็วในการดำเนินงานตามภารกิจการบริหารสถานศึกษา กล้ายืนยัน ในความถูกต้องชอบธรรม แสวงหาโอกาสเพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดการพัฒนาอยู่เสมอ³³

นอกจากนี้ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ยังได้รวบรวมผลการวิจัยที่สรุปและจำแนกคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่ส่งผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพไว้ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 10 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) มีความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ 2) มีความรู้วิชาชีพ 3) มีความรู้เท่าทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวและสนองตอบได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน 4) มีทักษะในการ เข้าสังคม โดยเฉพาะทักษะทักษะการสื่อสาร การกระจายอำนาจ การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน 5) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจ 6) การควบคุมอารมณ์ 7) มีพฤติกรรม กล้าตัดสินใจ 8) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 9) มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น เกี่ยวข้องกับสติปัญญา และ 10) มีความใฝ่รู้และฝึกฝน การเรียนรู้ ให้รู้จริง คิดเป็น คิดได้ และสามารถบูรณาการความรู้ประยุกต์ ใช้งานได้³⁴

แนวคิดของถวิล อรรถเวศ กล่าวถึงคุณลักษณะของนักบริหารมืออาชีพที่สำคัญ สรุปได้ ดังนี้ 1) กล้าตัดสินใจ 2) ไวต่อข้อมูล 3) เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ 4) ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน 5) ประสานสิบทิศ 6) คิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ 7) จูงใจเพื่อนร่วมงาน 8) ทนทานต่อปัญหาอุปสรรค 9) รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และ 10) บริหารแบบมีส่วนร่วม³⁵

แนวคิดของ ชีระ รุณเจริญ ได้กำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ในส่วนของคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง

³³ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, *ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ* (กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2549), 32 - 36.

³⁴ เรื่องเดียวกัน, 38.

³⁵ ถวิล อรรถเวศ, “นักบริหารมืออาชีพ : ในยุคเขตพื้นที่การศึกษา” *วารสารการศึกษา* 4, 2 (2544): 15 - 19.

โดยเฉพาะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง สามารถชักนำ หรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย 2) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถ มีทักษะการบริหารที่ดีเยี่ยม 4) มีการประเมินการทำงานอย่างครบวงจร 5) มีประสบการณ์ด้านการบริหารเป็นอย่างดี 6) มีความตั้งใจจริงในการบริหารงานของสถานศึกษา ด้วยความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพของตน 7) สามารถปฏิบัติงานในรูปแบบของการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม 8) บริหารงาน โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 9) เป็นผู้นำทางวิชาการ รู้จักแสวงหา ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม 10) ให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกด้านการจัดการเรียนรู้ 11) สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาตนเอง และ 12) ส่งเสริมให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา³⁶

แนวคิดของ บุหงา วชิระศักดิ์มิ่งคล ซึ่งเสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารในฐานะ ผู้นำทางวิชาการ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิก ลักษณะที่ดี 2) มีลักษณะเด่นชัดทางพฤติกรรม มีมนุษยสัมพันธ์ดี และ 3) พัฒนาตนเองได้³⁷

แนวคิดของเจริญ ภู่วิจิตร กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ไว้ กำหนดได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียนแห่งศตวรรษที่ 21 นั้น ควรมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) มีบุคลิกลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง แสดงออกชัดเจนเปิดเผย และมีความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) มีความเป็นผู้นำ กล่าวหาญในเชิงคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการ เปลี่ยนแปลง 3) มีความซื่อสัตย์และคุณธรรมสูง รักและเอาใจใส่ต่อนักเรียนอย่างแท้จริง 4) มีความสามารถในการสื่อสาร คล่องแคล่วในทักษะการเขียนและการพูดภาษาอังกฤษ 5) สามารถ บังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ สร้างความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความยุติธรรม 6) มีความรู้ ความสามารถทางการบริหารจัดการและด้านสังคม 7) มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาทาง การศึกษา 8) มีความสามารถในการกำหนดระบบการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ 9) สามารถเข้าถึงความต้องการของครูผู้สอนเพื่อช่วยให้นักเรียน ประสบความสำเร็จในการเรียน 10) มีความเป็นผู้นำ มุ่งมั่นสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพันธมิตรของสถานศึกษา ได้อย่างกลมเกลียว เป็นหนึ่งเดียว เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา 11) มีความเป็นผู้นำในการ

³⁶ อีระ รุณเจริญ, **ผู้นำมืออาชีพ**, เข้าถึงเมื่อ 30 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก [http://bluesuvit.wordpress.com/ผู้นำมืออาชีพ/\(2552\)](http://bluesuvit.wordpress.com/ผู้นำมืออาชีพ/(2552)).

³⁷ บุหงา วชิระศักดิ์มิ่งคล, “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลัก พุทธธรรม” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร** 9, 2 (2550), 1 - 17.

ให้ความรู้ ต้องรู้ว่าอะไรดีและส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน และสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนิเทศในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และ 12) มีศักยภาพในการจัดตั้งเครือข่ายและการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบภายใต้โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ³⁸

แนวคิดของ สมถวิล ชูทรัพย์ ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) คุณลักษณะทางกาย 2) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 3) คุณลักษณะทางสังคม 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล 5) คุณลักษณะด้านความรู้ 6) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน 7) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ 8) คุณลักษณะทางแรงจูงใจ 9) คุณลักษณะทางทักษะ 10) คุณลักษณะด้านการบริหาร 11) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม 12) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ 13) คุณลักษณะด้านความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น 14) คุณลักษณะด้านความสามารถในการวางแผนการทำงาน 15) คุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน 16) คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม และ 17) คุณลักษณะด้านทัศนคติ³⁹

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดให้โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล (World Class Standard School) โดยกำหนดด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถนำโรงเรียนสู่การเป็นมาตรฐานสากล 2) ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ 3) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ที่มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ 4) ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและการบริหารจัดการ 5) ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร และ 6) ผู้บริหารมีประสบการณ์อบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษานานาชาติ⁴⁰

³⁸ เจริญ ภูวิจิตร, **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในอาเซียน** นักรัพยากรรมมนุษย์ปฏิบัติการ ศูนย์นานาชาติเพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สคบศ, เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <https://www.sataban.com/teaching-jobs-thailand/thai-school/full-time-school-principal-siam-international-school>.

³⁹ สมถวิล ชูทรัพย์, “การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 21.

⁴⁰ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **โรงเรียนมาตรฐานสากล** เข้าถึงเมื่อ 30 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก www.saschool.ac.th/worldclass/worldclass.pdf.

แนวคิดของประคอง รัศมีแก้ว ได้สรุปคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 2) การครองตนของผู้บริหาร 3) ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ 4) บุคลิกภาพของผู้บริหาร⁴¹

แนวคิดของ จรัส อติวิทยากรณ์ ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมเป็นผู้บริหาร 2) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ 3) คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และ 4) คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร⁴²

แนวคิดของ พิมพธูดา วจนวงศ์ปัญญา ได้สรุปองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านทัศนคติ 4) ด้านบุคลิกภาพ และ 5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม⁴³

แนวคิดของเตือนใจ ดลประสิทธิ์ ได้เสนอคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ โดยได้กำหนด องค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพที่จำเป็นได้แก่ 1) มีความฉลาดรอบรู้ สามารถรับรู้ เข้าใจ และตีประเด็นสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เร็ว มองภาพรวมมหภาค (Macro) และภาพย่อยในรายละเอียด จุลภาค (Micro) ได้ 2) เป็นบุคคลที่มีเป้าหมายและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน 3) มีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง มีพลังที่จะมุ่งมั่นบริหารงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร 4) สนใจความเป็นไปได้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลก อยากเรียนรู้ตลอดเวลา 5) มีวิสัยทัศน์และสามารถนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้ 6) มีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถทำให้ผู้อื่นยอมทำตาม 7) มีความสามารถในการจดจำ ทั้งเรื่องราว/เหตุการณ์/บุคคล 8) มีความโอบอ้อมอารี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา 9) ไว้วางใจได้ เพื่อจะได้สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร่วมงาน 10) มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น 11) มีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ 12) เป็นตัวอย่างให้แก่ลูกน้อง ทำให้ดู เป็นครู ให้เห็นเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม⁴⁴

⁴¹ประคอง รัศมีแก้ว, คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), 49.

⁴²จรัส อติวิทยากรณ์, “หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา” (พิมพ์ครั้งที่ 3), (สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2553), 68.

⁴³พิมพธูดา วจนวงศ์ปัญญา, “กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 112.

⁴⁴เตือนใจ ดลประสิทธิ์, **คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ** เข้าถึงเมื่อ 8 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก [www.teacher.ssru.ac.th/tuanjai_do/pluginfile.../Pro% 20Ad.pptx/](http://www.teacher.ssru.ac.th/tuanjai_do/pluginfile.../Pro%20Ad.pptx/).

แนวคิดของ เมธา ภูมิเขต กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน ควรมึลักษณะ ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่ดี 2) ผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรม 3) ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการบริหาร 4) ผู้บริหารควรมีมุขยสัมพันธ์ที่ดี และ 5) ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำ⁴⁵

ก่อก็คดี ไชยรัศมีศักดิ์ ได้รวบรวมบทสัมภาษณ์ของผู้ประสบความสำเร็จด้านต่าง ๆ ของผู้นำโดยคุณสมบัติผู้นำมี 11 ประการ สรุปได้ คือ 1) ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ จิตใจดี ไม่หลอกใช้ผู้อื่น ส่งเสริมผลงานและผลักดันให้ลูกน้องประสบความสำเร็จ 2) เคารพในคุณค่าของผู้อื่น ทั้งในความคิดและการกระทำไม่แบ่งชั้นวรรณะ ไม่แบ่งแยกสถาบัน ไม่เจ้ายศเจ้าอย่าง ไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้ที่ด้อยกว่า ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่ยึดปมเด่นของตนเพื่อข่มผู้อื่น 3) ใช้ปิยวาจาในการแสดงความคิดเห็น สอนงานและตักเตือนลูกน้อง ควรพูดด้วยความระมัดระวังไม่ให้เกิดโทษผู้อื่นรู้จักใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์ ชมเชยให้กำลังใจได้บังคับบัญชา หากจะตำหนิข้อผิดพลาดก็ด้วยเหตุผลเฉพาะเรื่องไม่ใช่อารมณ์ด่วนสรุปและตีตราประณาม ไม่ใช่วาจาเสียดสีประชดประชันและควรเป็นผู้ฟังที่ดี 4) อย่าหลงอำนาจหรือยึดติดกับอำนาจหน้าที่ ไม่หลงตนว่าเป็นใหญ่และถูกต้องแต่เพียงผู้เดียว ไม่กดขี่ข่มเหงผู้น้อย ไม่สั่งงานโดยใช้น้ำเสียงแข็งกระด้าง ไม่บังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ให้ลูกน้องเคารพนับถือด้วยพลังแห่งคุณความดี มิใช่โดยความเกรงกลัวต่ออำนาจ 5) เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในการปฏิบัติตนและการทำงานอย่างเป็นทีม โดยมุ่งความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม ไม่ใช่เฉพาะหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีความขยัน ซื่อสัตย์ ตั้งใจทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีวินัยในตัวเอง ประพฤติตนตามหลักธรรม ให้ลูกน้องนับถือได้อย่างสนิทใจเมื่อสั่งสอนสิ่งใดก็ทำได้เช่นเดียวกัน 6) มีความยุติธรรมตระหนักถึงความยุติธรรมอยู่เสมอ ไม่ลำเอียงเข้าข้างเฉพาะลูกน้องของตนหรือคนใกล้ชิด ไม่หลงเชื่อคนง่าย ไม่ฟังความฝ่ายเดียว เมื่อประเมินผลต้องให้คุณให้โทษตามเนื้องานที่เป็นจริง มีเหตุผลสนับสนุนที่สามารถอธิบายให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจหรือยอมรับได้ 7) ให้ความเมตตา ดูแลลูกน้องด้วยความรัก ความเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือลูกน้องด้วยความเต็มใจ และปรารถนาที่จะช่วยให้ลูกน้องทำงานอย่างมีความสุข แนะนำสั่งสอนลูกน้องด้วยความปรารถนาดี 8) กล้าตัดสินใจ ตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการ ข้อเท็จจริงและประสบการณ์ที่สั่งสมมา ยอมรับเหตุผลของการตัดสินใจ กล้าคิด กล้านำ กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ 9) อาหารสังคัม มองส่วนรวม สนับสนุนและส่งเสริมสังคัมด้วยความรับผิดชอบ โดยการไม่ดำเนินธุรกิจและกิจกรรมที่เป็นภัยต่อสังคัม ในขณะที่เดียวกันก็ควรช่วยสร้างสังคัมให้เข้มแข็งและมีความสุข 10) บมพะวะคนดี รู้จักเลือกสรรและสร้างคนดี มีความสามารถ

⁴⁵ เมธา ภูมิเขต, “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554), 62.

ให้กับองค์กร และ 11) มีใจเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของลูกน้องและผู้ร่วมงาน ในทุกระดับ พร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้ซึ่งกันและกัน⁴⁶

สิงห์ ยิ้มแย้ม ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 1) มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใส่ใจความรู้สึกความเป็นอยู่ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา เฉลียวฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบ ใช้เหตุผลแก้ปัญหา 2) มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การบริหารจัดการ การวางแผน การตัดสินใจการ วินิจฉัยสั่งการ การจัดโครงสร้างองค์การ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศกำกับติดตาม การวัด ประเมินผล มีความรู้ความสามารถด้านสื่อเทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษา 3) มีทักษะด้านสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เห็นอกเห็นใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีน้ำใจ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง 4) มีบุคลิกภาพดี สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์มีการแสดงออก เหมาะสมตามกาลเทศะ และ 5) มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมมีความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละมีวินัย และยุติธรรม⁴⁷

แนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพ (professional) ไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม 2) การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ 4) การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ 5) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน และ 6) การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในด้านการบริการ เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพ⁴⁸

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำหลักสูตร “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ” โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ ดังนี้ 1) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม 2) การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ 4) การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ 5) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน และ 6) การเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร⁴⁹

⁴⁶ ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์, CEO โลกตะวันออก, เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <https://thaimarketing.in.th/2014/12/10/leadership>.

⁴⁷ สิงห์ ยิ้มแย้ม, “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2550), 29 - 30.

⁴⁸ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **นิตยย่อบริหาร**, ครั้งที่ 3 (เชียงใหม่: ออเรนจ์ กรู๊ป ดีไซน์, 2551), 90.

⁴⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา** (นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550), 5 - 9.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ ควรประกอบด้วย 1) เป็นนักบุกเบิก 2) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 3) มีความทันสมัย 4) มีความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา 5) มีความเป็นนักสู้ 6) เป็นนักประสาน และ 7) มีจรรยาบรรณและจริยธรรม⁵⁰

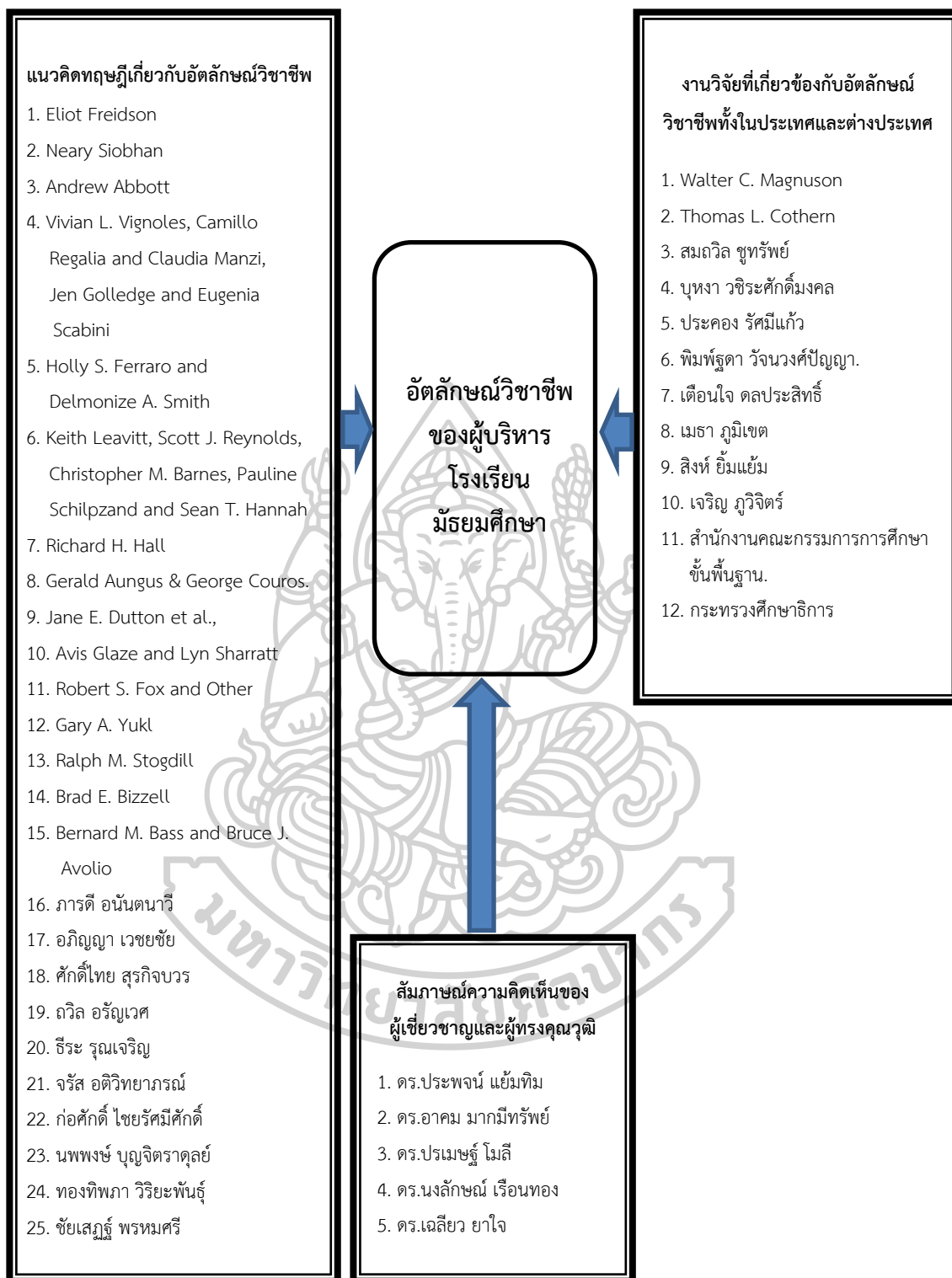
แนวคิดของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ได้สรุปลักษณะของนักบริหารการศึกษามืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและจัดการศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีบุคลิกภาพ 2) ความสามารถด้านการสื่อสาร 3) มีพลัง แรงขับและความกระตือรือร้น 4) มีทัศนคติเชิงบวก 5) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 6) มีภาวะผู้นำ 7) มีอารมณ์ขัน 8) มีความรู้หลากหลาย/ เข้าใจวัฒนธรรม 9) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 10) มีศีลธรรม⁵¹

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบของอัตลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ได้ ดังปรากฏรายละเอียดในแผนภูมิที่ 1



⁵⁰ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพฯ: สหธรรมิก, 2549), 127 - 136.

⁵¹ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, ผู้บริหารแห่งอนาคต (กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์, 2549), 38 - 42.



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : Eliot Freidson, **Professionalism: The Third Logic** (Chicago: University of Chicago Press, 2001), 11-17.

: Neary Siobhan, **CDP for the Career Development Professional: A Handbook for Enhancing Practice** (UK: International Centre for Guidance Studies of the University of Derby, 2016), 11-29.

: Andrew Abbott, **The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor** (Chicago: University of Chicago Press, 1988), 86-97.

: Vivian L. Vignoles, Camillo Regalia, Claudia Manzi, Jen Golledge, & Eugenia Scabini, **Beyond self-esteem: Influence of multiple motives on identity construction**, Accessed April 21, 2017, Available from <http://www.researchgate.net/publication/7241267>.

: Holly S. Ferraro & Delmonize A. Smith, **Professional Identity Construction: Using Narrative to Understand the Negotiation of Professional and Stigmatized Cultural Identities**, Accessed April 20, 2017, Available from <http://www.researchgate.net/publication/254097634>

: Keith Leavitt, Scott J. Reynolds, Christopher M. Barnes, Pauline Schilpzand, & Sean T. Hannah, "Different hats, different obligations, plural occupational identities, and situated moral judgment" **Academy of Management Journal** 55, 6 (2012): 1316-1333.

: Richard H. Hall, "Professionalization and bureaucratization" **American Sociological Review** 33, 1 (February 1968): 92-104.

: National Association of Secondary School Principals (NASSP), **Breaking Ranks: 10 Skills for Successful School Leaders**, Accessed March 20, 2017, Available from https://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_ExSum.pdf.

: Jane E. Dutton, Janet M. Dukerich, & Celia Harquail, **Organizational Image and Member Identification** **Administrative Science**, Accessed April 21, 2017, Available from <http://www.researchgate.net/publication/234021483>.

: Avis Glaze & Lyn Sharratt, **Preparing Principals and Developing School Leadership Associations for the 21st Century**, Accessed October 10, 2017, Available from http://www.principals.ca/documents/International_Symposium_White_Paper-OPC.

: Robert S. Fox & Other, **School climate improvement: A challenge to the school administrator** (Englewood Colorado: Phi Delta Kappa, 1974), 15-22.

: Gary A. Yukl, **Leadership in organizations** (New Jersey: Englewood Cliffs Prentice-Hall, 2002), 285.

: Ralph M. Stogdill, **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research** (New York: The Free Press, 1974), 74-75.

: Brad E. Bizzell, **Professional Development of School Principals in the Rural Appalachian Region of Virginia** (Virginia: Blacksburg, 2011), 273.

: Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio, "Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond" **Journal of European Industrial Training** 5, 10 (1990): 21-27.

: ภาวดี อนันตนาวิ, **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (ชลบุรี: มนตรี, มิเกล กาโรซาบาล, 2551), 109.

: อภิญญา เวชยชัย, **รายงานวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มคนจนผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาทางสังคม** (กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษา เศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), 24.

: ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, **ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ** (กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์, 2549), 38.

: ถวิล อรัญเวศ, "นักบริหารมืออาชีพ: ในยุคเขตพื้นที่การศึกษา" **วารสารการศึกษา** 4, 2 (2544): 15-19.

: ธีระ รุณเจริญ, **ผู้นำมืออาชีพ**, เข้าถึงเมื่อ 30 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก [http://bluesuvit.wordpress.com/ผู้นำมืออาชีพ/\(2552\)](http://bluesuvit.wordpress.com/ผู้นำมืออาชีพ/(2552)).

: จรัส อติวิทยากรณ์, **หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2553), 68.

: ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์, **CEO โลกตะวันออก**, เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <https://thaimarketing.in.th/2014/12/10/leadership>.

: นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **นิตยภัตบริหาร**, ครั้งที่ 3 (เชียงใหม่: ออเรนจ์ กรุ๊ป ดีไซน์, 2551), 90.

: ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, **มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร** (กรุงเทพฯ: สหธรรมิก, 2549), 127-136.

: ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, **ผู้บริหารแห่งอนาคต** (กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์, 2549), 38-42.

: Walter C Magnuson, **The Characteristic of Successful school Business Managers** (Dissertation Abstracts International, 1971), 133-A.

: Thomas L. Cothorn, **Professional Development of Principals and Policy Implementation**, Accessed October 10, 2017, Available from <https://eric.ed.gov/?id=ED568206>.

: สมถวิล ชูทรัพย์, “การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 48.

: บุหงา วชิระศักดิ์มิ่งคล, “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักพุทธธรรม” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 9, 2 (2550): 1-17.

: ประคอง รัตมีแก้ว, “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), 49.

: พิมพ์ธิดา วจนวงศ์ปัญญา, “กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 112.

: เตือนใจ ดลประสิทธิ์, **คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ**, เข้าถึงเมื่อ 8 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก [www.teacher.ssru.ac.th/tuanjai_do/pluginfile.../Pro% 20Ad.pptx/](http://www.teacher.ssru.ac.th/tuanjai_do/pluginfile.../Pro%20Ad.pptx/).

: เมธา ภูมิเขต, “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554), 62.

: สิงห์ ยิ้มแย้ม, “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2550), 29-30.

: เจริญ ภูวิจิตร, **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในอาเซียน นักทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติการ ศูนย์นานาชาติเพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สคบศ**, เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <https://www.sataban.com/teaching-jobs-thailand/thai-school/full-time-school-principal-siam-international-school>.

: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **โรงเรียนมาตรฐานสากล**, เข้าถึงเมื่อ 30 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก www.saschool.ac.th/worldclass/worldclass.pdf.

: กระทรวงศึกษาธิการ, **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา** (นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550), 5-9.

นิยามศัพท์เฉพาะ

อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะที่โดดเด่นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่บ่งบอกลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมีความรอบรู้ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในการบริหาร สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร มีไหวพริบในการบริหารจัดการตามบทบาทความรับผิดชอบ รวมถึงมีจรรยาบรรณในวิชาชีพด้วย

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาในเรื่องเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ ความหมายของอัตลักษณ์ ประเภทของอัตลักษณ์ อัตลักษณ์วิชาชีพ คุณลักษณะอัตลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียน มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

อัตลักษณ์วิชาชีพ (Professional Identity)

ความหมายของอัตลักษณ์

ราชบัณฑิตยสถาน กล่าวถึงคำว่า อัตลักษณ์ (อ่านว่า อัด-ตะ-ลัก) ประกอบด้วย คำว่า อัด (อัด-ตะ) หมายถึง ตน หรือ ตัวเอง กับ ลักษณะ (ลัก) หมายถึง สมบัติเฉพาะตัว อัตลักษณ์ ตรงกับภาษาอังกฤษ คำว่า Identity หมายถึง ผลรวมของลักษณะเฉพาะของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งทำให้สิ่งนั้นเป็นที่รู้จักหรือจำได้ เช่น นักร้องกลุ่มนี้มีอัตลักษณ์ทางด้านเสียงที่เด่นมาก ใครได้ยินก็จำได้ทันที สังคมแต่ละสังคมมีอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอง โลกาวัดณ์ทำให้อัตลักษณ์ของสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น⁵²

อภิญา เพื่อพิสูจน์ได้กล่าวว่า อัตลักษณ์ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ของลักษณะเฉพาะของบุคคล สังคม ชุมชนหรือประเทศนั้น ๆ อาจรวมถึงเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม ท้องถิ่น และศาสนา ฯลฯ ซึ่งมีคุณลักษณะที่ไม่ทั่วไปหรือสากลกับสังคมอื่น ๆ หรือเป็นลักษณะที่ไม่เหมือนกับของคนอื่น ๆ โดยแบ่งประเภทของอัตลักษณ์ออกเป็น 2 ระดับ คือ อัตลักษณ์บุคคล (Personnel Identity) ซึ่งถือเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ๆ ว่ามีความเฉพาะและโดดเด่น

⁵² ราชบัณฑิตยสถาน 2555, **คลังความรู้**, เข้าถึงเมื่อ 18 มิถุนายน 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=1583>.

อย่างไร และอัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) เป็นลักษณะเฉพาะทางสังคมที่จะบ่งบอกได้ว่า ชุมชนหรือสังคมนั้นมีความโดดเด่นในด้านต่าง ๆ อย่างไร⁵³

จันทรเพ็ญ ทศนียสกุลชัย⁵⁴ และ นันธัญ ประสานนาม⁵⁵ กล่าวถึงความหมายของ อัตลักษณ์ไว้ มีลักษณะสอดคล้องกันว่า อัตลักษณ์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือผลรวมของการรับรู้ ว่าตนเป็นอย่างไร มีบทบาททางสังคมอย่างไร และอัตลักษณ์เกิดจากการพัฒนาการทางด้านร่างกาย เพศ สังคม อาชีพ จริยธรรม อุดมคติ และบุคลิกภาพ เป็นการปฏิสังสรรค์ระหว่างตัวเรากับคนอื่น โดยต้องมีความตระหนักในตัวเองเป็นพื้นฐาน ฉะนั้นบุคคลที่มีความสำเร็จในการพัฒนาอัตลักษณ์ จะมีการยอมรับตนเองสูง ขณะที่ ไพฑูรย์ มีกุล⁵⁶ และ มานะ แก้วมาลา⁵⁷ กล่าวในความหมายที่ สอดคล้องกันว่า อัตลักษณ์ หมายถึง สิ่งทำให้เรารู้สึกว่าเป็นเรา หรือพวกเรา เป็นคุณสมบัติของบุคคล หรือสิ่งของที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตน อัตลักษณ์ใช้สิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติ แต่เป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้น โดยสังคม มีวิถีชีวิตความคิดความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรม และลักษณะนิสัยที่เหมือนหรือแตกต่าง จากคนอื่น อัตลักษณ์จึงต้องอาศัยกระบวนการการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่าง “พวกเขา” หรือแตกต่าง จากคนอื่น (กลุ่มอื่น) บุคคลอาจจะมีอัตลักษณ์หลายๆ อย่างในตัวตนก็ได้ การจะรู้ว่าใครมีอัตลักษณ์ ใดๆ จะพิจารณาจากการแสดงออกผ่านภาพตัวแทนความมีตัวตนในรูปของสถานะของบุคคล เพศ สภาพ ตำแหน่ง หน้าที่ บทบาททางสังคม เป็นต้น ซึ่งเรียกสิ่งเหล่านี้ว่า เป็นอัตลักษณ์ของปัจเจก หรือ อัตลักษณ์ส่วนบุคคล ส่วนการแสดงออกผ่านสัญลักษณ์อะไรบางอย่างที่มีความหมายเป็นที่เข้าใจ ร่วมกันและการแสดงออกผ่านพิธีกรรม ประเพณี วัฒนธรรม ตำนาน เรื่องเล่า ประวัติศาสตร์ และ

⁵³ อภิญญา เฟื่องฟูสกุล, **อัตลักษณ์ (Identity) การทบทวนทฤษฎี และกรอบแนวคิด** (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2546), 16.

⁵⁴ จันทรเพ็ญ ทศนียสกุลชัย, “การศึกษาและพัฒนาอัตลักษณ์เยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปราณี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทร วิโรฒประสานมิตร, 2548), 10.

⁵⁵ นันธัญ ประสานนาม, “การศึกษาพฤติกรรมและการเปิดรับฟังความคาดหวังและความพอใจของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลต่อสถานีวิจัย” (วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549), 1.

⁵⁶ ไพฑูรย์ มีกุล, **ความเป็นอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ลาว** (มหาสารคาม: สถาบันวิจัยศิลปะ และวัฒนธรรมอีสาน, 2551), 3.

⁵⁷ มานะ แก้วมาลา, “การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อ การเสริมสร้างอัตลักษณ์อุบลราชธานี” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์ การพัฒนาภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2552), 17.

ปรากฏการณ์ทางสังคม เป็นส่วนที่เรียกว่า อัตลักษณ์ทางสังคม หรือ อัตลักษณ์ที่คนในสังคมมีร่วมกัน สำหรับ ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล⁵⁸ และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน⁵⁹ ได้กล่าวถึง อัตลักษณ์ในทำนองเดียวกันว่า อัตลักษณ์ หมายถึง ลักษณะโดดเด่นที่ดำรงอยู่ในตนเอง อย่างต่อเนื่องของแต่ละบุคคล สามารถมองตนเองได้หลายแง่มุม ตามหน้าที่ของสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะมีบทบาทแตกต่างกันออกไปตามบริบททางสังคม เป็นลักษณะเฉพาะและความโดดเด่นของแต่ละบุคคลที่แสดงออกหรือบ่งบอกถึงความเป็นตัวตนที่แท้จริงของคน ๆ นั้น ขณะที่ พรรติภา ชื่นชาติ⁶⁰ อธิบายเพิ่มเติมว่า ในปัจจุบันความเป็นปัจเจกเป็นเรื่องของการนิยามความหมายของอัตลักษณ์สามารถลื่นไหลเปลี่ยนแปลงได้ไปตามบริบท สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบทบาทนั้น

ขณะที่ จุฑาพรรธน์ ผดุงชีวิต⁶¹ และ วุฒินันท์ สุนทรจิต⁶² อธิบายไว้คล้ายกันว่า อัตลักษณ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาในเรื่องของภาพลักษณ์ของตัวตนของมนุษย์ (Images of oneself) ที่ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Social Interaction) เป็นความเข้าใจทั้งในระดับที่เรามีต่อตัวเอง และลักษณะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมตลอดชั่วชีวิตของเรา รวมถึงกระบวนการในการสร้างบุคลิกภาพของมนุษย์ก็ถือเป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์ ฉะนั้น อัตลักษณ์จึงมีความสำคัญในแง่ของการระบุประกอบสร้าง หรือเน้นย้ำบทบาทเฉพาะ นอกจากนี้ วูดวาร์ด (Woodward)⁶³

⁵⁸ ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล, “กลยุทธ์การสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนบน” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2556), 16.

⁵⁹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์ผู้เรียน การศึกษาภาคบังคับโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2558), 13.

⁶⁰ พรรติภา ชื่นชาติ, “วรรณกรรมของกวีหญิงสมัยรัตนโกสินทร์: ศึกษาด้านมโนทัศน์ กลวิธีการนำเสนอและอัตลักษณ์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550), 8.

⁶¹ จุฑาพรรธน์ ผดุงชีวิต, **วัฒนธรรม การสื่อสาร และอัตลักษณ์** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), 4.

⁶² วุฒินันท์ สุนทรจิต, “ร้านอาหารญี่ปุ่นสมัยใหม่: พื้นที่การสื่อสารความหมายอัตลักษณ์และความเป็นญี่ปุ่น” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551), 27.

⁶³ Kath Woodward, **Questioning identity: Gender, class, ethnicity**, 2nd ed. (London: Routledge, 2004), 6.

ได้กล่าวถึงความต่างของอัตลักษณ์และบุคลิกภาพไว้ชัดเจนว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่อธิบายลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลทั่วไปที่น่าจะมี แต่สำหรับอัตลักษณ์นั้นต้องการพื้นฐานบางอย่างที่ต้องแสดงตน และการยอมรับสิ่งที่เลือกอย่างตั้งใจ ซึ่งจำเป็นจะต้องมีปัจจัยรากฐานหรือข้อตกลงบางอย่างร่วมกันในการเลือกอัตลักษณ์หรือตัวตนในบุคคลกับอัตลักษณ์เฉพาะกลุ่ม โดยที่ข้อตกลงนั้นต้องมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคมที่ปราศจากการควบคุมของปัจเจก

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการต่างประเทศได้กล่าวถึงความหมายของอัตลักษณ์ไว้ คือ ฮอบสบาวน์ และแรนเจอร์ (Hobsbawn and Ranger)⁶⁴ และ เบอร์เกอร์ และลักค์แมน (Berger and Luckmann)⁶⁵ กล่าวในความหมายที่สอดคล้องกันว่า อัตลักษณ์เป็นพัฒนาการของการตระหนักรู้ของคนคนหนึ่งว่าเขาเป็นใครและเขาเป็นอะไร เป็นการสร้างขึ้นมาจากกระบวนการทางสังคมเมื่อตกผลึกแล้ว อาจจะมีคั้งที่หรืออาจปรับเปลี่ยน หรือแม้กระทั่งเปลี่ยนแปลงรูปแบบไป ก็ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นหลัก กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า อัตลักษณ์เป็นเรื่องของความเข้าใจและการรับรู้ที่เราเป็นใครและคนอื่นเป็นใคร นั่นคือ เป็นการดำรงอยู่ที่เรารับรู้เกี่ยวกับตัวเองอย่างไร และคนอื่นรับรู้เราอย่างไร โดยมีกระบวนการทางสังคมในการสร้างและสืบทอดอัตลักษณ์ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับบริบทของความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อคนหรือกลุ่มอื่น ๆ ด้วย ในขณะที่ สเชเฟอร์และแลมม์ (Schaefer and Lamm)⁶⁶ และเจนกินส์ (Jenkins)⁶⁷ กล่าวว่า อัตลักษณ์ หมายถึง การอธิบายหรือให้คำจำกัดความสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะทำให้เกิดภาพหรือความเข้าใจที่ชัดเจนมากที่สุดมีความหมายสองนัยด้วยกัน คือ ความเหมือนและความเป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างออกไปกล่าวคือ เป็นการตีความหมายเหมือนกันบนพื้นฐานความสัมพันธ์ และการเปรียบเทียบระหว่างคนหรือสิ่งของในสองแง่มุมมอง คือ ความคล้ายคลึงและความแตกต่าง นอกจากนี้ อัตลักษณ์มิใช่เป็นสิ่งที่มียู่แล้วในตัวของมันเอง หรือกำเนิดขึ้นมาพร้อมกับคนหรือสิ่งของ แต่เป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นและมีลักษณะของความเป็นพลวัตอยู่ตลอดเวลาขณะที่ โบรว์ และ ไนท์ (Brow and Knight)⁶⁸ และ เบรค และ สเตทส์ (Burke and

⁶⁴ Eric Hobsbawn & Terence Ranger, **The Invention of Tradition** (UK: Cambridge University Press, 2012), 112.

⁶⁵ Peter L. Berger & Thomas Luckmann, **The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge** (Chicago: University of Chicago Press, 1996), 45.

⁶⁶ Richard T. Schaefer & Robert P. Lamm, **Sociology** (New York: McGraw-Hill, 1995), 416.

⁶⁷ Richard Jenkins, **Social identity**, 3rded. (New York : Routledge, 2008), 32.

⁶⁸ Sally Brown & Peter Knight, **Assessing Learners in Higher Education** (London: Kogan Page, 2004), 34.

Stets)⁶⁹ กล่าวถึงความหมายของอัตลักษณ์ที่สอดคล้องกัน ว่า อัตลักษณ์ หมายถึง การกำหนดความเหมือน (Similarity) และความแตกต่าง (Difference) ระหว่างคนหรือสิ่งของ ความเหมือนและความแตกต่างเป็นเรื่องการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) หรือเป็นผลมาจากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม (Group Affiliation) ดังนั้น การมีปฏิสัมพันธ์จะทำให้ทราบว่าตนเองมีความเหมือนหรือแตกต่างกับคนอื่นอย่างไร สิ่งที่ใช้กำหนดบุคคลซึ่งมีบทบาทต่าง ๆ ในสังคม เช่น บทบาทในการเป็นนักเรียน บทบาทในการเป็นคนงาน สามีภรรยา หรือพ่อแม่ รวมถึงการเป็นสมาชิกของสมาคม พรรคการเมืองหรือการเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ทั้งนี้ยังหมายรวมถึงการอ้างว่าตนเองมีคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งด้วย เช่น การบอกว่าเป็นคนที่เข้ากับคนอื่นได้ง่าย หรือการบอกว่าเป็นคนมีคุณธรรม โดยคน ๆ หนึ่งสามารถมีได้หลายอัตลักษณ์เพราะมีบทบาททางสังคมได้หลายบทบาท

จากการนิยามความหมายของอัตลักษณ์ของนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่าอัตลักษณ์หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ของลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะบุคคลซึ่งรวมถึงสติปัญญา ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติที่แสดงออกเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้น ซึ่งสามารถวัดได้โดยผ่านการมองด้วยตนเองและคนอื่น ๆ

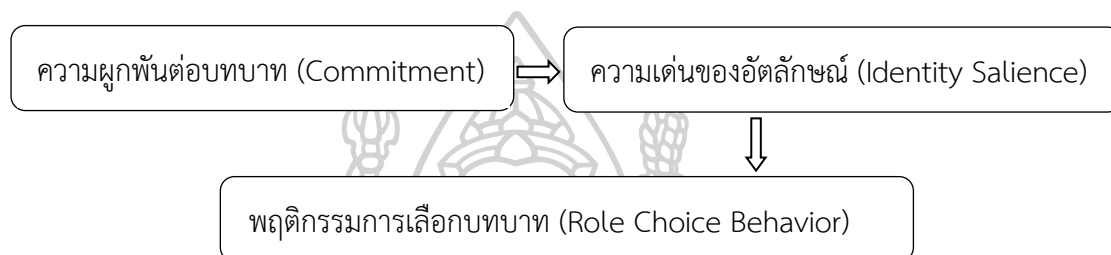
ความเป็นมาและหลักการของทฤษฎีอัตลักษณ์

ทฤษฎีอัตลักษณ์ (Identity Theory) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยา (Social Psychological Theory) ที่มุ่งอธิบายพฤติกรรมตามบทบาทของบุคคล ซึ่ง สไตรเกอร์ (Stryker) เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับทฤษฎีอัตลักษณ์ พอจะสรุปความเป็นมาและหลักการของทฤษฎีได้ ดังนี้

สไตรเกอร์ (Stryker) ศาสตราจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยอินเดียนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้พัฒนาทฤษฎีอัตลักษณ์ขึ้น ในปี ค.ศ. 1968 โดยอาศัยกรอบแนวคิดตามบริบททางสังคมวิทยานบนพื้นฐาน ทศนภาพโครงสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์นิยม (Structural Symbolic-Integrationist Perspective) โดยมีวัตถุประสงค์ของทฤษฎี คือ เพื่ออธิบายพฤติกรรมแสดงบทบาท (Explanation of Role Behavior) ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ระหว่างสังคม (Society) และตัวตน (Self) ของบุคคล โดยมีโครงสร้างทางสังคม (Social Structure) และการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) เป็นตัวกำหนดหรือควบคุมการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้อาศัยข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions or Premises)

⁶⁹ Peter J. Burke & Jan E. Stets, *Identity Theory* (UK: Oxford University Press, 2009), 3.

จากแนวคิดที่ว่า สังคมและตัวตนมีความซับซ้อน ความหลากหลายแง่มุม และมีการจัดระบบ ระเบียบ จึงทำให้เกิดการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของสังคมกับส่วนต่าง ๆ ของตัวตน ตลอดจนการดำเนินการในเรื่องนี้อย่างเป็นทางการเป็นเหตุเป็นผลดีขึ้น ทฤษฎีอัตลักษณ์ได้นำแนวคิดปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์นิยมมาใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการเลือกบทบาท กล่าวคือ พฤติกรรมการเลือกบทบาท (Role Choice Behavior) เป็นผลที่เกิดจากความเด่นของอัตลักษณ์ (Identity Saliency) ซึ่งเป็นส่วนประกอบหนึ่งของตัวตน(Self) ในขณะที่มีความผูกพันต่อบทบาท (Commitment) ส่งผลต่อความเด่นของอัตลักษณ์⁷⁰ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้



แผนภูมิที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อบทบาท ความเด่นของอัตลักษณ์และพฤติกรรมการเลือกบทบาท

จากลักษณะข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความผูกพันต่อบทบาท ซึ่งมีผลต่อความเด่นของอัตลักษณ์ ส่วนความเด่นของอัตลักษณ์ก็มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกบทบาท โดยมีแนวคิดในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อบทบาท (Commitment Concept)

สไตรเกอร์และคณะ (Stryker et al.)⁷¹ กล่าวว่า ความผูกพันต่อบทบาท มีพื้นฐานมาจากเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วม โดยทั่วไปประกอบด้วยเครือข่ายทางสังคมที่สลับซับซ้อน ในขณะที่เดียวกันแต่ละเครือข่ายก็ประกอบด้วยบุคคลที่ดำเนินชีวิตอยู่ และมีการติดต่อสัมพันธ์กันตามตำแหน่งทางสังคมและการปฏิบัติตนตามบทบาท ดังนั้นความผูกพันกับเครือข่ายทางสังคมอันใดอันหนึ่ง คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายนั้นตอบสนองบทบาทของตน โดยการแสดงอัตลักษณ์เฉพาะสำหรับเรื่องนั้นออกมาในการติดต่อสัมพันธ์ต่อกัน จนถึงขั้นที่ว่า

⁷⁰ Sheldon Stryker, **Symbolic Interactionism: A Social Structure Version** (New York: Blackburn Press, 2002), 36.

⁷¹ Sheldon Stryker, Timothy J. Owens, & Robert W. White, **Self Identity, and Social Movements** (USA.: The University of Minnesota, 2000), 21-40.

ถ้าความสัมพันธ์ ระหว่างกันในเรื่องนั้นขึ้นอยู่กับการทำตนเป็นคนแบบหนึ่ง บุคคลก็มีความผูกพันที่ต้องเป็นคนแบบนั้น การวัดความผูกพันวัดได้จากการที่บุคคลลงทุนสละความสัมพันธ์ที่มีความหมายกับใคร ๆ ในเครือข่ายอื่น เพื่อไปมีพฤติกรรมตามแบบของเครือข่ายที่ตนเลือก จากนิยามและวิธีการวัดที่กล่าวมาแล้ว จึงสามารถกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อบทบาทเป็นสาเหตุให้เกิดความเด่นของอัตลักษณ์ได้อัตลักษณ์หนึ่ง

1.1 กระบวนการของความผูกพันต่อบทบาท (Commitment Process) เบอร์คและไรซ์ (Burke & Reitzes) ได้อธิบายถึงกระบวนการดังกล่าว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อบทบาทเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการอัตลักษณ์ในฐานะที่เป็นกระบวนการควบคุมพฤติกรรมโดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Cybernetic Control Process) กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย การรับรู้การประเมินค่าจากผู้อื่น (Reflected Appraisals) ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) และลักษณะทางอัตลักษณ์ของบุคคล (Individuals Identity Setting) โดยพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกอย่างมีแบบแผนค่อนข้างถาวรนั้น เป็นผลลัพธ์ของความสอดคล้องระหว่างการรับรู้การประเมินค่าจากผู้อื่น และลักษณะทางอัตลักษณ์ของบุคคล เป็นผลรวมของพลังผลักดันต่าง ๆ ที่มีต่อบุคคลในการที่รักษาความสอดคล้องกันระหว่างคุณลักษณะทางอัตลักษณ์และการรับรู้การประเมินค่า ถ้าพลังผลักดันมีน้อยหรืออ่อนแอ (Weak) บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่เปลี่ยนการรับรู้การประเมินค่าจากผู้อื่น

ในทางกลับกันถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อบทบาทมาก มีความสอดคล้องกันมากระหว่างการรับรู้การประเมินค่ากับลักษณะทางอัตลักษณ์ กล่าวคือ เมื่อมีความผูกพันต่อบทบาทมาก การรับรู้การประเมินค่ามีแนวโน้มที่ประกอบไปด้วยความหมายรวมกัน ซึ่งยืนยันและสอดคล้องกับอัตลักษณ์ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการรับรู้การประเมินค่าส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจึงคาดหวังว่า ความหมายของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงสอดคล้องกับความหมายตามอัตลักษณ์ ซึ่งขึ้นอยู่กับความผูกพันที่บุคคลนั้นมีต่ออัตลักษณ์นั้น ๆ โดยที่ความสอดคล้องมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่า บุคคลมีความผูกพันต่ออัตลักษณ์นั้นมากหรือน้อย บุคคลมีส่วนร่วมในกระบวนการควบคุมพฤติกรรมให้สอดคล้องกับการรับรู้การประเมินค่าจากผู้อื่น บุคคลสามารถเรียนรู้ว่าพฤติกรรมอะไรมีประสิทธิภาพ ในการธำรงรักษาความสอดคล้องระหว่างลักษณะทางอัตลักษณ์ที่กำหนดและการรับรู้การประเมินค่านอกจากนี้บุคคลยังสามารถเรียนรู้ที่พัฒนาและธำรงรักษาความสอดคล้องระหว่างการรับรู้การประเมินค่าและลักษณะทางอัตลักษณ์ โดยมีข้อแม้ว่าในระหว่างการเรียนรู้ว่าการให้ความหมายต่อสิ่งต่าง ๆ และการให้ความหมายต่อพฤติกรรมต้องไม่เปลี่ยนแปลงไป⁷²

⁷² Peter J. Burke & Donald C. Reitzes, "An Identity Theory Approach to Commitment" *Journal Article: American Sociological Association* 54, 3 (1991): 239-251.

1.2 หลักพื้นฐานของความผูกพันต่อบทบาท (Bases of Commitment) ความผูกพันต่อบทบาทเป็นหนึ่งในพลังผลักดันในกระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์ มีงานวิจัยบางเรื่องกล่าวว่า สิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของความผูกพันต่อบทบาท คือ การได้รับรางวัล (Gained Rewards) การหลีกเลี่ยงการลงทุน (Avoided Aosts) และความผูกพันทางจิตใจ (Attachment) ซึ่ง เบอร์ค และ ไรซ์ (Burke & Reitzes)⁷³ และสไตรเกอร์ และเซอร์เป (Stryker & Serpe)⁷⁴ เห็นว่า ปัจจัยทั้งหลายที่เป็นพลังผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อบทบาทถือเป็นพื้นฐานของความผูกพันทั้งสิ้น การได้รับรางวัลและความผูกพันทางจิตใจอาจเป็นพื้นฐานสำหรับความผูกพันต่อบทบาท ซึ่งเป็นพลังผลักดันที่สำคัญที่จะรักษาความสอดคล้องระหว่างการรับรู้การประเมินค่าและลักษณะทางอัตลักษณ์ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า หากบุคคลได้รับรางวัลหรือมีความผูกพันทางใจกับคนอื่น ๆ ในการรักษาอัตลักษณ์ของเขา เขาก็มีแนวโน้มที่มีระดับความผูกพันต่ออัตลักษณ์นั้นมากกว่าคนอื่น ๆ ที่ไม่ได้รับรางวัล หรือไม่มีความผูกพันทางใจกับคนอื่น ๆ

เบอร์ค และ ไรซ์ (Burke & Reitzes) ได้แบ่งหลักพื้นฐานของความผูกพันต่อบทบาทแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.2.1 พื้นฐานความผูกพันต่อบทบาทด้านการรู้คิด (Cognitive Bases of Commitment) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความหมายและรางวัลในเชิงบวก ตลอดจนประเมินผลได้เสียในการธำรงรักษาอัตลักษณ์ไว้ ตัวอย่าง การที่นักศึกษาได้รับคำชวนให้ไปงานรื่นเริงคืนก่อนสอบ นักศึกษาหญิงก็คำนึงถึงผลได้ผลเสีย การตัดสินใจอยู่กับบ้านดูหนังสือสอบอาจเป็นผลมาจากความคาดหวังที่ได้รับคำชมจากบุคคล นัยสำคัญ (Significant Others) ในการได้คะแนนสอบสูง ดังนั้นผลได้ (Rewards) คือความสนุกสนานในงานรื่นเริงน้อยกว่าผลเสีย ในเชิงอัตลักษณ์ (Identity Costs) คือ การได้คะแนนสอบไม่ดี

1.2.2 พื้นฐานความผูกพันต่อบทบาทด้านสังคม – อารมณ์ (Socioemotional Bases of Commitment) หมายถึง ความผูกพันทางใจและอารมณ์ในการธำรงอัตลักษณ์ไว้ ซึ่งเกิดขึ้นมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ บนพื้นฐานของอัตลักษณ์เชิงบทบาทกับคนเหล่านั้น การมีเครือข่ายทางสังคมและความสัมพันธ์กับคนอื่นที่เกี่ยวข้องกับบทบาทเป็นพื้นฐานของความผูกพัน ตัวอย่างเช่น การมีปฏิสัมพันธ์ที่เต็มไปด้วยความอบอุ่น การสนับสนุน และต่อเนื่องกันไปของนักศึกษากับครู อาจารย์ผู้สอน หรือเพื่อนนักศึกษาในฐานะเป็นนักศึกษา ครูช่วยเพิ่มพลังผลักดันให้นักศึกษา ครูแสดงพฤติกรรมที่ยืนยันอัตลักษณ์นั้นต่อไป

⁷³ Ibid., 244.

⁷⁴ Sheldon Stryker & Richard T. Serpe, **Commitment, Identity Salience and Role Behavior : Theory and Research Example**, Accessed November 11, 2017, Available from <https://www.researchgate.net/publication/279273409>.

ขณะที่ สไตรเกอร์ (Stryker) ได้แบ่งความผูกพันต่อบทบาทด้าน อารมณ์ และสังคม แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ

1.2.2.1 ความผูกพันเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactional or Extensiveness Commitment) หมายถึง การที่บุคคลสามารถมีความสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมต่าง ๆ ได้จำนวนมากจากการใช้อัตลักษณ์หนึ่ง ตัวอย่างการที่บุคคลใช้อัตลักษณ์ความเป็นครู ซึ่งบุคคลนอกจากมีความสัมพันธ์ทางสังคมกับเครือข่ายที่เป็นนักเรียนแล้วยังต้องใช้อัตลักษณ์ความเป็นครูกับผู้ปกครองของนักเรียน หรือสมาคมผู้ปกครองและครูตลอดจนชุมชนที่นักเรียนเป็นเครือข่ายอื่น

1.2.2.2 ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective or Intensiveness Commitment) การที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นเครือข่ายทางสังคมที่ตนเกี่ยวข้องมีความสำคัญทางจิตใจที่ลึกซึ้งต่ออัตลักษณ์ที่ตนได้เลือกใช้

1.3 ผลของความผูกพันต่อบทบาท (Consequences of Commitment) ความผูกพันต่อบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมที่ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันต่ออัตลักษณ์ตามบทบาทสูง บุคคลนั้นมีความพยายามที่จะธำรงรักษาการรับรู้การประเมินค่าที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของตนในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีความผูกพันต่ออัตลักษณ์ตามบทบาทต่ำก็ไม่มี ความพยายามมากนักในการรักษาความสอดคล้องระหว่างการรับรู้การประเมินค่าและลักษณะทางอัตลักษณ์ ทำให้มีความสอดคล้องกันน้อยระหว่างการให้ความหมายของอัตลักษณ์และการให้ความหมายของพฤติกรรมตามบทบาท จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันเป็นตัวแปรปรับ (Moderates) ของความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์ และพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท (Role Performance)

2) ความเด่นของอัตลักษณ์ (Identity Salience)

พัฒนามาจากความมีหลากหลายแง่มุมของตัวตน ดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น ตัวตนประกอบด้วย ชุดของอัตลักษณ์ที่มีความแตกต่างกันจำนวนมาก (Sets of Discrete Identities) บุคคลมีศักยภาพที่มีอัตลักษณ์จำนวนมากตามบทบาทต่าง ๆ ที่ตนครอบครองอยู่ โดยอัตลักษณ์มีคุณสมบัติ 2 ประการคือ 1) การที่บุคคลอื่นมอบตำแหน่งอันใดอันหนึ่งทางสังคมให้ตัวเรา และ 2) ตัวเรายอมรับตำแหน่งที่บุคคลอื่นมอบให้ ดังนั้น ในประเด็นนี้อัตลักษณ์จึงเป็นการรู้คิดเกี่ยวกับตนในแง่ของบทบาทและตำแหน่งในระบบความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล เช่น อัตลักษณ์ความเป็นครู อัตลักษณ์ความเป็นมารดา เป็นภรรยา ลูก เป็นต้น นอกจากนี้อัตลักษณ์ที่บุคคลมีอยู่ผันแปรไปตามความเด่นที่ถูกจัดวางตามลำดับความเด่น (Salience Hierarchy) ซึ่งความเด่นของอัตลักษณ์อันใดอันหนึ่งถูกนำมาใช้หรือไม่ใช้ ขึ้นอยู่กับความน่าเป็นตามสถานการณ์ต่าง ๆ⁷⁵

⁷⁵ Sheldon Stryker, "Identity Theory: Developments and Extensions," In **Self and Identity: Psychosocial perspectives**. Edited by Krysia Yardley & Terry Honess (Chichester: John Wiley & Sons, 1987), 83 - 103.

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเลือกแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งย่อมสะท้อนให้เห็นถึงตำแหน่งความเด่นของอัตลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทนั้น ๆ

สไตรเกอร์ (Stryker) กล่าวว่า โดยปกติแล้วบุคคลแสดงพฤติกรรมตามความเด่นของอัตลักษณ์ที่มีความชัดเจนอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

2.1 การให้ความหมายกับคุณลักษณะของสถานการณ์ต่าง ๆ (Defining Characteristics of Situations) หมายถึง ระดับที่บุคคลยินยอมให้อัตลักษณ์อื่น ๆ (Alternative Identities) ได้แสดงพฤติกรรมออกมาตามสถานการณ์ที่มีความหมายนั้น

2.2 ลักษณะอื่น ๆ ภายในตัวบุคคล (Other Self Characteristics) หมายถึง การที่บุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเอง (Self – Esteem) หรือมีความพึงพอใจในตนเอง (Satisfaction)

3) พฤติกรรมการเลือกบทบาท (Role Choice Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกตามอัตลักษณ์ที่มีความเด่นที่สุดในสถานการณ์นั้น ๆ พฤติกรรมการเลือกบทบาทจึงเป็นผลลัพธ์ของความเด่นของอัตลักษณ์ตามบทบาทที่บุคคลเลือกและแสดงออกมา เรียกว่า พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท (Role (Performance) โดยบุคคลประเมินตนเอง และบุคคลนัยสำคัญ (Significant Others) จึงแสดงพฤติกรรม กระบวนการประเมินนี้สะท้อนถึงคุณค่าในตนเองเกี่ยวกับบทบาทเฉพาะของบุคคล (Role-Specific Self-Esteem) ทั้งนี้การปฏิบัติตนตามบทบาทประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญกับความเด่นของอัตลักษณ์ การที่จะทราบว่าบุคคลมีอัตลักษณ์ใดเด่นตามลำดับนั้น สามารถดูที่ผลสะท้อนหรือการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความคาดหวังที่มีต่อบทบาทในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน⁷⁶

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การอธิบายพฤติกรรมของบุคคลตามกรอบทฤษฎีอัตลักษณ์จึงอธิบายได้ด้วยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน ความเด่นของอัตลักษณ์และการเลือกบทบาท โดยที่อัตลักษณ์เป็นเรื่องของการรู้คิด (Cognition) ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าความผูกพันที่เป็นเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) สังคมเป็นแบบแผนที่ประสานสอดคล้องกัน โดยมนุษย์เป็นผู้ได้กระทำ ซึ่งมีการดำรงรักษาหรือการเปลี่ยนแปลงสังคม โดยผ่านกระบวนการกระทำของจิตและอึดตา

⁷⁶ Ibid., 107.

ประเภทของอัตลักษณ์

นักวิชาการได้จำแนกประเภทของอัตลักษณ์ไว้ โดยมีความเหมือนกันและแตกต่างกัน ดังนี้
 วีระดา สมสวัสดิ์ ได้แบ่งอัตลักษณ์ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. อัตลักษณ์หรือตัวตนส่วนตัว (Personal and Self Identity) ตนเป็นปัจเจกชน
 สามารถที่จะมีส่วนในการก่อรูป หรือสร้างอัตลักษณ์ของตนขึ้นมาได้

2. อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) หมายถึง อัตลักษณ์ที่ปัจเจกชน จำนวนหนึ่ง
 มีร่วมกัน ทั้งด้านที่เป็นอัตลักษณ์ส่วนตัวและอัตลักษณ์ทางสังคม

3. อัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) หมายถึง อัตลักษณ์ที่คนอื่น ๆ มอบให้กับ
 ปัจเจกชน กล่าวอีกนัยหนึ่ง หมายความว่า ปัจเจกชนคนหนึ่งอาจถูกกำหนดนิยามในทางสังคม
 โดยเชื่อมโยงกับอาชีพ ศาสนา ภูมิหลังทางชาติพันธุ์ หรืออาจจะเป็นประเภททางสังคมใด ๆ ก็ได้⁷⁷

ธงชัย สมบูรณ์ ได้แบ่งอัตลักษณ์ออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. อัตลักษณ์ของปัจเจกบุคคล (Individual Identity) บุคคลหนึ่งๆ จะมีหลายอัตลักษณ์
 ซึ่งก็คือ การมองตนเองในแง่มุมต่าง ๆ ในฐานะสมาชิกหน่วยหนึ่งในสังคม บุคคลหนึ่ง ๆ จะมองตนเอง
 ในหลาย ๆ แง่มุม เช่น คนหนึ่งคนมองตนเองว่าเป็นคนไทย เป็นผู้ชาย เป็นอาจารย์ และเป็น
 พุทธศาสนิกชน เป็นต้น

2. อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) หมายถึง กระบวนการสร้างจิตสำนึกร่วมของ
 กลุ่มต่าง ๆ ในสังคมอันจะทำให้สมาชิกได้ตระหนักถึงลักษณะร่วมของกลุ่ม และเข้าใจว่าพวกเรา
 มีลักษณะแตกต่างไปจากพวกเขาอย่างไร สำนึกร่วมดังกล่าวสามารถสร้างและปรับเปลี่ยนได้
 โดยอาศัยสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ถูกสร้างขึ้นในระบอบวัฒนธรรมของกลุ่ม เช่น เพลงพื้นบ้าน ตำนานเรื่อง
 วีรกรรมของบรรพบุรุษ ดังนั้น สังคมและวัฒนธรรมจึงมีบทบาทในการสร้างการดำรงรักษา และ
 การปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์โดยตรง

3. อัตลักษณ์องค์กร (Corporate Identity) ในความหมายของการแสดงออกของ
 บุคลิกภาพขององค์กรที่ทุกคนรู้สึกได้โดยแสดงในทางพฤติกรรมและการสื่อสารขององค์กร และ
 สามารถวัดผลการรับรู้ของกลุ่มคนระหว่างภายในและภายนอกได้

4. อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural Identity) เป็นองค์ประกอบที่บอกว่าเราเป็นใคร
 (we/us) และแตกต่างจากคนอื่น (they/them) อย่างไร

5. อัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) ซึ่งจะควบคู่ไปกับอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม
 (Cultural Identity) ควบคู่กันไปในลักษณะที่ว่า อัตลักษณ์ทางสังคมนั้นเป็นผลผลิตที่สั่งสมมาจาก

⁷⁷ วีระดา สมสวัสดิ์, พลวัตสังคมผ่านสายตานักวิชาการไทย: ทกลิปปีฉลาดชาย
 รมิตานนท์ (เชียงใหม่: โรงพิมพ์มิ่งเมือง, 2545), 77.

การใช้วาทกรรม (Product of Discourse) อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องของตัวบ่งชี้ที่มีลักษณะเป็นผลผลิตทางวัฒนธรรม (Cultural Product) เช่น อาหารไทย รำไทย เป็นต้น แล้วยังเป็นเรื่องของ "กระบวนการทางวัฒนธรรม" (Cultural Process) เช่น การเก็บรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม การรื้อฟื้น การทำนุบำรุง ปฏิสังขรณ์ และแนวคิดใหม่ล่าสุดในเรื่องอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ก็คือ กระบวนการต่อสู้ในเรื่องอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม เป็นต้น⁷⁸

มานะ แก้วมาลา ได้แบ่งประเภทของอัตลักษณ์เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. อัตลักษณ์ส่วนบุคคล (Individual Identity) เป็นสิ่งที่แสดงออกถึง การรู้จักตนเอง การรับรู้ตนเอง การยอมรับตนเอง ความมั่นใจในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเองที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม

2. อัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงผลของการขัดเกลาทางสังคม กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม และระบบการศึกษา ทั้งนี้สิ่งที่แสดงออกมาจะปรากฏในรูปวิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อ และแบบแผนพฤติกรรม⁷⁹

วุฒินันท์ สุนทรขจิต ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอัตลักษณ์ไว้ 2 ลักษณะ ได้แก่ อัตลักษณ์ที่เป็นลักษณะภายใน และอัตลักษณ์ที่เป็นลักษณะภายนอก กล่าวคือ

ลักษณะภายใน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านร่างกาย หมายถึง ความรู้สึกต่อตนเองเกี่ยวกับรูปร่าง ลักษณะทางกายภาพ สุขภาพ รวมถึงทักษะและความสามารถ

2) ด้านศีลธรรม หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับคุณค่าทางศีลธรรม ความรู้สึกเกี่ยวกับการเป็นคนดีหรือคนเลว เป็นต้น

3) ด้านส่วนตัว หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลต่อตนเองเกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง ความมั่นใจ รวมถึงการประเมินค่าบุคลิกภาพของตนเอง

4) ด้านครอบครัว หมายถึง ความรู้สึกในคุณค่าของบุคคลและความพึงพอใจในฐานะที่เป็นสมาชิกในครอบครัว

5) ด้านสังคม หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับความมั่นใจและความเชื่อมั่นในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นในสังคม

⁷⁸ ธงชัย สมบูรณ์, *อัตลักษณ์ของชาติตามนโยบายการศึกษา* (กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549), 44.

⁷⁹ มานะ แก้วมาลา, "การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเสริมสร้าง อัตลักษณ์อุบลราชธานี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์ การพัฒนาภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2552), 20.

ลักษณะภายนอก ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความเป็นเอกลักษณ์ หมายถึง การเลือกให้สัญลักษณ์แก่ตนเองที่จะทำให้ตนเกิดความรู้สึกแตกต่างจากคนอื่น ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลและจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย

2) ด้านพฤติกรรม หมายถึง การที่บุคคลจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการจะกระทำ และจะมีการนำไปเชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ของตนเอง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลควรจะทำต่อสิ่งนั้นไปหรือไม่

3) ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคลสังเกตเอกลักษณ์และพฤติกรรมของตนเอง และตัดสินใจจากการมองด้วยความพึงพอใจในระดับของตนเอง ซึ่งการยอมรับตนเองในลักษณะนี้จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกถึงการเห็นคุณค่าในตัวเอง⁸⁰

สไตรเกอร์ (Stryker) นักจิตวิทยาสังคม ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ตั้งทฤษฎีอัตลักษณ์ของบุคคล ซึ่งทฤษฎีนี้ได้อธิบายตัวตนของบุคคล ในมิติความสัมพันธ์ของอัตลักษณ์กับพฤติกรรมของบุคคล จะเห็นได้ว่า ความเด่นของอัตลักษณ์เป็นตัวเชื่อมระหว่างความผูกพันในบทบาทกับพฤติกรรมตามบทบาทของบุคคล โดยสไตรเกอร์ (Stryker) ได้อธิบายองค์ประกอบของทฤษฎีอัตลักษณ์ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันในบทบาท การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีความซับซ้อนนั้น บุคคลกระทำได้โดยอาศัยตำแหน่งทางสังคมและการปฏิบัติตามบทบาทในการแสดงพฤติกรรมตามบทบาทในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งนั้น บุคคลจะแสดงอัตลักษณ์เฉพาะเรื่องนั้นออกมาซึ่งจะทำให้บุคคลมีความผูกพันที่จะเป็นบุคคลแบบนั้นเพื่ออ้างความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อเขา และบุคคลจะมีความพยายามมากในการที่จะอ้างรักษาการรับรู้เชิงประเมินค่าที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของตนเองไว้ ลักษณะดังกล่าวนี้ทำให้เราสามารถคาดหมายพฤติกรรมของบุคคลได้จากความยึดมั่นผูกพันในบทบาท

2. ความเด่นของอัตลักษณ์ เป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์ของบุคคลซึ่งเกิดจากการที่บุคคลรับรู้และยอมรับตำแหน่งในระบบความสัมพันธ์ทางสังคม ที่ถูกจัดเรียงตามความเด่นที่บุคคลให้ความสำคัญ และจะมีเพียงอัตลักษณ์เดียวที่ถูกกำหนดให้แสดงเหนืออัตลักษณ์อื่น ๆ ตามโอกาสหรือสถานการณ์ที่สังคมกำหนดตำแหน่งให้ เพื่อทำหน้าที่ในสถานการณ์นั้น ๆ อย่างเหมาะสม จึงทำให้ความเด่นของอัตลักษณ์มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อการทำนายพฤติกรรมตามบทบาทของบุคคลได้อย่างชัดเจนตามสถานการณ์อย่างมีความหมายนั้นและบุคคลจึงใช้อัตลักษณ์เพื่อประโยชน์ของตนเอง

⁸⁰ เรื่องเดียวกัน, 48.

3. พฤติกรรมการเลือกบทบาท พฤติกรรมการเลือกบทบาทเป็นผลลัพธ์ของความเด่นของอัตลักษณ์ของบุคคล เพราะบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามการจัดลำดับของความเด่นของอัตลักษณ์ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยบุคคลจะประเมินตนเองและบุคคลนัยสำคัญ (significant others) แล้วจึงจะแสดงพฤติกรรมออกมา กระบวนการประเมินนี้จะสะท้อนถึงคุณค่าในตนเองเกี่ยวกับบทบาทเฉพาะของบุคคล โดยการปฏิบัติตามบทบาทจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญกับความเด่นของอัตลักษณ์ การที่จะทราบว่าบุคคลมีอัตลักษณ์ใดเด่นตามลำดับนั้น สามารถดูที่ผลสะท้อนหรือการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความคาดหวังที่มีต่อบทบาทในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน⁸¹

จะเห็นได้ว่า อัตลักษณ์ของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนจากความเด่นของอัตลักษณ์ไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามบทบาท และการที่บุคคลจะมีอัตลักษณ์นั้นเกิดจากการที่บุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือข่ายทางสังคมที่บุคคลจะซึมซับแนวคิด เจตคติ ค่านิยม พฤติกรรมทางสังคม แล้วไปปรับให้เข้ากับตนเองและยอมรับตนเองในการเป็นคนแบบนั้น เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามบทบาทต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ประเภทของอัตลักษณ์จะปรากฏได้ในหลายลักษณะที่สำคัญสามารถสรุปได้เป็น 2 ประการ คือ อัตลักษณ์เฉพาะบุคคลหรืออัตลักษณ์ส่วนบุคคล และอัตลักษณ์ทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนลักษณะที่โดดเด่น พฤติกรรมที่แสดงออก อันบ่งบอกถึงคุณค่าเฉพาะของบุคคลที่เกี่ยวกับบทบาทนั้น ๆ

เมื่ออัตลักษณ์ของบุคคลมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่บ่งบอกหรือแสดงให้เห็นลักษณะเฉพาะที่มีคุณค่าอันแสดงออกถึงบทบาทเฉพาะของบุคคล จึงมีความสำคัญต่อระบบการจัดการศึกษา อัตลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญยิ่ง ซึ่งถือว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเปรียบเสมือนหางเสือเรือในการกำกับทิศทาง ประคับประคองให้เรือแล่นไปในทิศทางที่กำหนด การศึกษาอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ความหมายของอัตลักษณ์วิชาชีพ

พูการ์ริ ไลริโอ และคูโว (Puukari Lairio & Kouvo) กล่าวถึงความหมายของอัตลักษณ์ทางวิชาชีพ (Professional Identity) ไว้สรุปได้ว่า อัตลักษณ์ทางวิชาชีพหมายถึง การมีทักษะและ

⁸¹ Sheldon Stryker, "Identity Salience and Role Performance: The Relevance of Symbolic Interaction Theory for Family Research" **Journal Article: Journal of Marriage and Family** 30, 4 (1968): 558-564.

ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ รวมทั้งมีทักษะทางสังคม⁸²

เฮอร์มินีเยร์ (Herminia)⁸³ และ เซน (Schein)⁸⁴ ได้กล่าวถึงความหมายของอัตลักษณ์ทางวิชาชีพไว้สอดคล้องกัน กล่าวคือ อัตลักษณ์วิชาชีพเป็นการกำหนดความเป็นมืออาชีพของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งมีคุณลักษณะพื้นฐานเป็นที่ยอมรับด้านคุณค่า ความเชื่อ เหตุผล และประสบการณ์ นอกจากนี้ดอล แอลบา (Dall'Alba) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า อัตลักษณ์ทางวิชาชีพสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้⁸⁵

คิม (Kim) กล่าวถึงอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้นำไปสรุปได้ว่า อัตลักษณ์ทางวิชาชีพของผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญในการขยายภาพปัจจุบันของความเป็นมืออาชีพ และสามารถที่จะพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมในอนาคต⁸⁶

กิปสัน และคณะ (Gibson et al.) กล่าวถึงอัตลักษณ์วิชาชีพไว้ว่า อัตลักษณ์วิชาชีพเป็นสิ่งที่ยังบอกลักษณะภายในของบุคคล และลักษณะของมิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในความเป็นมืออาชีพนั้น⁸⁷

⁸² Marjatta Lairio, Sauli Puukari, & Anne Kouvo, "Studying at University as Part of Student Life and Identity Construction" *Scandinavian Journal of Education Research* 57, 2 (2013), 115-131.

⁸³ Herminia Ibarra, "Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation" *Journal Article: Administrative Science Quarterly* 44, 4 (1999): 764-791.

⁸⁴ Edgar H. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 5thed. (New York: John Wiley & Sons Inc, 2016), 41.

⁸⁵ Gloria Dall'Alba, *Learning to Be Professional* (Australia: The University of Queensland School of Education, 2009), 136.

⁸⁶ Jai Kim, *Chartered Institute of Management Accountants* (London: SW1P 4NP United Kingdom, 2012), 78.

⁸⁷ Donna M. Gibson, Colette T. Dollahide, & Julie M. Moss, *Professional identity development: A grounded theory of transformational task of new counselors* (Counselor Education and Supervision, 2010), 21-37.

เครส และคณะ (Cruess et al.) กล่าวถึงอัตลักษณ์ทางวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาศึกษาไว้สรุปได้ว่า อัตลักษณ์วิชาชีพผู้บริหารการศึกษาควรจะเป็นแนวทางหรือการกำหนดความเป็นมืออาชีพซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติด้านความรับผิดชอบและความเป็นนักวิชาการด้านการจัดการศึกษา⁸⁸

อภิญา เวชชัย กล่าวถึงอัตลักษณ์วิชาชีพไว้ สรุปได้ว่า อัตลักษณ์วิชาชีพเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพโดยมีเป้าหมายให้เกิดการผลักดันให้วิชาชีพได้รับการยอมรับในมาตรฐานคุณภาพของการทำงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาหลายประการ ได้แก่

1. องค์ความรู้ มีการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างเป็นพลวัต ไม่หยุดนิ่ง
2. ศิลปะในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้วิธีการทำงานที่เหมาะสม มีกระบวนการ ขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ ขณะเดียวกันก็มีทักษะหรือเทคนิคในการผสมผสานความรู้ต่าง ๆ นำมาใช้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ เวลา สภาพปัญหา สภาพแวดล้อม ทรัพยากรและศักยภาพ
3. จรรยาบรรณของวิชาชีพ เป็นหลักปฏิบัติที่ถือเป็นจริยธรรมและค่านิยมในการทำงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติ คุณธรรมของการปฏิบัติงาน
4. มีวิธีการทำงานที่มีความชัดเจน มีแนวทางการปฏิบัติที่ใช้วิธีการหลากหลาย สามารถสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการทำงาน⁸⁹

ดรุณี รุจกรกานต์ และคณะ กล่าวถึงอัตลักษณ์วิชาชีพว่า อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง ความเชี่ยวชาญ ความชัดเจนในการที่จะพัฒนาสมรรถนะของวิชาชีพนั้น เพื่อให้เกิดอัตลักษณ์ที่ชัดเจนตามเป้าประสงค์⁹⁰ ขณะที่จรรยา แก้วใจบุญ และนิภา ไชยรินคำ กล่าวถึง อัตลักษณ์ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพว่า หมายถึง คุณลักษณะที่โดดเด่นและเป็นที่ยอมรับในด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ ประกอบด้วย การให้บริการวิชาการและวิชาชีพที่เสริมสร้างบทบาททางวิชาการและ

⁸⁸ Richard L Cruess, Sylvia R. Cruess, & Yvonne Steinert, **Amending miller's pyramid to include professional identity formation**, Accessed October 14, 2017, Available from <https://insights.ovid.com/pubmed?pmid=26332429>.

⁸⁹ อภิญา เวชชัย, **โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองเด็กในสังคมไทย ระยะที่ 2** (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2555), 19.

⁹⁰ ดรุณี รุจกรกานต์ และคณะ, **ข้อเสนอนโยบายการจัดการศึกษาการผลิตและการพัฒนา คุณภาพพยาบาลด้านการสร้างเสริมสุขภาพในหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์เพื่อสุขภาพสังคม** (ขอนแก่น: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2555), 20.

วิชาชีพ เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม มีการนำความรู้จากการบริการวิชาการและวิชาชีพมา พัฒนาการเรียนรู้ การสอน การวิจัย พัฒนาวิชาการและวิชาชีพ⁹¹

นอกจากนี้ โมไลเนอร์และเพอเรียรา (Molinero & Pereira) ได้กล่าวถึงลักษณะของ อัตลักษณ์วิชาชีพไว้ สรุปได้ว่า อัตลักษณ์วิชาชีพสามารถสร้างและพัฒนาได้ โดยได้รับอิทธิพล จากประสบการณ์ด้านสังคม ครอบครัว และเพื่อน ประสบการณ์จากการศึกษา ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพ บุคลิกภาพ ภาพลักษณ์ของวิชาชีพ และประสบการณ์ในวิชาชีพ⁹²

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า อัตลักษณ์วิชาชีพมีความสำคัญต่อความเชี่ยวชาญและ ความเป็นมืออาชีพในสายงานนั้น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสายงานหนึ่งที่มีความสำคัญในการจัด การศึกษา มีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสุข เพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ

ดังนั้น อัตลักษณ์ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนจึงหมายถึง คุณลักษณะที่โดดเด่นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่บ่งบอกลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมี ความรอบรู้ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในการบริหาร สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหาร มีไหวพริบในการบริหารจัดการตามบทบาทความรับผิดชอบ รวมถึงมีจรรยาบรรณในวิชาชีพด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถบ่งบอกถึงอัตลักษณ์ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ดังต่อไปนี้

จรินทร์ แสกระโทก ได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ สรุปได้ว่า ผู้บริหาร มืออาชีพ หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้บริหารโดยตำแหน่ง และเป็นผู้นำที่ดี มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

⁹¹ จรรยา แก้วใจบุญ และนิภา ไชยรินคำ, **อัตลักษณ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา** (พะเยา: สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2551), 7.

⁹² Alba B. Molinero & Rosalia C. Pereira, **Professional identity construction in higher education: A conceptual framework of the influence factors and research agenda**, Accessed October 13, 2017, Available from <https://pdfs.semanticscholar.org>.

มีคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เหมาะสม สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน นำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับขององค์กร สังคม ชุมชน⁹³

กิตติพร เนาว์สุวรรณ และวิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์ ได้กล่าวถึงอัตลักษณ์วิชาชีพผู้บริหารไว้ สรุปได้ว่า อัตลักษณ์ทางวิชาชีพผู้บริหาร หมายถึง การมีภาวะผู้นำ ทักษะการบริหารจัดการ มีทักษะการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับบริการ ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถทำงานเป็นทีม ร่วมกับผู้อื่นได้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการสอนและการทำวิจัย เพื่อพัฒนางาน ตลอดจนสนใจในบริบททางสังคม และวัฒนธรรม⁹⁴

หวน พินรุพันธ์ ให้ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพไว้ว่า เป็นผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรด้วยเหตุผลและหลักการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวต่าง ๆ อย่างผสมกลมกลืนกันแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ⁹⁵

ภารดี อนันต์นาวิ กล่าวถึง นักบริหารการศึกษามืออาชีพไว้ สรุปได้ว่า คำว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความหมายที่ลึกซึ้งและสมบูรณ์ในตัวเอง แสดงถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและได้ผลลัพธ์ของงานที่ยอดเยี่ยม ได้ผลลัพธ์ที่เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพ⁹⁶

ชนาภัทร เกิดประกอบ กล่าวถึง ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถ มีทักษะ ในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ศิลปะหรือยุทธศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงาน เป็นแบบอย่างแก่องค์กรอื่นได้⁹⁷

⁹³ จิรินทร์ แสกระโทก, การศึกษาคูณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในกรุงเทพมหานคร (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 13.

⁹⁴ กิตติพร เนาว์สุวรรณ และวิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์, “องค์ประกอบอัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข” วารสาร มฉก.วิชาการ 88, 19, 38 (มกราคม - มิถุนายน 2559): 77.

⁹⁵ หวน พินรุพันธ์, การบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ (นนทบุรี: พินรุพันธ์การพิมพ์, 2549), 17.

⁹⁶ ภารดี อนันต์นาวิ, หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 5 (ชลบุรี: มนตรี, 2557), 24.

⁹⁷ ชนาภัทร เกิดประกอบ, การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง (พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552), 13.

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ลักษณะความสามารถเฉพาะที่เกิดจากการฝึกอบรมในระยะที่ยาวนานเป็นไปตามปทัสสถานที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ โดยการคำนึงถึงส่วนร่วม องค์กรรวมของหน่วยงาน รวมถึงการบริหารที่เป็นส่วนระบบกลุ่ม มีการตัดสินใจด้วยตนเอง การควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นความรู้ตามมาตรฐาน และการยอมรับเพื่อนร่วมงาน⁹⁸

เฮย์ส และวีลไรท์ (Hayes & Wheelwright) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะเฉพาะตัว และคุณลักษณะทางวิชาชีพเหมาะสม บริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ผลลัพธ์ของงานเป็นที่ยอมรับ และได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมวิชาชีพและประชาชน⁹⁹

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสามารถแสดงถึงอัตลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และขณะเดียวกันยังแสดงถึงความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมวิชาชีพ ประชาชนและสังคม

คุณลักษณะของอัตลักษณ์วิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ได้เสนออัตลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีคุณลักษณะกำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะ/ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว 5 คุณลักษณะ ประกอบด้วย

1. ความรู้เท่าทันสถานการณ์ ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพจะต้องปรับตัวและสนองตอบได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน และดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง

2. ทักษะทางสังคม ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพจะต้องมีทักษะในการเข้าสังคมโดยการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การกระจายอำนาจ การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน การสมาคม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกองค์กร

⁹⁸ Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel, **Educational Administration: Theory Research & Practice**, 9th ed. (New York: McGraw-Hill Company, 2012), 144.

⁹⁹ Robert H. Hayes & Steven C. Wheelwright, **Restoring our Competitive Edge: Competing through Manufacturing** (New York: John Wiley & Sons, 2005), 164.

3. ทักษะการวิเคราะห์ปัญหา ผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีพจะต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจ โดยอาศัยหลักตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณ เข้าช่วยเพื่อรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นในทุก ๆ ด้านในองค์กร

4. การควบคุมอารมณ์ ผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีพจะต้องมีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย จะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ความรู้สึก มีจิตระลึกละเมอและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

5. พฤติกรรมกล้าเสี่ยง ผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีพจะต้องมีพฤติกรรมกล้าเสี่ยงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นที่ประจักษ์ กล้าตัดสินใจดำเนินการโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ มีความรวดเร็วในการดำเนินงานตามภารกิจการบริหารสถานศึกษา กล้ายืนยันในความถูกต้องชอบธรรม แสวงหาโอกาสเพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดการพัฒนาอยู่เสมอ¹⁰⁰

นอกจากนี้ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ได้รวบรวมผลการวิจัยที่สรุปและจำแนกคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะส่งผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพไว้ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 10 คุณลักษณะ ได้แก่

1. มีความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ ต้องรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีข้อมูลสารสนเทศช่วยในการดำเนินการและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. มีความรู้วิชาชีพ เป็นความรู้ที่รวมถึงความรู้ทางเทคนิค เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความรู้การบริหาร เช่น หลักการทฤษฎีการบริหาร การวางแผน การจัดองค์การ หลักสูตร การสอน การวัดผลประเมินผล เป็นต้น

3. มีความรู้เท่าทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวและสนองตอบได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน และสามารถดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสม รวดเร็วและเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง

4. มีทักษะในการเข้าสังคม โดยการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การกระจายอำนาจ การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน การสมาคม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจ อาศัยตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณญาณเข้าช่วย เพื่อรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นในทุก ๆ ด้านขององค์กร

6. การควบคุมอารมณ์ ผู้บริหารต้องมีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย จะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ความรู้สึก มีจิตระลึกละเมอและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

¹⁰⁰ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, *ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ* (กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์, 2549), 32-36.

7. มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพต้องมองงานได้อย่างทะลุปรุโปร่ง รู้ระบบการทำงานอย่างดี รู้ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งตนเองและสมาชิกในองค์กรและรู้จัก รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ คำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวและเป้าหมายโดยรวม

8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ และทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของ บุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดี มีความละเอียด รอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

9. มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น เกี่ยวข้องกับสติปัญญา สามารถค้นหาทางเลือก ได้หลากหลายเพื่อการแก้ปัญหา รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้เกียรติและสนใจในความรู้สึกของผู้อื่น

10. มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้ ต้องรู้ว่าต้องรู้อะไรและต้องรู้ให้จริง ต้องคิดเป็น คิดได้ และสามารถบูรณาการความรู้ได้ ประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ได้จาก การปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานวิชาการและรูปแบบวิธีการจากทฤษฎีได้¹⁰¹

สำหรับ คิวเบิล (Quible) ได้กำหนดลักษณะของผู้บริหารไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณสมบัติผู้บริหารสำนักงาน ควรมีคุณสมบัติต่อไปนี้

1) ควรมีพื้นฐานความรู้ในหน้าที่ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการบัญชี การตลาด การขาย การบริหาร ฯลฯ เนื่องจากงานบริหารเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กร

2) ควรมีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชาการบริหารเป็นอย่างดีเช่น มีความรู้ ความสามารถในด้านการวิเคราะห์ระบบ วิธีปฏิบัติงานและกระบวนการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐาน สำหรับงาน การบริหารเอกสาร การออกแบบฟอร์ม คอมพิวเตอร์ การประมวลผล การบริหารพื้นที่ และการจัดการ

3) มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำและมีความสามารถในการจูงใจถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและการตัดสินใจ ต้องมีความสามารถในการจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4) มีความสามารถที่จะมอบอำนาจหน้าที่ การสั่งการและการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นด้วย โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น

2. ด้านความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพโดยเป็นนักบริหารโดยอาชีพพยายามปรับปรุง ตัวเองโดยพยายามแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา

¹⁰¹ เรืองเดียวกัน, 38.

3. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ถึงแม้ว่าความรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร แต่เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องมีควบคู่กับความรู้ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เหมาะสมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ เพราะเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยประสบการณ์พอสมควร

4. ด้านคุณสมบัติเฉพาะที่ควรจะให้มีในตัวผู้บริหารมีดังนี้ มีศิลปะในการบริหารคน มีความรอบรู้ ทันเหตุการณ์ กล้าตัดสินใจในทางที่ถูก ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้และเอาใจใส่ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มีความซื่อสัตย์ ขยันขันแข็ง มีความคิดริเริ่ม ต้องมีความยุติธรรมและเป็นคนตรงต่อเวลา มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง อดทนต่อการทำงานหนัก มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5. ลักษณะอื่น ๆ เช่น วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการบริหารงาน เป็นต้น¹⁰²

สำหรับ ยุคัล (Yukl) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารไว้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องสามารถช่วยเหลือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายของงาน และเป้าหมายส่วนตัว ประกอบด้วยการทำงานสู่เป้าหมายให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของ การได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เช่น เงิน งานที่น่าสนใจ การเลื่อนขั้น โอกาสเพื่อความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง ซึ่งในการที่จะได้ผลดังกล่าวนี้ ผู้บริหารจะต้องจำแนกบทบาทของ ตำแหน่งและงานอย่างชัดเจน ช่วยจัดสิ่งขัดขวางการทำงานออกไป ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ลูกทีม ได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย สนับสนุนความพยายามและการร่วมมือของกลุ่มเพื่อเพิ่มโอกาส ทำให้การทำงานโดยไม่ควบคุมและกดดันภายในองค์กร ให้ผลตอบแทนที่ชัดเจนและไม่ปิดบังหรือกีดกัน สิ่งที่ลูกน้องหรือบุคคลอื่นมุ่งหวัง นอกจากนี้ ยุคัล (Yukl) ได้สังเคราะห์ผลงานของนักวิจัยหลายคน เกี่ยวกับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง พบว่ามีพื้นฐานของบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความ มีประสิทธิผล โดยมีคุณลักษณะด้านการบริหาร ดังนี้

1. เป็นผู้มีพลังสูงและทนต่อความเครียดได้ดี
2. มีความมั่นใจในตนเอง
3. มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถของตนเอง
4. มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์
5. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ยึดถือคุณธรรม
6. มีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม
7. ต้องการประสบความสำเร็จในการบริหาร
8. ต้องการได้รับความรัก ผูกพันจากผู้อื่นในระดับต่ำ

¹⁰² Zane K. Quible, *Administrative Office Management*, 8th ed. (New York: Pearson, 2004), 25-50.

จากแนวคิดของยุกล์ (Yukl) ได้มีการศึกษาและพัฒนา สามารถสรุปพฤติกรรมของผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 2) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism) 3) ความสุภาพถ่อมตน (Humility) 4) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการเยียวยา (Empathy and healing) 5) การเติบโตของบุคคล (Personal growth) 6) ความถูกต้องและความยุติธรรม (Fairness and justice) และ 7) การให้อำนาจหรือการเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment)¹⁰³

นอกจากนี้ จากการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหาร สโตนเนอร์และคณะ (Stoner et al.) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการ หมายถึง การทำหน้าที่สำคัญ 4 ประการของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การวางแผน คือ การกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว 2) การจัดองค์การ คือ การในการสร้างภาระผูกพัน ระหว่างบุคคล เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันโดยการกำหนดโครงสร้างเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) การนำ คือ การกำกับติดตาม จูงใจ และผลักดันสมาชิกภายในกลุ่มให้กระทำกิจกรรมที่สัมพันธ์กับงาน และ 4) การควบคุม คือ การดำเนินงานให้กิจกรรมเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้¹⁰⁴

แนวคิดอัตลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนของแองกัส (Aungus)¹⁰⁵, และคอรอส (Couros)¹⁰⁶ จากบทความเรื่อง Top 10 Characteristics of Successful 21st Century School Leaders: 21st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities และ The 21st Century Principal สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณลักษณะ ดังนี้ 1) นักสร้างสรรค์ (Creative) หมายถึง ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน และจะต้องหาวิธีจัดการอย่างต่อเนื่อง 2) นักการสื่อสาร (Communicator) หมายถึง ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องมีการสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อ และยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

¹⁰³ Gary A. Yukl, **Leadership in organizations** (New Jersey: Prentice-Hall Englewood Cliffs, 1989), 99.

¹⁰⁴ James A.F. Stoner, Edward R. Freeman, & Daniel R. Gilbert, **Management**, 6th ed. (New Jersey: Prentice Hall Englewood Cliffs, 1995), 10-13.

¹⁰⁵ Gerald Aungus, **21st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities**, Accessed October 9, 2017, Available from <http://www.geraldaungst.com/blog/2012/03/21st-century-administrators-new-roles-new-responsibilities>.

¹⁰⁶ George Couros, **The 21st Century Principal**, Accessed October 9, 2017, Available from <http://connectedprincipals.com/archives/1663>.

ทั้งหมด 3) นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออก ถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งโดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาว เพื่อจะได้รับประโยชน์ให้มากที่สุด นำมาประกอบการตัดสินใจ 4) สร้างชุมชน (Builds Community) ซึ่งหมายถึง การประสานเชื่อมโยงต่อกลุ่มเหมาะสมตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้น และเปิดโอกาสให้คนอื่นเป็นผู้นำด้วย 5) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้ 6) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and Connection) หมายถึงผู้บริหารต้องแสวงหา แบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น 7) สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) หมายถึงผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขา 8) ความเชื่อมั่น (Confidence) หมายถึง ผู้บริหารต้องมีลักษณะความมั่นใจ (confidence) เข้าถึงได้ง่าย (approachable) มีความโดดเด่น (be visible) กล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน 9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) หมายถึงผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (dedication) อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและอย่ายอมแพ้ (Never give up) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้ 10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารและสังคมโรงเรียน 11) เป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดนอกกรอบซึ่งถือว่าเป็นพลังที่มีอำนาจการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กร 12) นักริเริ่มงาน (Intuitive) หมายถึง ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (instincts) ของตนเองความสามารถการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร 13) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) หมายถึง ผู้บริหารสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต 14) การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble) หมายถึง ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียนซึ่งต้องมีสัมมาคารวะ การรู้จักบุคคลในชุมชนและการเปิดโอกาสกับครู และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม 15) ตัวแบบที่ดี (good Model) หมายถึง การฝึกความคิดสร้างสรรค์การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี คิดวิเคราะห์และใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ เกลซ (Glaze)¹⁰⁷ ได้เสนอทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกัน สรุปทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ควรมี ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)
2. ทักษะการสื่อสาร (communication skill)
3. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills)
4. ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)
5. ทักษะด้านการบริหารองค์การ (Organizational management skills)
6. ทักษะทำงานเป็นทีม (Teamwork skills)
7. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills)
8. ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)
9. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill)
10. ทักษะการตัดสินใจ (Adjustment skill)
11. ทักษะการรับรู้ไว (Sensitivity skill)
12. ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation skill)
13. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill)
14. ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (ethical-moral skills)

มีโต (Meador) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่สำคัญ 9 บทบาท สรุปได้ดังนี้

1. บทบาทในฐานะผู้นำ (Role as school leader) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามนโยบายการพัฒนาโรงเรียน
2. บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน (Role in Student Discipline) เป็นการดูแลรักษากฎระเบียบวินัย เพื่อให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ
3. บทบาทในฐานะผู้ประเมิน (Role as a Teacher Evaluator) ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องมีความรับผิดชอบในการประเมินผลงานของครู โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินตามกระบวนการด้านคุณภาพครูอย่างมีความเป็นธรรม และต้องชี้ให้เห็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติหน้าที่ของครู

¹⁰⁷ Avis Glaze, **Preparing School Leaders: 21st Century Skills (2016)**, Accessed October 10, 2017, Available from http://www.principals.ca/documents/International_Symposium_White_Paper_-_OPC.

4. บทบาทในการพัฒนา การดำเนินงาน และการประเมินโครงการ (Role in Developing, Implementing, and Evaluating Programs) เป็นอีกบทบาทที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพ งาน โครงการ และคน เพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมเป็นแนวทางเดียวกัน และต้องมีการประเมินทุกปี การพัฒนาอยู่เสมอถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น

5. บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน (role in Reviewing Policies and Procedures) ถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองได้รู้นโยบายและขั้นตอนการทำงานประสบผลสำเร็จได้

6. บทบาทในการกำหนดตาราง (Role in Schedule Setting) การสร้างตารางงานต้องทำทุก ๆ ปี ซึ่งจะเป็นภาระงานที่ผู้บริหารต้องการสร้างขึ้นมาเอง

7. บทบาทในการจ้างครูใหม่ (Role in Hiring New Teachers) เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนต้องดูแลเรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ามาใหม่ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

8. บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่และสมาชิกในชุมชน การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและธุรกิจชุมชน สามารถช่วยโรงเรียนได้อย่างมาก

9. บทบาทในการมอบหมายงาน (Delegating) โดยธรรมชาติแล้วผู้บริหารหลายคนมีภาระงานมาก ผู้บริหารจึงต้องมีการมอบหมายงานบางอย่างซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น โดยมอบหมายให้กับบุคคลที่มีความรู้และไว้วางใจ ซึ่งผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะสามารถมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน¹⁰⁸

แนวคิดดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับ ชัยยนต์ เพาพาน ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต¹⁰⁹

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นกลไกหลักที่สำคัญมากของระบบการศึกษา และย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับความหลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งประชาคมอาเซียนในศตวรรษที่ 21 นี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นศูนย์กลางของครูและนักเรียน และการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาควรกำหนดให้เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการเพื่อสร้างสิ่งที่ดีกว่าเดิมของนักเรียน และในความเป็นผู้บริหาร

¹⁰⁸ Derrick Meador, *The Role of the Principal in Schools*, Accessed March 24, 2017, Available from <https://www.academia.edu/35820393>.

¹⁰⁹ ชัยยนต์ เพาพาน, *การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21*, เข้าถึงเมื่อ 9 สิงหาคม 2560, เข้าถึงได้จาก http://conference.edu.ksu.ac.th/file/20160809_2488101126.pdf.

สถานศึกษาสำหรับในทุก ๆ กิจกรรมที่กำหนดขึ้นจะต้องนำไปสู่สิ่งที่ดีสำหรับนักเรียน ถ้าไม่เป็นประโยชน์สำหรับนักเรียนก็ไม่มีเหตุผลที่ควรจะทำกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่องซึ่งเรื่องนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายและการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า ต้องการครูที่สร้างความสะดวกต่อโอกาสการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้ก็เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ที่สำคัญจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและแบบมีส่วนร่วม นำโลกกว้างเข้าสู่ห้องเรียนและนำผู้เรียนออกสู่โลกกว้าง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในชุมชนของกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว เพราะมีความหลากหลายของทรัพยากร/ชุมชน ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของนักเรียนและนักเรียน ทั้งนี้ก็เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ที่สำคัญจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและแบบมีส่วนร่วม นำโลกกว้างเข้าสู่ห้องเรียนและนำผู้เรียนออกสู่โลกกว้าง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในชุมชนของกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว เพราะมีความหลากหลายของทรัพยากร/ชุมชน ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของนักเรียนและความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่ง เจริญ ภูวิจิตร ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ไว้ พอจะกำหนดได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียนแห่งศตวรรษที่ 21 นั้น ควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) มีบุคลิกลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง แสดงออกชัดเจนเปิดเผย และมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษา
- 2) มีความเป็นผู้นำ กล้าหาญในเชิงคุณธรรมจริยธรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 3) มีความซื่อสัตย์และคุณธรรมสูง รักและเอาใจใส่ต่อนักเรียนอย่างแท้จริง
- 4) มีความสามารถในการสื่อสาร คล่องแคล่วในทักษะการเขียนและการพูดภาษาอังกฤษ
- 5) สามารถบังคับใช้กฎหมายระเบียบ สร้างความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความยุติธรรม
- 6) มีความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการและด้านสังคม
- 7) มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาทางการศึกษา
- 8) มีความสามารถในการกำหนดระบบการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ
- 9) สามารถเข้าถึงความต้องการของครูผู้สอนเพื่อช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน
- 10) มีความเป็นผู้นำ มุ่งมั่นสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพันธมิตรของสถานศึกษา ได้อย่างกลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียว เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา
- 11) มีความเป็นผู้นำในการให้ความรู้ต้องรู้ว่าอะไรดีและส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน และสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนิเทศในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และ
- 12) มีศักยภาพในการจัดตั้งเครือข่ายและการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบภายใต้โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ¹¹⁰

¹¹⁰ เจริญ ภูวิจิตร, **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในอาเซียน นักทรัพยากรมนุษย์ ปฏิบัติการ ศูนย์นานาชาติเพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สคบศ**, เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <https://www.sataban.com/teaching-jobs-thailand/thai-school/full-time-school-principal-siam-international-school>.

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในประชาคมอาเซียน ควรเป็นบุคคลที่มีลักษณะ 12 ประการดังกล่าว ประด้วยการมีศักยภาพ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำสถานศึกษาสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ ด้วยการเป็นศูนย์กลางของครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน เป็นผู้ประสานความร่วมมือ สร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับศรัทธาของนักเรียน ครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นการนำองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ เมธา ภูมิเขต ยังได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน ควรมีลักษณะดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่ดี คือ มีลักษณะท่าทาง ท่วงทีวาจา การแต่งกาย กิริยามารยาท การรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อดทนต่อสถานการณ์ที่มีความตึงเครียด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น เมตตากรุณา เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ
2. ผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรม คือ เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ดำรงตนอยู่ในศีลธรรม วัฒนธรรมอันดี บริหารงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
3. ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการบริหาร คือ การวางแผนการศึกษา การติดต่อสื่อสาร การจัดงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคล การเงิน วัสดุครุภัณฑ์ มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ไม่เห็นแก่ตัว ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหาด้วยความเต็มใจ รู้จักยกย่องให้เกียรติและยิ้มแย้มแจ่มใส
5. ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำ คือ มีความสามารถในการตัดสินใจสั่งการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาทีมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ติดตามงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และแสดงพฤติกรรมทางการบริหารได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหาและสามารถใช้อำนาจตามสถานการณ์¹¹¹

จากคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ดี ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการจัดการและมีทักษะความสามารถ มีประสบการณ์ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะเฉพาะตัว

¹¹¹ เมธา ภูมิเขต, “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554), 62.

ดังที่ ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ ได้รวบรวมบทสัมภาษณ์ของผู้ประสบความสำเร็จด้านต่าง ๆ ของผู้นำ โดยคุณสมบัติผู้นำมี 11 ประการ สรุปได้ คือ 1) ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ จิตใจดี ไม่หลอกใช้ผู้อื่น ส่งเสริมผลงานและผลักดันให้ลูกน้องประสบความสำเร็จ 2) เคารพในคุณค่าของผู้อื่น ทั้งในความคิด และการกระทำไม่แบ่งชั้นวรรณะ ไม่แบ่งแยกสถาบัน ไม่เจ้ายศเจ้าอย่าง ไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้ที่ ด้อยกว่า ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่ยึดปมเด่นของตนเพื่อข่มผู้อื่น 3) ใช้ปิยวาจา ในการแสดงความคิดเห็น สอนงานและตักเตือนลูกน้อง ควรพูดด้วยความระมัดระวังไม่ให้เกิดโทษผู้อื่น รู้จักใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์ ชมเชยให้กำลังใจได้บังคับบัญชา หากจะตำหนิข้อผิดพลาดก็ด้วยเหตุผลเฉพาะเรื่องไม่ใช้อารมณ์ด่วน สรุปและตีตราประณาม ไม่ใช้วาจาเสียดสีประชดประชันและควรเป็นผู้ฟังที่ดี 4) อย่าหลงอำนาจ หรือยึดติดกับอำนาจหน้าที่ ไม่หลงตนว่าเป็นใหญ่และถูกต้องแต่เพียงผู้เดียว ไม่กดขี่ข่มเหงผู้น้อย ไม่สั่งงานโดยใช้น้ำเสียงแข็งกระด้าง ไม่บังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ให้ลูกน้องเคารพนับถือด้วยพลัง แห่งคุณความดี มิใช่โดยความเกรงกลัวต่ออำนาจ 5) เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในการปฏิบัติตนและ การทำงานอย่างเป็นทีม โดยมุ่งความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม ไม่ใช่เฉพาะหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีความขยัน ซื่อสัตย์ ตั้งใจทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีวินัยในตัวเอง ประพฤติตนตาม หลักธรรม ให้ลูกน้องนับถือได้อย่างสนิทใจเมื่อสั่งสอนสิ่งใดก็ทำได้เช่นเดียวกัน 6) มีความยุติธรรม ตระหนักถึงความยุติธรรมอยู่เสมอ ไม่ลำเอียงเข้าข้างเฉพาะลูกน้องของตนหรือคนใกล้ชิด ไม่หลงเชื่อ คนง่าย ไม่ฟังความฝ่ายเดียว เมื่อประเมินผลต้องให้คุณให้โทษตามเนื้องานที่เป็นจริง มีเหตุผล สนับสนุนที่สามารถอธิบายให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจหรือยอมรับได้ 7) ให้ความเมตตา ดูแลลูกน้องด้วยความรัก ความเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือลูกน้องด้วยความเต็มใจ และปรารถนาที่จะช่วยให้ลูกน้อง ทำงานอย่างมีความสุข แนะนำสั่งสอนลูกน้องด้วยความปรารถนาดี 8) กล้าตัดสินใจ ตัดสินใจ บนพื้นฐานของหลักการ ข้อเท็จจริงและประสบการณ์ที่สั่งสมมา รวมทั้งสร้างความเข้าใจให้ลูกน้อง ยอมรับเหตุผลของการตัดสินใจ ไม่รีรอลังเลเพราะกลัวการรับผิดชอบงานจะงักเสียหาย ต้องกล้า คิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ 9) อาทรสังคัม มองส่วนรวม สนับสนุนและส่งเสริมสังคัมด้วยความรับผิดชอบ โดยการไม่ดำเนินธุรกิจและกิจกรรมที่เป็นภัยต่อสังคัม ในขณะเดียวกันก็ควรช่วย สร้างสังคัมให้เข้มแข็งและมีความสุข 10) บมฺพะคนตี รู้จักเลือกสรรและสร้างคนดี มีความสามารถ ให้กับองค์กร ช่วยลูกน้องด้วยการเป็นพี่เลี้ยงถ่ายทอดความรู้ความสามารถและประสบการณ์ รวมทั้ง สอนงานให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาลูกน้องให้เป็นกำลังสำคัญขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และ 11) มีใจเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของ ลูกน้องและผู้ร่วมงานในทุกระดับ พร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้ซึ่งกันและกัน ยินดีที่จะมอบ อำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สัมพันธ์กับความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ

ที่เหนือกว่าของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ละอายที่จะขอโทษเมื่อทำผิด และแก้ไขโดยไม่กลัวเสียหน้า สามารถรองรับปัญหาและอารมณ์ของลูกน้อง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ๆ ของโลก¹¹²

นอกจากนี้ บาร์นาร์ด (Barnard) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ ประกอบด้วย

1. ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (vitality and endurance) หมายถึง ความคล่องแคล่ว ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้และร่าเริงแจ่มใสตลอดเวลา

2. ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจถูกต้อง รวดเร็ว การตัดสินใจเป็นลักษณะหนึ่งของความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าผู้นำเชื่อมั่นในตนเองก็จะตัดสินใจได้ดี

3. ความสามารถในการจูงใจ (persuasiveness) หมายถึง ความสามารถในการสนทนา เขียนบทความ ความสามารถในการจับจุดสนใจของบุคคลอื่นได้ รู้จักเอาใจคนถูกจังหวะ ใช้ภาษาได้ดี

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) ผู้นำที่ดียอมยินดีเมื่อผิดพลาด และเต็มใจรับคำตำหนิ และเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้วจะบากบั่นทำอย่างถึงที่สุด โดยไม่ทอดทิ้ง ความรับผิดชอบจึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทุกประเภท

5. ความฉลาดมีไหวพริบ (intellectual capacity) ความฉลาดไหวพริบจะมีได้ เมื่อผู้นำเป็นคนมีความรู้ดี รู้งาน รู้นโยบาย รู้กระบวนการบริหาร มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ สนใจในเรื่องต่าง ๆ รอบด้าน¹¹³

ในขณะที่ สโตกคิล (Stogdill) ได้ศึกษางานวิจัยในช่วงเวลา ระหว่างปี 1940-1970 เพื่อรวบรวมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้นำไว้ ผลจากการศึกษาสามารถจำแนกคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารเป็นรายด้านได้ ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะทางกาย (physical characteristics) ประกอบด้วย การเป็นผู้มีสุขภาพ ร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีวุฒิภาวะ มีความสง่างาม 2) ด้านภูมิหลังทางสังคม (social background) ประกอบด้วย เป็นผู้มีการศึกษาดี มีฐานะทางสังคม มีความคล่องแคล่ว 3) ด้านสติปัญญาและความสามารถ (intelligence and ability) ประกอบด้วย มีสติปัญญาดี มีการวินิจฉัย การตัดสินใจที่ดี มีความรู้และทักษะในการสื่อความหมายและการพูด 4) ด้านบุคลิกภาพ (personality) ประกอบด้วย มีความสามารถในการปรับตัว การมีอำนาจ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นคนใจกว้าง เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ มีความซื่อสัตย์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรมและความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (task - related characteristics) ประกอบด้วย มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีที่สุด มีความทะเยอทะยาน

¹¹² ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์, CEO โลกตะวันออก, เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <https://thaimarketing.in.th/2014/12/10/leadership>.

¹¹³ Chester I. Barnard, **Organization and Management**, (New York : McGraw-Hill book Company, 1969), 39-40.

มีความรับผิดชอบ ในการติดตามผลงาน มุ่งงานและไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค และ 5) คุณลักษณะทางสังคม (social characteristics) ประกอบด้วย ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพและร่วมมือกับผู้อื่น เข้าสังคมได้ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การประสานงานที่ดีและมีความชำนาญในการสื่อสาร¹¹⁴ สำหรับ ดอล์ฟ (Dalf) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษาจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษามากกว่า 100 เรื่อง สรุปได้ว่า ผู้นำทางการศึกษามีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความรู้สึกไวต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร ผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีจิตใจสูง มีความคิด มีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัว ร่าเริงแจ่มใส ผู้นำทางการศึกษา ต้องมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบรรทัดฐานของกลุ่ม ยินดีให้ความช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรอบรู้ทางวิชาการ กล้าเผชิญปัญหา และรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน¹¹⁵ และสแตฟฟอร์ด (Stafford) ได้กล่าวถึงผู้ที่มีประสิทธิภาพไว้สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรเป็น ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน มีบุคลิกภาพ มีทักษะทางสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม¹¹⁶ ซึ่งสอดคล้องกับ สิ่งห์ ยัมแย้มได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใส่ใจ ความรู้สึกความเป็นอยู่ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา เฉลียวฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบ ใช้เหตุผลแก้ปัญหา 2) มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การบริหารจัดการ การวางแผน การตัดสินใจการ วินิจฉัยสั่งการ การจัดโครงสร้างองค์การ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศกำกับติดตาม การวัด ประเมินผล มีความรู้ความสามารถด้านสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 3) มีทักษะด้านสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เห็นอกเห็นใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีน้ำใจ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง 4) มีบุคลิกภาพดี สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ มีการแสดงออกเหมาะสมตามกาลเทศะ และ 5) มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละมีวินัย และยุติธรรม¹¹⁷

¹¹⁴ Ralph M. Stogdill, **Handbook of Leadership: A survey of theory and research** (New York: Free Press, 1974), 74-75.

¹¹⁵ Richard L. Dalf, **Management**, 6th ed. (Mason, OH: South-Western, 2002), 18.

¹¹⁶ Matthew Stafford, **Full-Range Leadership**, Accessed 10 October 2017, Available from http://www3.nd.edu/Full_Leadership_v1.pdf

¹¹⁷ สิ่งห์ ยัมแย้ม, “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2550), 29-30.

สำหรับ ภารดี อนันต์นารี กล่าวว่า ผู้นำทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การในยุคการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ การมีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์เป็นอันดับหนึ่ง วิสัยทัศน์และกลยุทธ์จึงเป็นตัวแปรของผู้นำที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้ภาวะผู้นำในการบริหารองค์การสู่ความสำเร็จได้ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากในการบริหารสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เพราะเป็นการสื่อข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างในองค์การและบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลที่มาติดต่อขอรับบริการ เพื่อให้เข้าใจข่าวสารที่ส่งโดยต้องมีการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับข่าวสารเข้าใจจึงจะทำให้ทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล¹¹⁸

ขณะที่ บุหงา วชิระศักดิ์มิ่งคล ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการควรประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกลักษณะที่ดี 2) มีลักษณะเด่นชัดทางพฤติกรรม มีมนุษยสัมพันธ์ดี และ 3) พัฒนาตนเองได้

นอกจากนี้ บุหงา วชิระศักดิ์มิ่งคล ยังกล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทของผู้นำทางการศึกษาที่แสดงออกโดยอิสระที่มีผลดีต่อผู้อื่นหรือสังคม เช่น การตัดสินใจ การจูงใจให้คนทำงาน การแสดงออกทางความคิด การพูด พฤติกรรมทางอารมณ์ การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม เป็นต้น โดยมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษาหารือในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม ในสังคมแห่งความรู้มีความต้องการบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถชี้แนะหรือให้คำปรึกษาในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้นำทางปัญญายอมเป็นผู้รอบรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ชัดเจนเรียกว่า ระดับมืออาชีพ (Professional) เช่น คุณลักษณะมืออาชีพประกอบด้วยความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งเจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพของตนเอง

2. เป็นผู้จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องตามตัวแบบหรือตัวอย่างที่ดีได้ ผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับในบุคลิกภาพ ความคิดเห็นและยอมรับในพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งการจูงใจไม่ใช่เพียงแต่การพูดเพื่อให้ผู้อื่นเชื่อและปฏิบัติตามเท่านั้น แต่ผู้บริหารยังต้องแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เป็นตัวอย่างที่น่าเคารพ ศรัทธา ทำให้ผู้อื่นรับรู้และปฏิบัติตาม เกิดความเชื่อ ความชอบ และชื่นชม

3. เป็นผู้พัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์การหรือสังคม ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มองไกลในอนาคต และทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สร้างความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น และมีความคิดเชิงบวก มองโลกในทางดี

¹¹⁸ ภารดี อนันต์นารี, **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (ชลบุรี: มนตรี, มิเกล กาไรซาบาล, 2551), 109.

4. บทบาทในเชิงวิชาการ ผู้บริหารควรต้องมีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการที่เป็นวิชาชีพของตนอย่างลุ่มลึก จนสามารถใช้ในการให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ความรู้ในสาขาของตนเพื่อการอธิบายเหตุการณ์ และจัดสถานการณ์เพื่อให้เกิดผลดีต่อภารกิจ/องค์กร เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ตลอดจนสามารถให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้สำเร็จในระดับหนึ่ง รวมทั้งมีผลงานเป็นที่ยอมรับ มีการพัฒนานวัตกรรมเชิงวิชาชีพ และมีผลงานเผยแพร่

5. บทบาทในการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เฉลียวฉลาด อารมณ์มั่นคง มีความฉลาด มีอารมณ์ดี และมี คุณธรรมและจริยธรรมสูง มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นทีมงานที่เข้มแข็ง มีบุคลิกภาพงดงาม¹¹⁹

จากคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงพอจะสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีคุณสมบัติในหลายด้าน ทั้งด้านทักษะ ความสามารถเฉพาะในการบริหาร ตลอดจนด้านคุณธรรม จริยธรรม อันจะส่งเสริมให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวัง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรการศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ

ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพย่อมส่งผลให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการกล่าวถึงผู้บริหารมืออาชีพไว้หลายท่าน ที่สำคัญ ได้แก่

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวถึง คุณลักษณะผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพ (professional) ไว้ 6 ประการ ดังนี้

คุณลักษณะที่ 1 การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในตนเองและในระหว่างบุคคล ประกอบด้วย

- 1) คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ
- 2) การบริหารบุคคลตามแนวคิดของศาสนา
- 3) การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทย เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

คุณลักษณะที่ 2 การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2) การจัดระบบและใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร
- 3) การจัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพ
- 4) การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ

¹¹⁹ บุหงา วชิระศักดิ์มงคล, “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักพุทธธรรม” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 9, 2 (2550): 1-17.

คุณลักษณะที่ 3 การเป็นผู้นำด้านวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ
- 2) การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้
- 3) การพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา

คุณลักษณะที่ 4 การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนกลยุทธ์
- 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 3) ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 4) การบริหารความขัดแย้ง
- 5) การบริหารทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ
- 6) เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่

คุณลักษณะที่ 5 การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน ประกอบด้วย

- 1) การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อชุมชนและสังคม
- 2) การบริหารในบริบทที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

คุณลักษณะที่ 6 การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในด้านการบริการ เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพ¹²⁰

กองพุทธศาสนศึกษา ได้กำหนดการเป็นผู้บริหารมืออาชีพไว้ ดังนี้

1. พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเต็มศักยภาพ
3. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ
4. เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม
5. ประสานสัมพันธ์กับหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา และร่วมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ
6. พัฒนาและจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งจัดแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสม เพียงพอ และมีความหลากหลาย

¹²⁰ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **นิตยย่อบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (เชียงใหม่: Orange Group Tactics Design, 2551), 90.

7. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน
8. ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
9. ส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน¹²¹

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่นๆ ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพไว้ พอสรุปได้ดังนี้ ทองทิพภา วิริยะ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ ว่าควรประกอบด้วย 1) เป็นนักบุกเบิก 2) เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ 3) มีความทันสมัย 4) มีความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา 5) มีความเป็นนักสู้ 6) เป็นนักประสาน และ 7) มีจรรยาบรรณและจริยธรรม¹²² สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำหลักสูตร “ผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ” โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม 2) การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ 4) การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ 5) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน และ 6) การเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร¹²³ และ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ได้สรุปลักษณะนักบริหารการศึกษามืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและจัดการศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีบุคลิกภาพ 2) ความสามารถด้านการสื่อสาร 3) มีพลัง แรงขับและความกระตือรือร้น 4) มีทัศนคติเชิงบวก 5) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 6) มีภาวะผู้นำ 7) มีอารมณ์ขัน 8) มีความรู้หลากหลาย/ เข้าใจวัฒนธรรม 9) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 10) มีศีลธรรม¹²⁴

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษา และมีคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ ซึ่งต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการเข้าด้วยกัน

¹²¹ กองพุทธศาสนศึกษา, ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2550), 4.

¹²² ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพฯ: สหธรรมิก, 2549), 127-136.

¹²³ กระทรวงศึกษาธิการ, หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา (นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550), 5-9.

¹²⁴ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, ผู้บริหารแห่งอนาคต (กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์, 2549), 38-42.

การปฏิรูปการศึกษา เป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมี การดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้ก็ต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ การมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพ "กระทรวงศึกษาธิการ" เป็นหน่วยงานหลักในการปฏิรูปการศึกษา มีนโยบายสำคัญ หลายประการที่จะขับเคลื่อนทำให้การปฏิรูปการศึกษาไปสู่เป้าหมาย โดยมีเจตนาที่จะสร้างโอกาส และคุณภาพทางการศึกษา ให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไปสู่ ความสำเร็จ โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลุ่มประชากรวัยเรียนที่มากที่สุด และมีสถานศึกษา กระจายอยู่ทั่วประเทศ "ผู้อำนวยการสถานศึกษา" เป็นหัวหน้าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือว่าเป็น กุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้อำนวยการ สถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อมโยงนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา นอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัด การศึกษาให้บรรลุผล ซึ่งหมายถึง มีสมรรถนะ หรือขีดระดับความสามารถ (Competency) ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกันทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือ กิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย¹²⁵

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานบังคับบัญชา กำกับดูแล ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ จึงกำหนดแนวทางในการคัดเลือกและพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายและทิศทางของ กระทรวงศึกษาธิการ โดยเริ่มต้นที่กลุ่ม "ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่" โดยหวังว่าจะได้ผู้บริหารที่มี ความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานที่ดี มาเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยกระบวนการคัดเลือกรูปแบบใหม่ เน้นคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในการบริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาตัดสินจากผลการสอบข้อเขียน ผลการประเมินประวัติและผล การปฏิบัติงานควบคู่กันไป และเมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วต้องเข้าสู่กระบวนการพัฒนาก่อนการบรรจุ และแต่งตั้ง จำนวนไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง และต้องผ่านการอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงจะได้รับ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยให้ได้รับการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

¹²⁵ Ralph M. Stogdill, *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research* (New York: The Free Press, 1981), 72 - 76.

มีการกำหนดเนื้อหาในการพัฒนา เพื่อให้เกิดสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ก่อนไปปฏิบัติงาน ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รักศรัทธา ภาคภูมิใจ ในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตร และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตย ในการปฏิบัติงานโดยมีกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางวิชาการและสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา ของชาติและหลักการจัดการเรียนรู้ สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ สามารถจัดระบบเทคโนโลยีทางการศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

3. การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย ภารกิจของสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการ สถานศึกษา สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สามารถ ประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการทรัพยากร ทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า สามารถบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความสามารถในทาง วิชาการ สามารถบริหารจัดการระบบภาคีเครือข่ายการพัฒนาสถานศึกษา สามารถนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผล สามารถวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา¹²⁶

บวร เทศารินทร์ ได้กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ซึ่งคุณลักษณะ ทักษะและ กระบวนการบริหารที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีและใช้ในการบริหารงาน ควรมีดังต่อไปนี้

¹²⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนด หลักเกณฑ์วิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551), 78.

1) คุณลักษณะที่ดี ได้แก่

1.1) ความมีอุดมการณ์ อุดมการณ์อยากเป็นผู้บริหารที่ดี ใช้โอกาสบทบาทหน้าที่สร้างคุณประโยชน์ต่อการศึกษาพัฒนาชาติ มุ่งมั่นพัฒนางานที่ส่งผลต่อผู้เรียน ต่อโรงเรียน ต่อสังคม ความมีอุดมการณ์จะเป็นแรงจูงใจ แรงผลักดันให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น

1.2) ความมุ่งมั่นเอาใจใส่คุณภาพ มีความตั้งใจ จริงใจ เสียสละ มุ่งจัดการให้งานดำเนินกรอย่างเรียบร้อย สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว เป็นระบบ มีแบบแผน มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวัง

1.3) ความมีคุณธรรมและเมตตาธรรม เป็นผู้ให้อภัย ไม่ตัดสินความถูกต้องของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงเขาเล่าให้ฟัง ไม่อาฆาตในเรื่องที่เกิดขึ้นแล้ว มีความลำเอียงน้อยที่สุด มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม เสมอภาค มีความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีจิตอาสาที่เต็มใจ

1.4) ความเป็นผู้มีอารมณ์ จิตใจดี เป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ มีความสุขภาพทั้งการแต่งกาย การพูดที่มีความเข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคง รู้จักกาลเทศะ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนและเสียผลประโยชน์ ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความช่วยเหลือตามสมควร

1.5) ความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ยกตนข่มท่าน ให้เกียรติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้ปกครอง ชุมชน ฉันทญาติมิตรและพี่น้องที่เสมอเหมือนครอบครัวเดียวกัน

1.6) รักความก้าวหน้าใฝ่ใจเรียนรู้ และให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้จริง รวมถึงการรอบรู้ในหลักการบริหาร ระเบียบแบบแผนปฏิบัติ รู้ที่ถูกต้องชัดเจน

2) ทักษะและกระบวนการบริหาร ได้แก่

2.1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะการณ์จำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนแบบมีส่วนร่วมใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยตอบสนองนโยบายและทิศทางการศึกษา บริหารแผนสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

2.2) การจัดการความเสี่ยง วิเคราะห์ปัญหา ทางแก้ไข และดำเนินการแก้ไขสู่การพัฒนาทางการศึกษา ภายใต้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน

2.3) การตัดสินใจ ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานและความรู้ในการเลือกตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีสติและมีเหตุผลชี้แจงได้ ไม่ยึดเอาความคิดของตนเป็นใหญ่ ฟังความคิดเห็นของคนอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ

2.4) การเป็นผู้นำเชิงวิชาการ มีความรู้เข้าใจด้านวิชาการ การบริหารหลักสูตร สถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ ชี้แนะ การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

การวิจัย การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม รวมถึงการมีทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและทักษะทางเทคโนโลยี

2.5) การคิดริเริ่มสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ ริเริ่ม สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และพัฒนา นวัตกรรมใหม่ที่น่าสนใจแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และตอบสนองนโยบาย ความคิดสร้างสรรค์จะสะท้อนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ซึ่งต้องแสวงหา เรียนรู้ จากประสบการณ์ผู้สำเร็จและลงมือทำ

2.6) การบริหารคน ความใส่ใจต่อบุคคลและสมาชิก ใช้ความรู้ ทักษะ เทคนิคในการบริหาร จิตวิทยา แรงจูงใจ เน้นความสำคัญบุคลากร ให้เกียรติ เชื่อถือ ไว้วางใจกัน ส่งเสริม พัฒนา จัดครูให้ทำงานตรงกับความรู้ความถนัด บริหารงานบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน แก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล และประสานให้ร่วมมือกันทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานได้ ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.7) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ หรือยุคการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ทั้งการพัฒนางาน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้เรียน และสถานศึกษา

2.8) การสร้างเครือข่าย สร้างและประสานภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา¹²⁷

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน จึงควรมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานการศึกษา โดยมีคุณลักษณะที่ดีของบุคคลและมีทักษะกระบวนการบริหาร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารการศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ เพื่อการบริหารจัดการศึกษาตามแนวการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM : School-Based Management) ซึ่งเป็นการบริหารงานอย่างอิสระตามการกระจายอำนาจการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ให้แก่สถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยมุ่งเน้นส่งเสริมงานด้านวิชาการเป็นหลัก ซึ่งจะก่อให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม

การกำหนดลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบดังกล่าว ได้อธิบายเกณฑ์มาตรฐานการกำหนดเพื่อการบริหารการศึกษามืออาชีพ โดยแบ่งเกณฑ์มาตรฐานออกเป็น 2 ส่วน คือ

¹²⁷ บวร เทศารินทร์, สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียน 4.0, เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก: http://drborworn.com/article_detail.asp?id=20137.

ส่วนที่ 1 เป็นเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทในการบริหาร และการจัดการศึกษามี 10 เกณฑ์มาตรฐาน

ส่วนที่ 2 เป็นเกณฑ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ
2. คุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีบทบาทในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย เกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ และมีการวางแผน นโยบาย และแผนกลยุทธ์ เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของ สถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษา แนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือ ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีอิสระเพื่อให้ เกิดความคล่องตัวในการบริหาร และการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้น การมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคล และหน่วยงานภายนอกโรงเรียน รวมทั้ง หน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ บุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนรู้และการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและ การจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้ และศูนย์การเรียนรู้ ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหา ความรู้ด้วยตนเองและจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้ และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานและสร้างความสัมพันธ์ อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียน ต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรม ต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ การเรียนการสอน อุปกรณ์กีฬา สื่อ เกมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาครู และบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์ และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงาน และการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา โดยส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา ของครูและทีมงาน ทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับงานด้านการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารของสถานศึกษาให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีคุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคลตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษามีการวางแผนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถ มีทักษะการบริหารดีเยี่ยม การประเมินการทำงานอย่างครบวงจร มีประสบการณ์ด้านการบริหารเป็นอย่างดี และมีความตั้งใจจริงในการบริหารงานโรงเรียนด้วยความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานในรูปแบบของ

การตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมและการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ทุกฝ่ายกำลังร่วมมือกันปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเป็นอย่างดี ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านการจัดการเรียนการสอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบสูง มีใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความอดทน อดทน มีความเสียสละ มีความสม่ำเสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร มีความกล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีสุขภาพดี เป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นนักพัฒนาและนักบริการสังคม รู้จักพัฒนาตนเองและสังคม มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรักในสถาบันของชาติและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และควรเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนด้วย¹²⁸

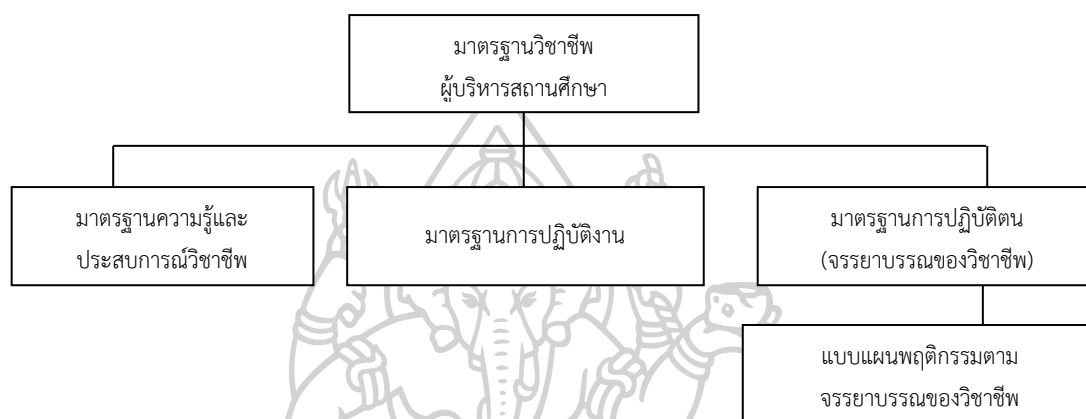
กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบมีคุณลักษณะที่ดี มีภาวะความเป็นผู้นำ มีทักษะในการบริหาร มีคุณธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารโรงเรียนแก่หน่วยงานอื่นได้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า หน่วยงานที่สำคัญในการกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน คือ ครูสภา ซึ่งมีชื่อทางการว่า สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นสภาในกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นการยกระดับวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงเป็นหน่วยงานสำคัญในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำเสนอรายละเอียดที่สำคัญได้ ดังนี้

¹²⁸ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), 9-12.

มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) โดยจรรยาบรรณของวิชาชีพได้มีการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์



แผนภูมิที่ 3 มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้

1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

- 1.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
- 1.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา
- 1.3 การบริหารด้านวิชาการ
- 1.4 การบริหารด้านธุรการการเงินพัสดุและอาคารสถานที่
- 1.5 การบริหารงานบุคคล
- 1.6 การบริหารกิจการนักเรียน
- 1.7 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
- 1.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

1. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
2. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

มาตรฐานความรู้

1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง

1.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

สาระความรู้

1. หลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา
2. ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษายุคใหม่
3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการการศึกษา
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
5. บริบทและแนวโน้มการจัดการการศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
2. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา
3. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
4. สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

1.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา

สาระความรู้

1. พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา
2. ระบบและทฤษฎีการวางแผน
3. การวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา
4. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนานโยบายการศึกษา
6. การประเมินนโยบายการศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา
2. สามารถกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา
3. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ่มค่าต่อการศึกษา สังคมและสิ่งแวดล้อม
4. สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
5. สามารถติดตาม ประเมินผล รายงานผลการดำเนินงาน

1.3 การบริหารด้านวิชาการ

สาระความรู้

1. การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
3. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
4. หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ
5. กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา
6. การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา
7. ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา
8. หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
9. สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

สมรรถนะ

1. สามารถบริหารจัดการเรียนรู้
2. สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
4. สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

1.4 การบริหาร ด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่

สาระความรู้

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
2. การจัดวางระบบควบคุมภายใน
3. เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
3. สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

มีประสิทธิภาพ

1.5 การบริหารงานบุคคล

สาระความรู้

1. หลักการบริหารงานบุคคล

สมรรถนะ

1. สามารถสรรหาบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
2. สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ
3. สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สามารถเสริมสร้างขวัญกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
5. สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

มีประสิทธิภาพ

ในสถานศึกษา

1.6 การบริหารกิจการนักเรียน

สาระความรู้

1. คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะ

1. สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน
2. สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน
3. สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ
4. สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

1.7 การประกันคุณภาพการศึกษา

สาระความรู้

1. หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา
2. องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา

3. มาตรฐานการศึกษา
4. การประกันคุณภาพภายในและภายนอก
5. บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
2. สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

ของสถานศึกษา

3. สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับ

การประเมินภายนอก

1.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สาระความรู้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
2. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
3. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ

1. สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
2. สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ
3. สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

ได้อย่างเหมาะสม

จัดการ

1.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

สาระความรู้

1. หลักการประชาสัมพันธ์
2. กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์ชุมชน

สมรรถนะ

1. สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา
2. สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน
3. สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์
4. สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมาย

ในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

5. สามารถระดมทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

1.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สาระความรู้

1. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
2. จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม
4. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สมรรถนะ

1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกยอมรับ และเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชนด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีการพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง

ให้ผู้ร่วมงานรู้จักศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ผู้บริหารมีอาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครูผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนาความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไขข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ผู้บริหารมีอาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุน ย้วย ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจ ให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่า มีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติ เป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หน่วยงานการศึกษา เป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้บริหาร การศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้นำแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า ตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทาง ปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อ สังคมส่วนรวมในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตน อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่ การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ความประทับใจของผู้ร่วมงาน ที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานและ ผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้น ที่จะนำไปสู่การพัฒนางานที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการพุดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ทำงาน ได้สำเร็จ จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติจนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออก และชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระส่ำพริ้วประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคน และทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ)

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ แก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ "ผู้บริหารสถานศึกษา"

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
- 4) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
- 5) ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีแผนการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพสิ่งเสพติดจนขาดสติ หรือแสดงกิริยาไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม
- 2) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ
- 3) ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร
- 4) ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 5) ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผนไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผลการประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพโดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ
- 2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
- 3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้
- 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ
- 5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร
- 6) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา
- 7) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
- 8) เข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์กรหรือวิชาชีพจนทำให้เกิดความเสียหาย
- 2) ดุหมิ่น เหยียดหยาม ให้อายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตร์ในวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพ
- 3) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
- 4) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผนของทางราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย
- 5) ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ
- 6) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
- 7) บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย
- 8) ใช้ความรู้ทางวิชาการวิชาชีพหรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ
- 2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส
- 3) บริหารงานโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ
- 5) ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง
- 6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร
- 7) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องไม่เป็นธรรมหรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ
- 2) เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะโดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
- 4) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 5) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา
- 6) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
- 2) ปกปิดความรู้ ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 3) แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 4) ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนมีความถนัดแม้ได้รับการร้องขอ
- 5) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ไม่ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 6) ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์กร
- 7) ยอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือศีลธรรมอันดี
- 8) วิพากษ์ วิจาร์ณผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขโดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการ หรือวิชาชีพแก่ชุมชน
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม
- 2) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม
- 3) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- 4) ปฏิบัติตนเป็นปรปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม¹²⁹

จะเห็นได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ

จากการที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 สำหรับสถานศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพผู้เรียน คุณภาพ การจัดการศึกษา คุณภาพด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ คุณภาพด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษารวมทั้งคุณภาพด้านมาตรการส่งเสริม สถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องมีแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพและมีมาตรฐานเดียวกัน การศึกษามาตรฐานการศึกษาจึงมีความสำคัญและสามารถเป็นเครื่องมือบ่งชี้หรือกำหนดคุณลักษณะอัตลักษณ์วิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติงานให้สอดคล้องและมีมาตรฐานส่งผลให้ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้อง และมีมาตรฐานส่งผลให้ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำคำอธิบายระดับคุณภาพ ตลอดจนเกณฑ์ในการพิจารณาการผ่านมาตรฐานไว้ จึงขอนำเสนอรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

¹²⁹ “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550” *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 124 ตอนพิเศษ 51 ง (27 เมษายน 2550): 42 - 47.

ความจำเป็นในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา

ปัจจุบันสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จึงส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการมีความแตกต่างกัน ดังนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อันนำไปสู่การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2553 กำหนดให้สถานศึกษาต้องพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาด้วยการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และต้องมีการดำเนินงาน 8 ประการ ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา
2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
3. จัดระบบบริหารและสารสนเทศ
4. ดำเนินงานตามแผน
5. ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
6. ประเมินคุณภาพภายใน
7. จัดทำรายงานประจำปีเสนอบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อให้เข้าสู่การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

ความสำคัญของมาตรฐานการศึกษา

มาตรฐานการศึกษาเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง มาตรฐานถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียง สำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา มาตรฐานการศึกษาจึงเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาโดยองค์รวม การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาทำให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการพัฒนาคุณภาพ เนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งทราบเป้าหมายการพัฒนาที่แท้จริงอยู่ที่ใด การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาจึงเป็นการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา 2 ประการ คือ

1. สถานศึกษาทุกแห่งมีเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกัน
2. มาตรฐานทำให้สถานศึกษาเข้าใจชัดเจนว่าจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปในทิศทางใด

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นการกำหนดความคาดหวังให้ชัดเจนทั้งครู ผู้บริหาร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ทำให้ทราบว่าสาระสำคัญที่แท้จริงของการจัดการศึกษาอยู่ที่ใด คุณภาพคนที่ชาติต้องการเป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนปัจจุบันต้องไปในทิศทางใด คุณภาพการจัดการศึกษาแต่ละแห่งมีจุดเด่น จุดควรพัฒนาในเรื่องใดบ้าง เนื่องจากไม่มีเครื่องชี้วัดเทียบเคียง ทำให้ขาดการรับผิดชอบต่อสาธารณชน (Accountability) การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องถือเป็นความรับผิดชอบที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน คุณภาพครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริหารจัดการ ตลอดจนคุณภาพด้านการจัดสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และการมีกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริมที่สนองต่อนโยบายของรัฐ นอกจากนี้ มาตรฐานยังเป็นแนวทางให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีส่วนในการสนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน มาตรฐานการศึกษามีประโยชน์ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผู้เรียน ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาตนเองตามความคาดหวังของสังคม และประเทศชาติ ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งจะอย่างไรจึงจะทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่มาตรฐานการศึกษากำหนด
2. ครู ได้ใช้มาตรฐานเป็นกรอบแนวทางในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองตามคุณลักษณะและคุณสมบัติตามที่มาตรฐานกำหนด เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่มาตรฐานกำหนดไว้
3. ท้องถิ่นและสถานศึกษา ได้ใช้มาตรฐานการศึกษาเป็นแนวทางร่วมมือกันจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
4. พ่อแม่ผู้ปกครอง ประชาชนและผู้นำชุมชน ใช้มาตรฐานเป็นเครื่องมือสื่อสาร เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบกระบวนการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้คนไทย ในท้องถิ่นเข้าใจและเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้การจัดการศึกษาช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
5. ประเทศชาติ ได้ใช้มาตรฐานเป็นเครื่องมือที่ทำให้ทุกองค์ประกอบของระบบ การศึกษาขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และทำให้เกิดภาพการจัดการศึกษาที่มี ยั่งยืน¹³⁰

¹³⁰ สำนักทดสอบการศึกษา, แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554), 1-4.

จะเห็นได้ว่า มาตรฐานการศึกษามีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ ช่วยให้โรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบแนวทางที่เป็นสาระของการจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาของประเทศ และยังเปิดโอกาสให้ชุมชน ท้องถิ่น สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

แนวคิดการกำหนดมาตรฐานการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้ศึกษางานวิจัย บทความ บทสัมภาษณ์ผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารดีเด่น ตลอดจนศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลทั่วไป นำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา ซึ่งสรุปได้ว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสิ่งสำคัญที่สามารถบ่งบอกได้อย่างชัดเจนหลายประการ ได้แก่ มีการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการกำกับติดตามงานสม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน บ้าน และชุมชน มีความใกล้ชิดและไว้วางใจกัน มีการตั้งความคาดหวังของผลสำเร็จไว้สูง ผู้บริหารและครูมีความเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ มีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และให้เวลาผู้เรียนในการทำงานกลุ่มมากขึ้น จัดสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นอย่างมีระเบียบ สะอาด และปลอดภัย มีการจัดหลักสูตรที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมาย มีการใช้กลวิธีการประเมินที่หลากหลาย จัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ กระตือรือร้นในการที่จะเรียนรู้ มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ขจัดสิ่งที่จะเป็นอุปสรรคสำหรับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน พัฒนางานอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ตลอดจนมีการวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาลักษณะหรือกิจกรรมต่าง ๆ สามารถจำแนกปัจจัยที่สะท้อนคุณภาพการศึกษาได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านการจัดการศึกษา (มองที่ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง ชุมชน) 3) ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (มองที่การร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน) 4) ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา (มองที่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ปรัชญาและอุดมการณ์ของ สถานศึกษา) และ 5) ด้านมาตรการส่งเสริม (มองที่การดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายตาม อุดมการณ์ของสถานศึกษาและนโยบายของรัฐในขณะปัจจุบัน)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน

คุณภาพผู้เรียนที่สังคมต้องการ ได้มีการระบุไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ (หมายถึง สุขกาย สุขใจ) สติปัญญา

ความรู้ (หมายถึงเป็นคนเก่ง) และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (หมายถึง เป็นคนดี ของคนรอบข้างและสังคม)” และในมาตรา 7 ที่ว่า “ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝัง จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริม สิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษา ผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้ง ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง” นอกจากนี้ เพื่อให้ก้าวทันกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคที่ความรู้และเทคโนโลยีเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ได้ประกาศ วิสัยทัศน์เกี่ยวกับคนไทยยุคใหม่ ว่า คนไทยยุคใหม่ต้องได้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีสติรู้ทัน มีปัญญา รู้คิด มีสมรรถนะและมีคุณธรรม รับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติ และเป็นพลเมืองดีของโลก ซึ่ง สอดรับกับจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ได้มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ

ดังนั้น ในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงยังเป็นกรอบการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรเป็นหลัก โดยกำหนดคุณภาพผู้เรียนเป็น 6 ส่วน คือ มีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาในโรงเรียนมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา หลักสูตรและกิจกรรมของสถานศึกษา รวมทั้งสภาพแวดล้อมและบริการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการได้ คือ ครูซึ่งมี องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 2 ส่วน ได้แก่ คุณภาพของตัวครู และคุณภาพการจัดกิจกรรม การเรียนรู้และการประเมินผลของครู ครูที่ดีต้องมีความรักศรัทธาในอาชีพ เมตตาและเอาใจใส่ ลูกศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับผู้ปกครองและชุมชนได้ดี และสิ่งสำคัญที่สุดคือ ครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ และช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถต่อยอดความรู้

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่จะเกิดกับลูกศิษย์เป็นอันดับแรก ครูต้องมีความเชื่อว่า “เด็กทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และ สามารถพัฒนาตนเองได้” จึงจะสามารถพัฒนากิจกรรม วิธีการ ตลอดจนสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการสอนเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ หรือทำให้การจัดการสอนของครูต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ เป็นครูมืออาชีพ ครูมืออาชีพต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการดำรงชีวิต มีบุคลิกลักษณะและมีพฤติกรรมอันพึงประสงค์อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งจะเจริญเติบโตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และเป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติในอนาคต

ในการบริหารจัดการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากคือส่วนที่กำกับทิศทางในการดำเนินงาน รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย บุคคลที่มีความสำคัญยิ่งคือ ผู้บริหารโรงเรียน การบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลายเป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายให้จงได้ ทุ่มเทพลังกายและความคิดอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดการองค์กร บริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพ สอดรับกับภาระและปริมาณงาน ใช้หลักการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ในปัจจุบันพบว่า สิ่งที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่งคือ การทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ แม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมาย มีประโยชน์ มีความเป็นปัจจุบัน มีความครอบคลุมรอบด้านและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายอย่างทันการ

คุณภาพผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษาจะเป็นตัวสะท้อนคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาได้เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้เรียนคือผลผลิตของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีการกำหนดจุดหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระ

ที่เรียน ตลอดจนวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนในสถานศึกษา เป็นการสะท้อนว่า ผู้เรียน มีความรู้ความสามารถ เจตคติและพฤติกรรมตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้หรือไม่ หลักสูตรที่ดีควรคำนึงถึงบริบทของผู้เรียน ท้องถิ่นและชุมชน มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริม ศักยภาพของผู้เรียนตามขีดความสามารถ ทำให้ผู้เรียนมีความสมบูรณ์และสมดุลทั้งทางร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา

นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมและการบริการก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารเรียน ที่มั่นคงและ สะอาด มีแหล่งเรียนรู้เพียงพอ ทำให้นักเรียนดำเนินชีวิตอยู่ในสถานศึกษาได้อย่าง มีความสุข ปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ปัจจุบันมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เป็นอย่างมากในชุมชน มีผู้รู้หรือมีภูมิรู้ในชุมชน ซึ่งเรียก กันว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน ที่สามารถให้ความรู้แก่ผู้เรียนได้ การเรียนแต่เพียงใน ห้องเรียนจึงไม่เพียงพอ เนื่องจากความรู้นอกห้องเรียนเกิดขึ้นมากมายทุกวันและรวดเร็ว การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างองค์กรหลักในชุมชนที่มีความสัมพันธ์กับโรงเรียน จึงมีส่วนในการที่จะส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานได้ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา คือ บุคคลสำคัญที่จะต้องประสานงานให้องค์กรท้องถิ่นและผู้นำด้านต่าง ๆ ได้เข้ามาร่วมกันเรียนรู้ และมีส่วนร่วมจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มากที่สุด ทั้งในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา และรูปแบบอื่น ๆ ตามโอกาสที่เป็นไปได้ ผู้บริหารและครูต้องสร้างศรัทธาและฟื้นฟูบทบาทการเป็น ผู้นำชุมชนด้านการศึกษาอย่างมาก ต้องสร้างความตระหนักและความเข้าใจในการมีส่วนร่วมพัฒนา สถานศึกษาว่า มิใช่เพียงแต่สนับสนุนด้านวัตถุเท่านั้น แต่ตัวบุคลากรและองค์กรในท้องถิ่นนั้นสามารถ เป็นสื่อการเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ รวมทั้งสามารถสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และเข้าถึงการเรียนรู้ได้ ทั้งระดับตนเองและสังคม การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ต้องเริ่มที่การมีส่วนร่วม ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก การมีส่วนร่วมทำให้เกิดพลังชุมชน เป็นพลังชุมชนที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ชุมชนแห่ง การเรียนรู้จะทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการเรียนรู้ทำให้คนในสังคมเกิดสันติสุขและ สันติภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดมาตรฐานของเด็กไทยที่พึงประสงค์ไว้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้เรียนควรมีเป็นมาตรฐานในการจัดการศึกษา แต่เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีบริบทที่แตกต่างกัน จึงควรมีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนเป็นการเฉพาะของตนเอง

เป็นอัตลักษณ์โดดเด่นของผู้เรียนที่สถานศึกษาต้องการให้เกิด สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรม โครงการ ที่เป็นจุดเน้นหรือโดดเด่นของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาปฏิบัติจนได้รับการยอมรับจากบุคคล ทั้งในระดับชุมชนและในวงกว้าง ส่งผลสะท้อนเป็นคุณลักษณะเฉพาะของผู้เรียน ตัวอย่างเช่น โรงเรียนสองภาษา โรงเรียนในโครงการพระราชดำริ โรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนส่งเสริม วัฒนธรรมไทย โรงเรียนส่งเสริมคุณธรรม เป็นต้น การกำหนดอัตลักษณ์ของผู้เรียน จนกลายเป็น เอกลักษณ์ของสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาจากการวิเคราะห์ความเป็นมาของสถานศึกษา เจตนารมณ์ใน การจัดตั้ง หรือบริบทของสถานศึกษา ผ่านกระบวนการประชาพิจารณ์ของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง จนถึง การกำหนดเป็นปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์สถานศึกษา อัตลักษณ์ของผู้เรียนหรือของ สถานศึกษาต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับมาตรการส่งเสริม

สถานศึกษานอกจากจะมีหน้าที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แล้ว สถานศึกษายังมีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล และ หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมที่เปลี่ยนไป เพื่อเป็นการเตรียมเยาวชนให้มีความพร้อมสู่สังคมยุคปัจจุบัน เช่น การปฏิรูปการศึกษา การส่งเสริมและสืบสานโครงการตาม พระราชดำริ และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา การป้องกันสิ่งเสพติด การเตรียมพร้อมเพื่อรับการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน การอนุรักษ์พลังงาน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การป้องกันอุบัติเหตุ การแก้ปัญหา ความขัดแย้ง การสร้างสังคมสันติสุขและ ความปรองดอง การเป็นโรงเรียนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ฯลฯ รวมทั้งสถานศึกษายังต้องแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนและสถานศึกษาอีกด้วย นอกจากนี้สถานศึกษายังต้องมีการดำเนินงานเพื่อ ยกระดับมาตรฐาน และพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยสถานศึกษาจะเป็นผู้กำหนดมาตรการ ส่งเสริมของสถานศึกษาขึ้นเอง และเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้การรับรองการกำหนดตัวบ่งชี้ มาตรการส่งเสริมของสถานศึกษา

หลักการสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานยึดหลักที่สอดคล้องกับอุดมการณ์การจัดการศึกษา เป็นการ จัดการศึกษาเพื่อปวงชนโดยรัฐ ต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียง สำหรับการใฝ่รู้ ใฝ่เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่วนตนและ ครอบครัว และเพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต มีรายละเอียดของหลักการ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ จิตใจ สังคม ความรู้ และคุณธรรม เป็นผู้ที่มีการเจริญธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่เพียงพอต่อการพัฒนางานอาชีพ และคุณภาพชีวิตส่วนตน สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาด และ มีความเป็นประชาธิปไตย

2. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย ให้มีความรัก และภาคภูมิใจในท้องถิ่น และประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีทั้งของครอบครัว ชุมชน สังคมไทยและสังคมโลก

3. หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทุกคนมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงเท่าเทียม ควบคู่ไปกับการมีคุณภาพ โดยไม่แบ่งชนชั้นหรือแบ่งความแตกต่างทางสังคม วัฒนธรรม

4. หลักการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหาร และการจัดการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี และตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

5. หลักแห่งความสอดคล้องอุดมการณ์และมาตรฐานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องกับสาระบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสัมพันธ์เชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา และมาตรฐานการอุดมศึกษา¹³¹

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า โรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญในการดำเนินการตามกรอบภารกิจของการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นเพียงจักรสำคัญ เป็นผู้นำในการขับเคลื่อน เพื่อให้การจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการศึกษาอัตลักษณ์วิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการทราบถึงคุณลักษณะเฉพาะที่ดี ที่จำเป็นของผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษา เป็นการทราบความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็้นคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกันทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้

¹³¹ เล่มเดียวกัน, 5-8.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วงศ์เดือน ทองคำ ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำลูกกา เขต 2 พบว่า ผลการศึกษาระดับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำลูกกา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำลูกกา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย และคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ คุณลักษณะด้านการจัดระบบที่ดี และเมื่อพิจารณารายด้านผลการวิจัย ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการความรู้และเปิดโอกาสให้ครูได้อบรมสัมมนา และแสวงหาความรู้รวมทั้งสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและจัดทำหลักสูตรสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบนพื้นฐานความต้องการของนักเรียนและชุมชน 2. ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนกลยุทธ์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระดมและบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 3. ด้านการจัดระบบที่ดี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งในสถานศึกษา และชุมชน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบเครือข่ายความร่วมมือทาง วิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เช่น เครือข่ายการวิจัย เป็นต้น 4. ด้านการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ปัจจุบัน เผยแพร่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้อยู่เสมอมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรม เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่มาปรับปรุงและพัฒนากิจการอยู่เสมอ 5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากครู นักเรียนและผู้ปกครอง 6. ด้านการประสานสังคมและชุมชน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้ปรากฏต่อสายตาคูครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชน¹³²

สุนทร แคนติ ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ ความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งสรุปผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการบริหารงาน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านความสามารถในการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้การอบรมตลอดเวลาและต่อเนื่อง รองลงมา คือ การหมั่นศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม โดยยึดผลงานเป็นหลัก 2) ด้านความเป็นผู้นำ พบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สุขุม ละเอียด รอบคอบ รองลงมา คือ เป็นตัวแทนที่ดีของหน่วยงาน เสียสละเพื่อส่วนรวม ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ เข้มแข็ง เด็ดขาด มีความรับผิดชอบสูง 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ กริยาสุภาพ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมา คือ ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ มีความอดทน อดกลั้นไม่ไหวต่ออุปสรรค 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

¹³² วงษ์เดือน ทองคำ, “คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556), 129-130.

เขต 19 ด้าน มนุษย์สัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีการปฏิบัติ ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและปัญหาของเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ใช้คำพูดที่เหมาะสมสุภาพ อ่อนโยน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือ ให้กำลังใจและเยี่ยมเยียนเมื่อผู้ร่วมงานเจ็บป่วย

5) ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ แต่งกายสุภาพ เหมาะสมกับวัยและกาลเทศะ รองลงมา คือ กล้าคิด กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือ เข้าใจผู้อื่นและ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล¹³³

พรศรี ฉิมแก้ว ได้ทำการศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก 24 ด้านย่อย ดังนี้ 1) คุณลักษณะ 10 ด้าน ได้แก่ ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ บุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ ศักยภาพในการทำงาน ความคิดทันสมัย ความรับผิดชอบ สติปัญญาดี ความโปร่งใสยุติธรรม และจิตวิญญาณของผู้บริหาร 2) สมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 6 ด้าน ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มอำนาจ การพัฒนาวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และการสร้างครูมืออาชีพ และ 4) ผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ การจัดระบบ การศึกษาดี การจัดสถานศึกษาดี การปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้เรียนดี และการปฏิบัติงานของชุมชนในสถานศึกษาดี โดยพบว่าสภาพความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีวุฒิสูงสุดปริญญาโทบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการเป็นครู และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความจำเป็นต่อความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านในระดับมากที่สุด และมีการปฏิบัติจริงในระดับมาก¹³⁴

¹³³ สุนทร แดนดี, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2554), 72-73.

¹³⁴ พรศรี ฉิมแก้ว, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), 238-239.

อรพรรณ ตูจันทา ได้ทำการศึกษาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 และเพื่อทดลองใช้รูปแบบออร์พรณโมเดลในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสอน ในอำเภออุทุมพร จำนวน 306 คน 2) กลุ่มที่ตอบแบบสัมภาษณ์จำนวน 6 คน 3) สันทนาการกลุ่ม จำนวน 10 คน และ 4) กลุ่มทดลอง โมเดลและพัฒนาเต็มรูปแบบ คือ นักเรียน ครู ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียน วัดปทุมวนาราม จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบหลายขั้นตอน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) กระบวนการบริหารโรงเรียนโดยใช้ออร์พรณโมเดลในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาศักยภาพครูมีกระบวนการบริหารอยู่ระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดองค์กร ด้านการประเมินเพื่อพัฒนา ด้านการปฏิบัติตามแผนด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม และด้านการนิเทศบุคลากรในสถานศึกษาตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้ออร์พรณโมเดลภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทย รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิชาวิทยาศาสตร์และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาพลศึกษา ตามลำดับ 3) กระบวนการบริหารโรงเรียนโดยใช้ออร์พรณโมเดลส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 46 และมีตัวชี้วัด 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการตัดสินใจในการบริหารจัดการ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพของผู้เรียน 3) ด้านความภักดีต่อองค์กร 4) ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน 5) ด้านการวิจัยและการจัดการศึกษา 6) ด้านวุฒิภาวะความมั่นคงทางอารมณ์ 7) ด้านการหลีกเลี่ยงอบายมุข และ 8) ด้านบุคลิกภาพและการศึกษา¹³⁵

¹³⁵ อรพรรณ ตูจันทา. “ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553) , 342.

พิมพ์ธิดา วัฒนวงศ์ปัญญา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำแบบไทยของผู้บริหาร 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันของผู้บริหารตามคุณลักษณะผู้นำแบบไทย 3) ศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคาดหวังของตัวผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง 4) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดคุณลักษณะผู้นำแบบตะวันออกเกี่ยวกับความหมายของผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำของประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชีย ได้แก่ ประเทศจีน ประเทศญี่ปุ่น ประเทศอินเดีย และประเทศสิงคโปร์ ประกอบด้วยแนวคิดของ ฮวง กวางกัว และแนวคิดคุณลักษณะผู้นำแบบไทย และมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาโครงสร้างสังคมไทย วัฒนธรรมและค่านิยมไทย นำมาสังเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ข้อมูลองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำแบบไทย มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านทัศนคติ 4) ด้านบุคลิกภาพ และ 5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปฏิบัติจริงและระดับที่คาดหวังของคุณลักษณะผู้นำแบบไทยของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้ จำนวน 12 ข้อ (2) ด้าน ทักษะ จำนวน 11 ข้อ (3) ด้านทัศนคติ จำนวน 16 ข้อ (4) ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 12 ข้อ (5) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม จำนวน 12 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยถือเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.70 ขึ้นไป จึงยอมรับว่า แบบสอบถามมีความเที่ยง โดยแบบสอบถามนี้ มีค่าพิสัยความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.811-0.986 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำแบบไทย มี 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะผู้นำแบบไทยของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านความรู้กับด้านทักษะอยู่ระดับปานกลาง 3) คุณลักษณะผู้นำแบบไทยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวัง พบว่าโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ

แบบไทย มี 2 กลยุทธ์หลัก 6 กลยุทธ์รอง และ 12 วิธีดำเนินการ โดยมีกลยุทธ์หลัก คือ กลยุทธ์เสริมสร้างทักษะผู้นำแบบไทยในศตวรรษที่ 21 และกลยุทธ์พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ¹³⁶

ธนวัฒน์ สายนภา ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ และประเภทโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 127 คน ได้มาจากการสุ่ม โดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 53 ข้อ โดยได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .62-.91 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 127 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ The scheffe's method ผลวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิสัยทัศน์ด้านความรู้ ความสามารถ และด้านการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงตนเอง 2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน และประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ และด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹³⁷

¹³⁶ พิมพ์ธิดา วัฒนวงศ์ปัญญา, “กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 276.

¹³⁷ ธนวัฒน์ สายนภา, “การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), 124.

ปิยพจน์ ตูลาชม ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา วิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ 2) การวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ และ 3) การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะ ผู้บริหาร มืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 5) ความสามารถทางการบริหาร 6) ผู้นำทางวิชาการ 7) การวางแผนองค์กร 8) การบริหารบุคคล 9) การบริหารงบประมาณ และ 10) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สามารถพยากรณ์ คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) ด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) ด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วม (3) ด้านการบริหารเวลา และ (4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถ พยากรณ์คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพได้ร้อยละ 51 3) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหาร มืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ส่วนที่ 2 เส้นทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ประกอบด้วยขั้นตอนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ (1) การประเมินคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ (2) การกำหนดคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา (3) การวางแผน การพัฒนา (4) การดำเนินการพัฒนา และ (5) การประเมินผล และส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จของการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ¹³⁸

วีธี เทพพุทธานุกร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

¹³⁸ ปิยพจน์ ตูลาชม, “รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557), 174.

มัธยมศึกษา และ 4) เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เก็บรวบรวมข้อมูลกรณีศึกษาจากโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 8 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส คือนโยบายการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและครุมีคุณภาพมากขึ้น ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นภาวะคุกคาม คือ นโยบายการลดอัตรากำลังคนในภาครัฐและมาตรการจูงใจให้ครูออกก่อนเกษียณอายุราชการทำให้ภาพรวมของโรงเรียนขาดแคลนครูในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการบริหารจัดการงานวิชาการ และสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดอ่อน คือ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่เข้มแข็งจึงมีปัญหาระบาดในโรงเรียน เช่น การเสพยาเสพติด การสูบบุหรี่ การหนีเรียน ฯลฯ เป็นต้น 2) สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวม 17 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก และมีปัญหา คือ ขาดครู ขาดงบประมาณ ขาดวัสดุอุปกรณ์ ขาดการนิเทศ ฯลฯ 3) สภาพและปัญหาการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีปัญหา คือ ขาดครู ขาดงบประมาณ ขาดวัสดุอุปกรณ์ ขาดการบริหารจัดการ ฯลฯ 4) ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ปรับกระบวนการดำเนินงานวิชาการสู่คุณภาพผู้เรียน (2) ยุทธศาสตร์ยกระดับคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอน (3) ยุทธศาสตร์เครือข่ายขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา (4) ยุทธศาสตร์ปรับปรุงระบบกำกับติดตามและประเมินผล¹³⁹

ประชา แก้วสวัสดิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น

¹³⁹ วชิร เทพพุทธานุกร, “การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554), 301-304.

ของครูในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 286 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำและด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ¹⁴⁰

อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์ทางเลือกการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพและลักษณะของการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ 2) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ทางเลือกการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ และ 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ทางเลือกฯ ระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้เป็นแบบพหุกรณีศึกษาด้วยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี 8 แห่ง ผลการวิจัยมีดังนี้ 1. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดย 1) มีการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่แนวคิดและแนวปฏิบัติของสถานศึกษา 2) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยเน้นการศึกษาเพื่ออาชีพ 3) ใช้บริบทวิถีชุมชนท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ 4) สร้างและใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานร่วมกัน 6) ประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ครูมีการจัดการเรียนรู้โดย 1) ใช้โครงการ/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2) เน้นการฝึกปฏิบัติจริง 3) บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในแผนการจัดการเรียนรู้ 4) ใช้ประสบการณ์/ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ ความสำเร็จที่ปรากฏขึ้นกับนักเรียน คือ 1) มีพื้นฐานทักษะชีวิตและทักษะอาชีพในท้องถิ่น/ชุมชน 2) ตระหนักในคุณค่าวิถีชีวิตท้องถิ่นของตนเอง 3) ช่วยเหลือครอบครัวเพราะมีรายได้ระหว่างเรียน นอกจากนี้ผู้บริหาร ครูและ

¹⁴⁰ ประชา แก้วสวัสดิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), 67-68.

นักเรียนมีความเข้าใจ รู้คุณค่า ปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ลักษณะการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบาย 2) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) การพัฒนาและการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ 4) การใช้ค่าย/กิจกรรม/โครงการพัฒนาผู้เรียน 5) การเชื่อมโยงบริบทวิถีชุมชนท้องถิ่น 6) การใช้แหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน 7) การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก 8) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร 9) การสร้างความร่วมมือในการทำงาน 10) การปลูกฝัง/เน้นการใช้ชีวิตในสังคมโรงเรียน 2. กลยุทธ์ทางเลือกที่กำหนดขึ้น มี 4 รูปแบบ คือ 1) กลยุทธ์การพัฒนาความสามารถทางวิชาการ 2) กลยุทธ์การประยุกต์ใช้การเกษตรและ/หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) กลยุทธ์การประยุกต์ใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน และ 4) กลยุทธ์เน้นการฝึกปฏิบัติงาน/การฝึกงาน 3. ผลการประเมินกลยุทธ์ทางเลือก พบว่า แต่ละกลยุทธ์ทางเลือก มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยอยู่บนเงื่อนไขบางประการ ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสมกับสภาพของนักเรียนที่จะนำนักเรียนไปสู่การมีทักษะการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การมีทักษะอาชีพ สู่การมีทักษะชีวิตตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง¹⁴¹

พัชรภรณ์ เหมือนรุ่ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ของจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 304 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

¹⁴¹ อธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, “การนำเสนอกลยุทธ์ทางเลือกการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554), 247-248.

คุณลักษณะด้านผู้นำ รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านวิชาการ และคุณลักษณะด้านตัดสินใจตามลำดับ¹⁴²

ทวีโชค วิไลพันธุ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้เรียน สถานภาพสมรส อาชีพและรายได้ต่อเดือน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2554 จำนวน 16,896 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 391 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ประเภทปลายปิด (closed form) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบการวัดของลิคเคอร์ต (Likert) จำนวน 60 ข้อ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.961 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 391 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน สรุปรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านผู้นำ ด้านวิชาการ และด้านการตัดสินใจ¹⁴³

ตริกจิต บินต่วน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตมรกตอันดามัน จังหวัดกระบี่ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานจัดการ

¹⁴² พัชราภรณ์ เหมือนรุ่ง, “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี” (ภาคนิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2555), 83.

¹⁴³ ทวีโชค วิไลพันธุ์, “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2555), 114-116.

เรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน 2) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน และ 4) เพื่อศึกษารวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตมรกตอันดามัน จังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตมรกตอันดามัน จังหวัดกระบี่ จำนวน 6 โรงเรียน รวม 144 คน ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน และคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .98 และ .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการดำเนินงานในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา ส่วนด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง 2) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความสามารถในการบริหาร 3) การดำเนินงานจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน (Y) มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร (X_0) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ (X_0) และเพศ (X_1) และสามารถร่วมทำนายการดำเนินงานจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนได้ร้อยละ 55.20 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .74 และ 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอนได้เสนอปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ครูผู้สอนขาดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาอาเซียนอื่น บุคลากรและครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน เป็นต้น¹⁴⁴

ไพรินทร์ พาระตะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว

¹⁴⁴ ตรีภจิต บินต่วน, “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการดำเนินงานจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตมรกตอันดามัน จังหวัดกระบี่” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2556), 86-88.

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ(Rating Scale) เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดรวบยอด วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .41 - .92 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA) และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 แต่ละด้านสรุปได้ดังนี้ 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคนิควิธี อยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ จัดทำธรรมนูญโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและขนาดโรงเรียน แนะนำวิธีการสอนให้ครูได้เมื่อครูต้องการ จัดให้มีการรายงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าหรือปัญหาของนักเรียนไปยังผู้ปกครอง 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ แสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคล หรือหน่วยงานอื่นมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนเสมอ แสดงความยินดีและยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงใจ จัดระบบการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หรือหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ และทำเป็นนโยบายในการบริหารโรงเรียนได้สอดคล้องเหมาะสม มีความรู้ในเรื่องวัตถุประสงค์ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน¹⁴⁵

ศศิตา เพลินจิต ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม จำนวน 311 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 ค่าสถิติ

¹⁴⁵ ไพรินทร์ พาระตะ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555), 57.

ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่น และการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้ และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ และการเป็นตัวของตัวเอง 2) การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน¹⁴⁶

ปภาวี พิพัฒนลักษณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนเรียนร่วมในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 278 โรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด มีจุดแข็ง 5 ด้าน คือ การตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ การให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในอดีต การสืบสานความสำเร็จ การส่งเสริมความหลากหลาย การคำนึงถึงความเป็นธรรมทางสังคม มีจุดอ่อน 5 ด้าน คือ การกระตือรือร้น การเฝ้าระวังสภาพแวดล้อม การพัฒนาทรัพยากร การอดทนเพื่อผลสำเร็จที่แท้จริง การกระจายภาวะผู้นำ มีปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส 2 ด้าน คือ นโยบายรัฐ และนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีปัจจัยภายนอกที่เป็นภาวะคุกคาม 2 ด้าน คือ

¹⁴⁶ ศศิตา เพลินจิต, “ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2558), 148.

สภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคม กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วม ตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 3 กลยุทธ์คือ 1) กลยุทธ์การเสริมสร้างผู้บริหารเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรครูอย่างต่อเนื่อง 2) กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารเพื่อการส่งเสริมภาวะผู้นำของบุคลากรครู และ 3) กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารเพื่อการประสานงานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก¹⁴⁷

ศมากร พาน้อย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 438 โรงเรียน ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โครงสร้างการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โครงสร้างการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) จุดแข็งของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครคือการติดตามประเมินผล ส่วนจุดอ่อน คือระบบสารสนเทศ โอกาสของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครคือนโยบายของรัฐบาลและสภาพเทคโนโลยี ส่วนภาวะคุกคามคือ สภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคม 3) กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมี 4 กลยุทธ์ คือ (1) ปฏิรูปเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน (2) ขับเคลื่อนการบริหารเพื่อพัฒนาระบบการติดตาม

¹⁴⁷ ปภาวี พิพัฒนลักษณ์, “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วม ตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557), 158-163.

ประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน (3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน และ (4) ยกระดับโครงสร้างการบริหารเพื่อพัฒนาเครือข่ายโรงเรียน¹⁴⁸

บุญยกุล หัตถกิจ ได้ทำการวิจัยรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) สร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กทั่วประเทศ จำนวน 765 คน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขั้นต้นที่ได้นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อประกอบการใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 17 คน ในการสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และโปรแกรมลิสเรล (LISREL Version 8.72) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการประเมินตนเอง ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนและด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี องค์ประกอบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 715.24 ค่า df เท่ากับ 258 ค่า χ^2 / df เท่ากับ 2.77 ค่า GFI เท่ากับ .96 ค่า CFI เท่ากับ .99 ค่า RMSEA เท่ากับ .048 และค่า RMR เท่ากับ .021 และ 2) รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้เทคนิคเดลฟายวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหามัชฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย พบว่า 2.1) ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการ และการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2.2) ด้านการจัดการกระบวนการ ประกอบด้วย การจัดการกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน มีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาชัดเจนและใช้กระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามวงจรเดมมิง PDCA 2.3) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย การใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนและกำหนดวิสัยทัศน์ 2.4) ด้านการสร้างทีมงาน ประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการส่งเสริมการพัฒนาครู 2.5) ด้านการประเมินตนเอง ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์กระบวนการจัดการเรียนการสอน การประกันคุณภาพการศึกษาและความพึงพอใจของนักเรียน

¹⁴⁸ ศมากร พาน้อย, “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557), 115-118.

ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา 2.6) ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วย การจัดการความรู้คู่คุณธรรม และทักษะชีวิต การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนและการสร้างความผูกพัน และ 2.7) ด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศของโรงเรียน และการนำเทคโนโลยีมาให้ความรู้บริการกับชุมชน¹⁴⁹

พรสวรรค์ โฆษิตจินดา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับการจัดการเรียนการสอนคณะชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอนคณะชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับการจัดการเรียนการสอนคณะชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of Analysis) และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น 84 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามแนวคิดของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนคณะชั้นในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ด้านการเป็นผู้นำ

¹⁴⁹ บุญยกุล หัตถกิจ, “รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556), 194.

ด้านวิชาการ ด้านการเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ และด้านการเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน¹⁵⁰

งานวิจัยต่างประเทศ

คอตเทิร์น (Cothern) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนและการดำเนินงานตามนโยบาย โดยทำการวิจัยในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในรัฐหลุยเซียน่า เป็นการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสารก่อนและสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน เป็นโรงเรียนในตำบลที่ตั้งอยู่เขตชนบทและโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง ทำการศึกษาเปรียบเทียบเป็นกรณี ภายใต้กรณีศึกษาที่เป็นสถานการณ์เดียวกันและสถานการณ์ที่แตกต่าง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนทั้งที่อยู่ในเขตชนบทและผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในเขตเมืองมีคุณลักษณะที่สำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพทางการบริหารโรงเรียนที่คล้ายกัน คือ ภาวะผู้นำ การมีโครงการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การกำกับติดตามการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ การร่วมมือ และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร¹⁵¹

โรเบิร์ต (Roberts) ได้ทำการศึกษาคูณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยการสัมภาษณ์ศึกษาธิการเขตในรัฐแคลิฟอร์เนีย จำนวน 81 คน เพื่อศึกษาบทบาทความเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียน โดยเลือกเขตพื้นที่ศึกษาจากเขตพื้นที่ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีแนวโน้มของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องติดต่อกันมากกว่า 3 ปี เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ทำการศึกษาใน 3 ประเด็น ได้แก่ ด้านคุณภาพในการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก และการวัดความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ผลการศึกษาพบว่า ในประเด็นด้านคุณภาพในการวางแผน ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสนับสนุน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตร ในประเด็นของการสรรหาและการคัดเลือก พบว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารโดยจัดตั้งระบบสนับสนุนที่เข้มแข็งของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ และในประเด็นด้านการวัดความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องเข้าถึงข้อมูล

¹⁵⁰ พรสวรรค์ โฆษิตจินดา, “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพกับการจัดการเรียนการสอนคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 114.

¹⁵¹ Thomas L. Cothern, *Professional Development of Principles and Policy Implementation* (Louisiana: Southeastern Louisiana University, 2014), 319.

สารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยมีความเห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่สำคัญควรมีภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ในการสร้างค่านิยมและความเชื่อ¹⁵²

บาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนใน 3 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในระดับต้น ผู้บริหารโรงเรียนในระดับกลาง และผู้บริหารโรงเรียนในระดับสูง วิธีการศึกษา คือ ให้บริหารโรงเรียนในระดับต้นประเมินผู้บริหารโรงเรียนในระดับกลาง และให้ผู้บริหารโรงเรียนในระดับกลางประเมินผู้บริหารโรงเรียนในระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า 1) การแสดงภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้บริหารโรงเรียนในระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้บริหารโรงเรียนในระดับสูง 2) การแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในระดับสูงมีลักษณะสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนในระดับกลาง 3) ผู้บริหารโรงเรียนในระดับกลางและผู้บริหารโรงเรียนในระดับสูงแสดงภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในระดับสูงแสดงคุณลักษณะของภาวะผู้นำในด้านการจัดการ บุคลิกภาพ และการให้รางวัลตามสถานการณ์อยู่ในระดับสูง¹⁵³

แมกนุสัน (Magnuson) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานธุรการโรงเรียน โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว โดยที่ 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือและมีเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน ให้ความสนใจบุคคลอื่น ๆ มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ และรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ 2) คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ มีวิจรรย์ญาณและมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติ

¹⁵² Laraine M. Roberts, **Constructing a Practical Framework for the Superintendent's Leadership Role in School Reform**, Accessed October 9, 2018, Available from <http://eric.ed.gov/>

¹⁵³ Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio, "Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond" **Journal of European Industrial Training** 5, 10 (1990): 21-27.

ไม่ใช้อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเป็นมิตร มีอารมณ์ขัน มีใจกว้างและเปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย และมีความเมตตาปราณี และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น¹⁵⁴

สต็อกคิล (Stogdill) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า มีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีสติปัญญาดี 2) มีความเป็นนักวิชาการ 3) มีความผูกพันกับหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ และกิจกรรมทางสังคม 5) เป็นผู้มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ 6) เป็นผู้มีสังคมดี 7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8) มีความมานะอดทนไม่ท้อถอย 9) มีวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ 10) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 11) มีความตื่นตัวสายตายาวมองกว้างไกลและรู้สถานการณ์ 12) มีความเด่นดังเป็นที่นิยมชมชื่น 13) มีความสามารถในการปรับปรุงงาน และ 14) มีความสามารถในการพูด¹⁵⁵

บิสเซล (Bizzell) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาวิชาชีพของครูใหญ่โรงเรียนในเขตชนบทของรัฐเวอร์จิเนีย โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่จากโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ทั้งที่เป็นโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 13 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นที่ผู้บริหารต้องการในการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) บทบาทและภาวะผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ 2) ความสำคัญของเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ 3) จริยธรรมและพฤติกรรมของผู้บริหาร 4) การใช้เทคโนโลยีของผู้บริหาร และ 5) ประสิทธิภาพของการพัฒนาวิชาชีพครู¹⁵⁶



¹⁵⁴ Walter C. Magnuson, "The Characteristic of Successful School Business Managers." (Dissertation Abstracts International, 1971), 133-A.

¹⁵⁵ Ralph M. Stogdill, "Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research." (New York : The Free Press, 1981), 74-75.

¹⁵⁶ Brad E. Bizzell, "Professional Development of School Principals in the Rural Appalachian Region of Virginia." (Virginia :Blacksburg, 2011), 273.

สรุป

จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพของระบบบริหารและกระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะทางวิชาชีพ ซึ่งรวมถึงสติปัญญา ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติ ที่แสดงออกเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้น โดยสรุป อัตลักษณ์แบ่งได้เป็นสองประเภท คือ อัตลักษณ์บุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะภายในของบุคคลที่รู้จักและรับรู้เกี่ยวกับตนเอง และอัตลักษณ์ทางสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล ทั้งนี้บุคคลจะนิยามและแสดงตนเอง จากอารมณ์ ความรู้สึกภายในของตนเอง และจากความคาดหวังของสังคม ดังนั้น อัตลักษณ์บุคคล และอัตลักษณ์ทางสังคมจึงมีความเชื่อมโยงและส่งผลซึ่งกันและกัน อัตลักษณ์บุคคลไม่ได้มีลักษณะถาวร แต่มีการก่อตัวและปรับเปลี่ยนตลอดเวลาตามบริบทของเวลาและสถานที่ที่บุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สามารถสรุปความหมายได้ว่า หมายถึง คุณลักษณะที่โดดเด่นของผู้บริหารสถานศึกษาที่บ่งบอก ลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมีความรอบรู้ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในการบริหาร สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร มีไหวพริบในการบริหารจัดการตามบทบาทความรับผิดชอบ รวมถึงมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยมีหน่วยงานที่กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร คือ ครูสภา ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการสังเคราะห์แนวคิดเพื่อศึกษาอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และเป็นแนวความคิดสำคัญในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาคั้งนี้

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) วิธีการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยระเบียบวิธีวิจัย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในงานวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามขั้นตอนระเบียบวิธี และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

การจัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินงานการวิจัย โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตำรา เอกสารวิชาการ บทความ รายงานการวิจัย และข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา สอบและแก้ไขโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบโครงร่างการวิจัย แล้วจึงขออนุมัติหัวข้อการทำวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือ นำไปทดลองใช้ ปรับปรุงคุณภาพ นำเครื่องมือที่พัฒนาแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนำข้อมูลที่ได้นำมาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดของขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก และเป็นที่ยอมรับของวงการการศึกษาของประเทศไทย การสัมภาษณ์เกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

1.3 นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มาสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 นำตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มาพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

2.2 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำเครื่องมือการวิจัยที่จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Items Objective Congruence) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

2.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมดโดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)¹⁵⁷ แล้วปรับปรุงแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

¹⁵⁷Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Test*, 4th ed. (New York: Harper & Row Publishers., 1984), 126.

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 นำแบบสอบถามที่เป็นฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 97 โรงเรียน

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน วิเคราะห์องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) ซึ่งเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ซึ่งมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และอธิบาย ตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)¹⁵⁸

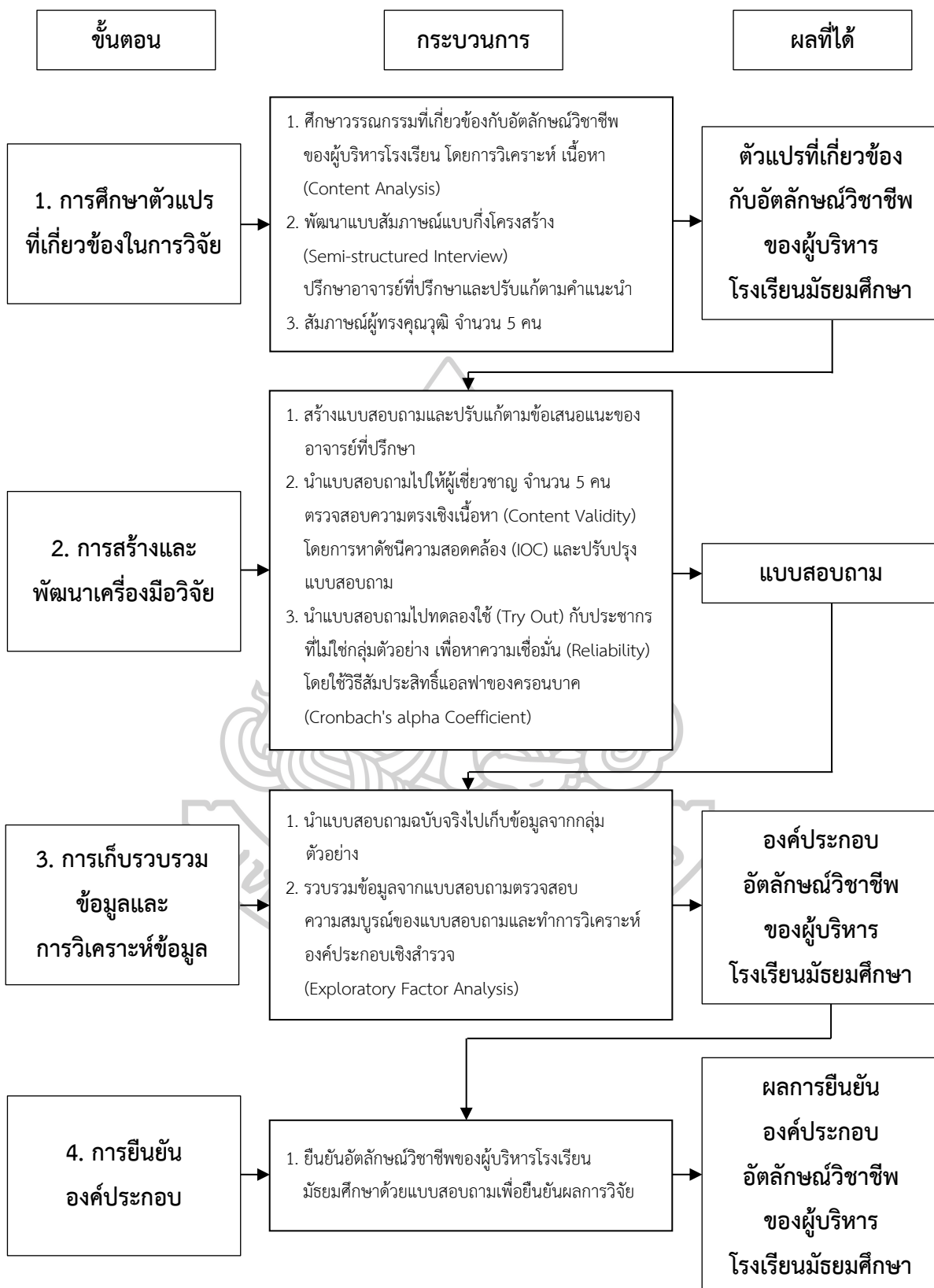
ขั้นที่ 4 การยืนยันองค์ประกอบ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง พิจารณาเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์ และสอบถามความคิดเห็นอื่น ๆ

จากรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยข้างต้น สรุปได้ดังแผนภูมิที่ 4

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย นำเสนอร่างรายงานผลการวิจัยต่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ จัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอรายงานผลการวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

¹⁵⁸ Kaiser quoted in Barbara G. Tabachnick, and Linda S. Fidell, **Using Multivariate Statistics**. (New York Haper & Row,1983), 411.



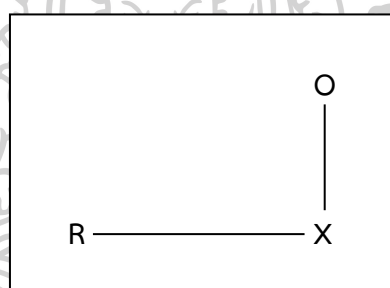
แผนภูมิที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยนี้ดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะการศึกษาแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one - shot, non - experimental case study) สามารถแสดงเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

แผนภูมิที่ 5 แผนแบบการวิจัย

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ประชากร ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2,360 โรงเรียน¹⁵⁹

¹⁵⁹สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กลุ่มสารสนเทศ, ข้อมูลโรงเรียนมัธยมศึกษา (สพม.) ปี 2559 สังกัดสำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย, เข้าถึงเมื่อ 21 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.bopp-obec.info/home/wp-content/uploads/2016/11/t30.pdf>.

กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 97 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้ตาราง ประมาณการขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90%¹⁶⁰

2. ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรจากโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 97 โรงเรียน โดยเลือกมาโรงเรียนละ 3 คน รวม 291 คน ในการดำเนินการเลือกผู้ให้ข้อมูลของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ประกอบด้วย

2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 97 คน

2.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 97 คน

2.3 ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 97 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ภาค	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล (คน)			รวม ผู้ให้ ข้อมูล(คน)
	โรงเรียน	โรงเรียน	ผ.อ.	รองฯ ผ.อ.	ครู หน.กลุ่ม สาระฯ	
ภาคเหนือ	455	21	21	21	21	63
ภาคกลาง	636	23	23	23	23	69
ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	934	30	30	30	30	90
ภาคใต้	335	23	23	23	23	69
รวม	2,360	97	97	97	97	291

¹⁶⁰Taro Yamane, *Statistics: An Introductory Analysis*, 3rd ed. (New York: Harper and Row Publication, 1973), 727-728.

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน
2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ประเภท 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น และ 3) แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ผู้วิจัยนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก และเป็นที่ยอมรับของวงการการศึกษาของประเทศไทย โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมีประเด็นในการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

- 1.1 อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีอะไรบ้าง
- 1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาควรมีการส่งเสริมอัตลักษณ์วิชาชีพในด้านใดบ้าง
- 1.3 ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่น ๆ

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าจัดอันดับ 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's five rating scale)¹⁶¹ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

¹⁶¹Dane Bertram, **Likert Scales**, Accessed March 21, 2017, Available from <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>.

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด กำหนดค่าคะแนน เท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อย กำหนดค่าคะแนน เท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง กำหนดค่าคะแนน เท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก กำหนดค่าคะแนน เท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด กำหนดค่าคะแนน เท่ากับ 5 คะแนน

3. แบบสอบถามเพื่อยืนยัน (Questionnaire) องค์กรประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยนำไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์ รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยจำแนกตามประเภทของเครื่องมือวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ใช้เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนา ดังนี้

1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แล้วนำข้อสรุปที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้กรอบความคิดที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.2 นำผลจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในข้อ 1.1 มาสังเคราะห์องค์ความรู้ (Content Synthesis) แล้วนำผลที่ได้ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อหาองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's scale) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ประมวลองค์ความรู้เกี่ยวกับของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การสังเคราะห์องค์ความรู้ (Content Synthesis) ประมวลทุกส่วน และนำมาสร้างแบบสอบถามภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ถึง 1 ถือว่ามีความสอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เป็นไปตามเกณฑ์ 120 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามของตัวแปร

2.3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างกับการวิจัยครั้งนี้ แต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างทุกประการ จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามของทั้งฉบับ ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) ผลการทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .926

2.4 ปรับปรุงเครื่องเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

3. แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์

3.2 นำแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จัดสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบและแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.3 นำแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดย

1. การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ
 - 1.1 ผู้วิจัยประสานกับผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ นัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ ที่จะเข้าสัมภาษณ์
 - 1.2 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในการเข้าให้สัมภาษณ์
 - 1.3 ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ตามที่นัดหมาย แนะนำตัว และมอบหนังสือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์
 - 1.4 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์
2. การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น
 - 2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความร่วมมือจากการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.2 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือแนะนำตัวจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย เอกสารประกอบด้วย คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถาม ซองปิดแถมบป้จำหน่ายของถึงผู้วิจัย แล้วส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและขอรับแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์
3. การเก็บข้อมูลจากการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้วิจัยได้ประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิทางโทรศัพท์ล่วงหน้า แล้วส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตอบแบบสอบถามแล้วส่งกลับทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนและนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้สถิติ ดังนี้
 - 2.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)¹⁶² ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบวาริแมกซ์ (Varimax Rotation) ซึ่งเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ซึ่งมากกว่า 1 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และอธิบายตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์(Kaiser)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จากแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้สถิติพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

¹⁶² John W. Best, **Research in Education**, 2th ed. (New Jersey: Prentice-Hall, 1977), 204-208.

สรุป

การวิจัยเรื่อง “อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา” มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสามารถแบ่งได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นที่ 4 การยืนยันองค์ประกอบ ประชากรคือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,360 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 97 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวม 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนกออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์จากแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจากกรอบแนวคิดของการวิจัย และการวิเคราะห์เอกสารจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งภายในประเทศไทย และต่างประเทศ

1.2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบแวนแมกซ์ (Varimax Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำร่างองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ มายืนยันเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ โดยการนำเสนอองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยวิธีการยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 7 คน ผู้วิจัยกำหนดกรอบการยืนยันองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นอื่น ๆ ขององค์ประกอบอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาและสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

ตอนที่ 1 องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และข้อค้นพบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ของนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ตัวเลขอารบิกแทนผู้สร้างผลงานเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้เครื่องหมาย √ แทนสาระสำคัญที่นำไปใช้จากการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสรุปได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

- | | | |
|----|---|--|
| 1 | = | Richard H. Hall (1968) |
| 2 | = | Walter C. Magnuson (1971) |
| 3 | = | Robert S. Fox & other (1973) |
| 4 | = | Ralph M. Stogdill (1981) |
| 5 | = | Andrew Abbott (1988) |
| 6 | = | Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (1990) |
| 7 | = | Dutton et al. (1994) |
| 8 | = | Gary A. Yukl (1998) |
| 9 | = | Eliot Freidson (2001) |
| 10 | = | Vivian L. Vignoles et al. (2006) |
| 11 | = | Brad E. Bizzell (2011) |
| 12 | = | Holly S. Ferraro & Delmonize A. Smith (2011) |

- 13 = Keith Leavitt et al. (2012)
- 14 = Thomas L. Cothorn (2014)
- 15 = Neary Siobhan (2014)
- 16 = Avis Glaze & Lyn Sharratt (2016)
- 17 = Gerald Aungus & George Couros (2017)
- 18 = เจริญ ภูวิจิตร
- 19 = ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร
- 20 = ภารดี อนันตนาวิ
- 21 = ถวิล อรัญเวศ
- 22 = อีระ รุณเจริญ
- 23 = จรัส อติวิทยากรณ์
- 24 = นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์
- 25 = ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์
- 26 = ทองทิพภา วิริยะพันธ์
- 27 = สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 28 = กระทรวงศึกษาธิการ
- 29 = ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี
- 30 = ประคอง รัศมีแก้ว
- 31 = พิมพ์ธิดา วัฒนวงศ์ปัญญา
- 32 = เตือนใจ ดลประสิทธิ์
- 33 = เมธา ภูมิเขต
- 34 = สิงห์ ยิ้มแย้ม
- 35 = สมถวิล ชูทรัพย์
- 36 = อภิญญา เวชยชัย
- 37 = บุหงา วชิระศักดิ์มงคล

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับลักษณะนิเวศวิทยาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	มีคุณธรรม จริยธรรม			✓				✓		✓	✓	✓		✓			✓		✓	
2	มีการจัดระบบที่ดี																			
3	มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ				✓							✓			✓				✓	
4	มีความเป็นนักบริหารจัดการ	✓															✓		✓	
5	มีความสามารถในการสัมพันธสังคมและชุมชน																✓		✓	✓
6	มีการพัฒนาตนเอง									✓					✓					
7	เป็นผู้บริหารมืออาชีพ	✓			✓					✓			✓							
8	มีบุคลิกภาพด้านการให้บริการทางวิชาการ			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓							
9	มีความสามารถในการสื่อสาร				✓												✓	✓	✓	✓
10	มีความกระตือรือร้น				✓															
11	มีพลัง แรงขับเคลื่อนภายใน							✓				✓						✓		
12	มีทัศนคติเชิงบวก			✓				✓			✓	✓						✓		
13	มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น			✓																
14	มีวิสัยทัศน์											✓			✓					
15	มีภาวะผู้นำ				✓														✓	
16	มีอารมณ์ขัน		✓																	
17	มีความรู้	✓	✓	✓	✓											✓				✓
18	เข้าใจวัฒนธรรม																			

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
19	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				√												√	√	√	√
20	มีความสามารถในการบริการ																			
21	เป็นผู้นำทางความคิด																			
22	มีความคิดก้าวหน้า														√					
23	มีความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา																			
24	มีความสามารถในการประสานงาน																			
25	มีความจริงใจ		√																	
26	มีจิตใจดี																			
27	ส่งเสริมความสามารถผู้ได้บังคับบัญชา								√											
28	มีความเคารพในคุณค่าของผู้อื่น								√											
29	มีปรีชาจจา																			
30	เป็นแบบอย่างที่ดี			√																
31	ปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จขององค์กร				√									√			√			
32	มีความยุติธรรม		√						√									√	√	√
33	มีความขยัน ซื่อสัตย์								√										√	
34	มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่		√		√															√

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
35	เป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงาน													√						
36	มีวินัยในตนเอง																			
37	มีความสามารถในการใช้เหตุผล		√									√								
38	มีความสามารถในการอธิบายให้ผู้อื่นยอมรับ		√		√															
39	มีความเมตตา																			
40	มีความใส่ใจผู้ตั้งข้อสงสัย		√																	
41	มีความกล้าตัดสินใจ										√									
42	มีความรับผิดชอบต่อสังคม																			
43	เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		√																	
44	ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง																			
45	มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้กับผู้อื่น																			
46	มีทักษะสร้างทางเลือกในการตัดสินใจ		√																	

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
47	มีความสามารถบริหารจัดการด้วยระบบ คุณภาพ																			
48	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารและการบริหารจัดการ										√									
49	มีความสามารถในการใช้ภาษา																			
50	มีประสบการณ์ในการบริหาร																			
51	มีความเป็นตัวของตัวเอง																			
52	มีความเป็นอิสระในการบริหาร																			
53	มีความสามารถในการทำให้ผู้อื่น เกิดความมั่นใจ		√														√			√
54	มีความกล้าหาญกระทำสิ่งที่เหมาะสม																			
55	มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญา ทางการศึกษา																	√		
56	สามารถเข้าถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน																		√	√
57	มุ่งมั่นสร้างโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ													√						√

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
58	มีความสามารถในการนิเทศภายใน สถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ														√				√	
59	มีศักยภาพในการจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาครู อย่างเป็นระบบ																		√	
60	มีความสามารถในการวางแผนโดยใช้ โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ		√																√	
61	มีความซื่อตรงต่อหน้าที่																			
62	มีความสามารถในการบริหาร												√				√			
63	มีความเป็นนักสู้																			
64	มีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้			√													√			√
65	เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ																	√		
66	มีความเป็นนักบุกเบิก																			
67	มีการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง															√				
68	เป็นผู้ที่มีความทันสมัย																			
69	มีการแสดงออกอย่างเปิดเผย ชัดเจน		√																√	√

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
70	มีความกล้าที่จะรับการเปลี่ยนแปลง																		✓	✓
71	มีการวางแผนการทำงาน																			
72	มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ				✓										✓				✓	
73	เป็นผู้ที่มีความเข้มแข็ง																			
74	มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลง												✓						✓	✓
75	มีความสามารถในการประเมินผลงาน																			
76	มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน	✓											✓							✓
77	บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุด																			
78	รู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม																			✓
79	ส่งเสริม สนับสนุนในการจัดการเรียนรู้																			
80	มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการบริหาร																			✓
81	เป็นผู้ที่มีความอดทนต่ออุปสรรค				✓															
82	เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์																			

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับลักษณะนิเวศวิทยาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
83	บริหารงานแบบมีส่วนร่วม																				
84	มีความสามารถในการปรับตัว																				√
85	เป็นผู้มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง																				√
86	มีความสามารถในการมอบหมายงาน ให้ผู้ที่บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม								√								√				√
87	มีความสามารถในการวิเคราะห์ประเด็น ต่าง ๆ																√				√
88	มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้										√										√
89	เป็นผู้ที่ใฝ่รู้และฝึกฝน																	√			√
90	มีความสามารถในการรับรู้ความรู้สึก ของผู้อื่น																√				√
91	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุม อารมณ์																				√
92	มีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อ สถานการณ์รอบข้าง																				√
93	รู้เท่าทันสถานการณ์																				√

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับลักษณะนิเวศวิทยาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
94	ปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของตน								√	√	√									√
95	มีทักษะทางสังคม		√																	√
96	มีความสุขภาพดี							√									√			
97	มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์																			
98	มีความสามารถในการแก้ปัญหา			√																
99	มีทักษะในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม																√	√		
100	มีความสามารถในการเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อการบริหาร																√			
101	มีความสามารถในการกำหนดทิศทางขององค์กร	√																		
102	มีมาตรฐานวิชาชีพ						√			√										
103	มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	√										√								
104	มีการบริหารจัดการที่ดี		√														√			
105	มีการจัดโครงสร้างองค์กร																√			
106	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี		√				√													

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
107	มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์																			
108	มีความเสียสละ																			
109	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับ ชุมชน																			
110	มีไหวพริบ		✓																	
111	มีความสามารถในการวิเคราะห์ประเด็น ต่าง ๆ																			
112	มีเป้าหมายในการทำงาน																			
113	มองเห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้า																			
114	มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน																			
115	มีความสามารถทำให้ผู้นอมนยอมรับ																			
116	มีทักษะในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม		✓																	
117	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา																			
118	มีความฉลาดทางอารมณ์		✓																	
119	มีการครองตนอย่างเหมาะสม																			
120	มีความสามารถในการปฏิบัติงาน											✓								

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
121	มีทักษะในการบริหาร																			
122	มีความสามารถในการใช้วิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสม																			
123	มีกระบวนการทำงานเป็นขั้นตอน		√																	
124	มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ		√																	
125	มีเทคนิคการทำงานที่ผสมผสานความรู้ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม																			
126	มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน																			
127	มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย		√																	
128	มีความสามารถในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง																			
129	มีความรอบคอบ																			
130	มีความเสมอต้นเสมอปลาย		√																	
131	มีการใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม																			

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
17	มีความรู้				√						√			√			√		√
18	เข้าใจวัฒนธรรม										√								
19	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		√	√							√				√				
20	มีความสามารถในการบริการ							√											
21	เป็นผู้นำทางความคิด					√		√											
22	มีความคิดก้าวหน้า						√	√											
23	มีความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา							√											
24	มีความสามารถในการประสานงาน	√		√				√											
25	มีความจริงใจ							√			√								
26	มีจิตใจดี							√			√								
27	ส่งเสริมความสามารถผู้ได้บังคับบัญชา							√			√								
28	มีความเคารพในคุณค่าของผู้อื่น							√			√								
29	มีปรีชาจา							√			√								
30	เป็นแบบอย่างที่ดี							√			√								
31	ปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จขององค์กร							√			√								
32	มีความยุติธรรม							√			√					√			

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับลักษณะนิเวศวิทยาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
33	มีความขยัน ซื่อสัตย์		√				√		√											
34	มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่						√		√											
35	เป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงาน						√		√											
36	มีวินัยในตนเอง								√						√					
37	มีความสามารถในการใช้เหตุผล						√				√					√				
38	มีความสามารถในการอธิบายให้ผู้อื่นยอมรับ						√				√									
39	มีความเมตตา						√				√									
40	มีความใส่ใจผู้บังคับบัญชา						√				√					√				
41	มีความกล้าตัดสินใจ						√				√					√				
42	มีความรับผิดชอบต่อสังคม						√				√									
43	เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						√				√									
44	ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง						√				√									
45	มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้จักผู้อื่น						√			√										
46	มีทักษะสร้างทางเลือกในการตัดสินใจ													√						√

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
47	มีความสามารถบริหารจัดการด้วยระบบ คุณภาพ								√										
48	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร และการบริหารจัดการ								√										
49	มีความสามารถในการใช้ภาษา								√										
50	มีประสบการณ์ในการบริหาร								√										
51	มีความเป็นตัวของตัวเอง																	√	
52	มีความเป็นอิสระในการบริหาร																		
53	มีความสามารถในการทำให้อื่นเกิดความมั่นใจ													√					
54	มีความกล้าหาญกระทำสิ่งที่เหมาะสม									√									
55	มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาทาง การศึกษา								√										
56	สามารถเข้าถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน																		
57	มุ่งมั่นสร้างโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ																		

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
58	มีความสามารถในการนิเทศภายในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ															√			
59	มีศักยภาพในการจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ																		
60	มีความสามารถในการวางแผนโดยใช้โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ															√			
61	มีความซื่อตรงต่อหน้าที่			√						√									
62	มีความสามารถในการบริหาร			√															
63	มีความเป็นนักสู้									√									
64	มีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้	√								√									
65	เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ									√									
66	มีความเป็นนักบุกเบิก																		
67	มีการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง			√															
68	เป็นผู้ที่มีความทันสมัย																		
69	มีการแสดงออกอย่างเปิดเผย ชัดเจน																		√

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
70	มีความกล้าที่จะรับการเปลี่ยนแปลง																		
71	มีการวางแผนการทำงาน			√															
72	มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ																		
73	เป็นผู้ที่มีความเข้มแข็ง			√															
74	มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลง		√	√										√					
75	มีความสามารถในการประเมินผลงาน			√												√			
76	มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน			√															
77	บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุด			√															
78	รู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคม			√															
79	ส่งเสริม สนับสนุนในการจัดการเรียนรู้			√															
80	มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อ การบริหาร		√																
81	เป็นผู้ที่มีความอดทนต่ออุปสรรค		√																
82	เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์		√																

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
83	บริหารงานแบบมีส่วนร่วม	√																	
84	มีความสามารถในการปรับตัว																		
85	เป็นผู้มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง																		
86	มีความสามารถในการมอบหมายงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม																		
87	มีความสามารถในการวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ																		
88	มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้																		
89	เป็นผู้ที่ใฝ่รู้และฝึกฝน																		
90	มีความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่น																		
91	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์																		
92	มีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อ สถานการณ์รอบข้าง																		
93	รู้เท่าทันสถานการณ์																		
94	ปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของตน																		
95	มีทักษะทางสังคม															√			√
96	มีความสุขภาพอ่อนตน																		

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
97	มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์		√																	
98	มีความสามารถในการแก้ปัญหา																			
99	มีทักษะในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม																			
100	มีความสามารถในการเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อ การบริหาร																			
101	มีความสามารถในการกำหนดทิศทางของ องค์กร								√											
102	มีมาตรฐานวิชาชีพ																			
103	มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ												√		√	√	√	√		√
104	มีการบริหารจัดการที่ดี												√			√				
105	มีการจัดโครงสร้างองค์กร															√				
106	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี															√	√	√		√
107	มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์															√				
108	มีความเสียสละ															√				
109	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน																	√		
110	มีไหวพริบ																		√	

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
111	มีความสามารถในการวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ													√						
112	มีเป้าหมายในการทำงาน													√						
113	มองเห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้า													√						
114	มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน													√		√				
115	มีความสามารถทำให้ผู้นอมนับ													√			√			
116	มีทักษะในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม													√						
117	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้บังคับบัญชา													√						
118	มีความฉลาดทางอารมณ์											√								
119	มีการครองตนอย่างเหมาะสม											√								
120	มีความสามารถในการปฏิบัติงาน											√					√			
121	มีทักษะในการบริหาร																√			
122	มีความสามารถในการใช้วิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสม																			
123	มีกระบวนการทำงานเป็นขั้นตอน																			√
124	มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ																			√

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
125	มีเทคนิคการทำงานที่ผสมผสานความรู้ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม																			
126	มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน																	√		
127	มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย																	√		
128	มีความสามารถในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง																	√		
129	มีความรอบคอบ																			
130	มีความเสมอต้นเสมอปลาย																			
131	มีการใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม																			

จากตารางที่ 2 พบว่าการวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และข้อค้นพบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเกี่ยวกับ อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ของนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้รวมทั้งสิ้น 131 ตัวแปร

1.2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สรุปผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ประเด็น	ดร.ประพจน์ แยมทิพย์	ดร.อาคม มากมีทรัพย์	ดร.ประเมษฐ์ โมลี	ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง	ดร.เฉลียว ยาใจ
1	มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหาร	✓	✓	✓	✓	✓
2	มีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓
3	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓		✓	✓	
4	กล้าตัดสินใจ	✓				✓
5	มีความซื่อสัตย์	✓			✓	
6	มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	
7	มีภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓	
8	มีความสามารถในการวางแผน	✓			✓	
9	มีคุณธรรม จริยธรรม	✓		✓	✓	✓
10	มีความสามารถในการนิเทศกำกับติดตาม	✓				
11	เป็นแบบอย่างที่ดี	✓		✓	✓	✓
12	มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ	✓	✓		✓	✓
13	มีความมุ่งมั่น	✓				
14	มองการณ์ไกล	✓	✓		✓	
15	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓		✓	✓	
16	บริหารแบบมีส่วนร่วม	✓				

ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	ดร.ประพจน์ แย้มทิพย์	ดร.อาคม มากมีทรัพย์	ดร.ประเมษฐ์ โมลี	ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง	ดร.เฉลียว ยาใจ
17	ใช้หลักธรรมาภิบาล	√			√	√
18	มีความรับผิดชอบในการบริหาร	√	√	√	√	
19	ใช้ข้อมูลรอบด้านประกอบการตัดสินใจ	√				
20	ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	√		√	√	
21	ปรับวิธีการทำงานให้เอื้อประโยชน์ต่อบริบทและสถานการณ์	√				
22	มีความสามารถด้านการบริหารงานวิชาการ	√	√	√	√	
23	บริหารงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและคุ้มทุน	√				
24	มีความโปร่งใส	√			√	√
25	มีความสามารถในการจัดการความรู้	√	√		√	
26	มีมุมมองกว้าง	√		√	√	√
27	มีความเป็นนักวิชาการ	√	√	√	√	
28	มีความรอบรู้	√	√	√	√	
29	มีความสามารถในการแก้ปัญหา	√				
30	มีความสามารถในการสัมพันธ์สังคมและชุมชน			√		
31	มีความสุข รอบคอบ			√		
32	มีความสามารถในการบริหารจัดการ			√	√	
33	มีไหวพริบในการบริหารจัดการงบประมาณ	√	√			
34	มีความสามารถในการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม	√		√	√	
35	เป็นนักบริหารกิจกรรม			√	√	
36	มีความสามารถในการเชื่อมโยง ประยุกต์ใช้ความรู้ในการบริหาร	√		√	√	
37	มีความคล่องตัว	√	√			

ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	ดร.ประพจน์ แย้มทิพย์	ดร.อาคม มากมณีทรัพย์	ดร.ประเมษฐ์ โมลี	ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง	ดร.เฉลียว ยาใจ
38	มีความรวดเร็วในการบริหาร	✓		✓	✓	
39	มีกระบวนการบริหารอย่างเป็นขั้นตอน		✓		✓	
40	มีภาพลักษณ์ที่ดี		✓	✓		
41	มีบุคลิกภาพ	✓	✓			
42	มีทัศนคติเชิงบวก	✓		✓		
43	ดูแลให้ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น			✓		
44	มีความสามารถในการจดจำ			✓		
45	มีความสามารถในการประสานงาน			✓	✓	
46	มีความสามารถด้านการปรับปรุงและพัฒนา			✓	✓	
47	สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์				✓	
48	มีกระบวนการกลุ่มในการทำงานและแก้ปัญหา				✓	
49	มีกัลยาณมิตรในการทำงาน				✓	
50	มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง				✓	
51	มีความสามารถในการบริหารงานเชิงรุก	✓	✓		✓	
52	พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				✓	
53	คิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ			✓		
54	มีความสามารถโน้มน้าว หรือจูงใจผู้ร่วมงาน ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน		✓		✓	
55	เป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน				✓	✓
56	มีความรู้เรื่องหลักการ ทฤษฎีในการบริหารงาน		✓			
57	มีความรู้เรื่องการบริหารหลักสูตร				✓	
58	เป็นผู้นำที่ดี		✓		✓	✓
59	มีความสามารถในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง	✓			✓	

ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	ดร.ประพจน์ แย้มทิพย์	ดร.อาคม มากมิมิทรัพย์	ดร.ประเมษฐ์ โมลี	ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง	ดร.เดลีวิ ยาใจ
60	มีความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี				√	√
61	มีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพครู		√	√	√	√
62	เป็นผู้แสวงหาความรู้เพื่อการพัฒนางานอยู่เสมอ	√			√	√
63	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง				√	
64	เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยไม่หวังผลตอบแทน				√	√
65	มีความสามารถในการสร้างชุมชนเพื่อการเรียนรู้				√	
66	มีความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข				√	√
67	มีความสามารถในการสร้างทีมงานให้มีจุดยืน ร่วมกันในการปฏิบัติงาน		√		√	√
68	มีความสามารถในการพัฒนางานตามจุดเน้น หรือนโยบายทางการศึกษา	√	√	√	√	√

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ตัวแปรรวมทั้งสิ้น 68 ตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อกระทงคำถามในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งภายในประเทศไทยและต่างประเทศและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาบูรณาการเข้าด้วยกันและนำมาจัดสร้างเป็นกระทงคำถามรวมทั้งสิ้น 153 ตัวแปร และเมื่อนำมาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Item Objective Congruence : IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 5 คน พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจนกระทั่งได้ข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้จำนวนทั้งสิ้น 120 ข้อ สำหรับนำไปสร้างเครื่องมือในการหาอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .926 เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

การวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 97 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 97 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 97 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 97 คน รวมทั้งสิ้น 291 คน ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีข้อคำถาม จำนวน 120 ข้อ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นกลับคืนมาจำนวน 86 โรงเรียน รวมแบบสอบถาม 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.66 และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นมาวิเคราะห์ผล ดังนี้

2.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	131	50.78
- หญิง	127	49.22
รวม	258	100.00
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 25 ปี	1	0.39
- 25 – 35 ปี	23	8.91
- 36 – 45 ปี	52	20.16
- 46 ปีขึ้นไป	182	70.54
รวม	258	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	58	22.48
- ปริญญาโท	184	71.32
- ปริญญาเอก	16	6.20
รวม	258	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
- ผู้อำนวยการโรงเรียน	86	33.33
- รองผู้อำนวยการโรงเรียน/ผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน	86	33.33
- ครูหัวหน้ากลุ่มสาระฯ	86	33.33
รวม	258	100.00
5. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	58	22.48
- 5 – 10 ปี	35	13.57
- 11 – 15 ปี	29	11.24
- 15 ปีขึ้นไป	136	52.71
รวม	258	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 258 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 50.78 เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 49.22 อายุส่วนใหญ่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 70.54 มีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.16 มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.91 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.39 วุฒิการศึกษาาระดับปริญญาโท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 71.32 ระดับปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.48 ระดับปริญญาเอก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 52.71 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.48 ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.57 ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.24

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของตัวแปรองค์ประกอบอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยวิเคราะห์จากค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำไปเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ของเบสต์ (Best) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

(n = 258)

ที่	ตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร	4.55	.65	มากที่สุด
2	มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.55	.60	มากที่สุด
3	มีความเป็นนักบริหารจัดการ	4.58	.64	มากที่สุด
4	มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้	4.51	.57	มากที่สุด
5	มีคุณธรรม จริยธรรม	4.75	.49	มากที่สุด
6	มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.65	.55	มากที่สุด
7	เป็นผู้บริหารมืออาชีพ	4.51	.68	มากที่สุด
8	มีบุคลิกภาพด้านการให้บริการทางวิชาการ	4.48	.62	มาก
9	มีความสามารถในการสื่อสาร	4.53	.65	มากที่สุด

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น
ตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n = 258)

ที่	ตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10	มีความสามารถในการวางแผน	4.64	.56	มากที่สุด
11	มีความสามารถในการประสานงาน	4.58	.60	มากที่สุด
12	มีภาวะผู้นำ	4.72	.55	มากที่สุด
13	มีวิสัยทัศน์	4.68	.55	มากที่สุด
14	มีทัศนคติเชิงบวก	4.64	.56	มากที่สุด
15	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.57	.63	มากที่สุด
16	เป็นผู้นำทางความคิด	4.54	.63	มากที่สุด
17	มีความคิดก้าวหน้า	4.58	.62	มากที่สุด
18	มีความกระตือรือร้น	4.57	.58	มากที่สุด
19	มีความเคารพในคุณค่าของผู้อื่น	4.58	.64	มากที่สุด
20	มีวินัยในตนเอง	4.64	.54	มากที่สุด
21	เป็นแบบอย่างที่ดี	4.63	.56	มากที่สุด
22	มีปียวาจา	4.56	.60	มากที่สุด
23	มีความยุติธรรม	4.65	.57	มากที่สุด
24	มีความกล้าตัดสินใจ	4.61	.58	มากที่สุด
25	มีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.63	.55	มากที่สุด
26	มีความสามารถในการใช้เหตุผล	4.53	.57	มากที่สุด
27	เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.54	.62	มากที่สุด
28	ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น	4.53	.62	มากที่สุด
29	มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้กับผู้อื่น	4.44	.60	มาก
30	มีทักษะสร้างทางเลือกในการตัดสินใจ	4.45	.63	มาก
31	มีประสบการณ์ในการบริหาร	4.48	.67	มาก
32	มีความเป็นตัวของตัวเอง	4.47	.67	มาก
33	มีมนุษยสัมพันธ์	4.62	.56	มากที่สุด

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น
ตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n = 258)

ที่	ตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
34	มีความเสียสละ	4.63	.58	มากที่สุด
35	ยึดมั่นในหลักการบริหาร	4.57	.62	มากที่สุด
36	มีความกล้าหาญกระทำสิ่งที่เหมาะสม	4.53	.64	มากที่สุด
37	รับรู้ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.45	.66	มาก
38	เป็นผู้ที่มีความอดทนต่ออุปสรรค	4.56	.63	มากที่สุด
39	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	4.60	.60	มากที่สุด
40	เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ	4.67	.55	มากที่สุด
41	เป็นผู้มีความทันสมัย	4.51	.61	มากที่สุด
42	มีการแสดงออกอย่างเปิดเผย ชัดเจน	4.46	.64	มาก
43	มีความสามารถในการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างมีคุณภาพ	4.50	.64	มากที่สุด
44	มีศักยภาพในการจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาครูอย่าง เป็นระบบ	4.36	.68	มาก
45	มีความกล้าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง	4.56	.62	มากที่สุด
46	มีความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา	4.46	.63	มาก
47	รู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคม	4.54	.62	มากที่สุด
48	มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ	4.56	.63	มากที่สุด
49	เป็นผู้ที่มีความเข้มแข็ง	4.53	.64	มากที่สุด
50	มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลง	4.46	.63	มาก
51	บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุด	4.59	.58	มากที่สุด
52	เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์	4.53	.59	มากที่สุด
53	มีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อ สถานการณ์รอบข้าง	4.50	.61	มากที่สุด

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น
ตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n = 258)

ที่	ตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
54	ส่งเสริม สนับสนุนในการจัดการเรียนรู้	4.64	.59	มากที่สุด
55	มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการ บริหาร	4.53	.64	มากที่สุด
56	มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง	4.51	.61	มากที่สุด
57	มีความสามารถในการมอบหมายงานได้อย่าง เหมาะสม	4.57	.58	มากที่สุด
58	มีความสามารถในการวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ	4.49	.63	มาก
59	มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ ชุมชน	4.56	.61	มากที่สุด
60	เป็นผู้ที่ใฝ่รู้และฝึกฝน	4.58	.60	มากที่สุด
61	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	4.58	.62	มากที่สุด
62	เป็นผู้ที่รู้เท่าทันสถานการณ์	4.61	.55	มากที่สุด
63	ปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของตน	4.63	.55	มากที่สุด
64	มีความสุภาพอ่อนน้อมตน	4.58	.56	มากที่สุด
65	มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ การบริหาร	4.54	.62	มากที่สุด
66	มีความสามารถในการแก้ปัญหา	4.64	.59	มากที่สุด
67	มีทักษะในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.66	.56	มากที่สุด
68	มีความสามารถในการเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อ การบริหาร	4.49	.66	มาก
69	มีความสามารถในการกำหนดทิศทางของ องค์กร	4.57	.60	มากที่สุด
70	มีจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.76	.51	มากที่สุด
71	มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	4.68	.54	มากที่สุด
72	มีความฉลาดรอบรู้	4.62	.55	มากที่สุด

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น
ตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n = 258)

ที่	ตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
73	มีไหวพริบ	4.46	.63	มาก
74	มีเป้าหมายในการทำงาน	4.67	.57	มากที่สุด
75	มองเห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่	4.59	.60	มากที่สุด
76	มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน	4.69	.54	มากที่สุด
75	มองเห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่	4.59	.60	มากที่สุด
76	มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน	4.69	.54	มากที่สุด
77	มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น	4.53	.59	มากที่สุด
78	มีความโอปอ้อมอริ	4.57	.55	มากที่สุด
79	มีความฉลาดทางอารมณ์	4.56	.60	มากที่สุด
80	มีการครองตนอย่างเหมาะสม	4.61	.56	มากที่สุด
81	เป็นผู้ที่ให้ความไว้วางใจได้	4.60	.60	มากที่สุด
82	มีเทคนิคการทำงานที่ผสมผสานความรู้ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	4.49	.59	มาก
83	มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน	4.52	.62	มากที่สุด
84	มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย	4.50	.64	มากที่สุด
85	มีความสามารถในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.58	.59	มากที่สุด
86	มีความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ในการบริหาร	4.50	.62	มากที่สุด
87	มีการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร	4.56	.58	มากที่สุด
88	มีความอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ	4.57	.58	มากที่สุด
89	เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	4.55	.60	มากที่สุด
90	มีความตื่นตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ	4.46	.64	มาก
91	มีวิธีทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.63	.57	มากที่สุด
92	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ในการบริหาร	4.48	.66	มาก

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น
ตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n = 258)

ที่	ตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
93	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.59	.63	มากที่สุด
94	มีความรอบคอบ	4.60	.62	มากที่สุด
95	มองการณ์ไกล	4.62	.58	มากที่สุด
96	มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหาร	4.59	.61	มากที่สุด
97	มีความรับผิดชอบในการบริหาร	4.67	.57	มากที่สุด
98	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.56	.58	มากที่สุด
99	บริหารงานแบบมีส่วนร่วม	4.57	.59	มากที่สุด
100	มีความสามารถในการใช้อำนาจหน้าที่อย่าง เหมาะสม	4.59	.57	มากที่สุด
101	ใช้หลักธรรมาภิบาล	4.64	.58	มากที่สุด
102	ใช้ข้อมูลรอบด้านประกอบการตัดสินใจ	4.56	.62	มากที่สุด
103	ปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลง	4.53	.58	มากที่สุด
104	ปรับวิธีการทำงานให้เอื้อประโยชน์ต่อบริบท และสถานการณ์	4.49	.59	มาก
105	มีความสามารถด้านการบริหารงานวิชาการ	4.49	.59	มาก
106	บริหารงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและคุ้มทุน	4.55	.58	มากที่สุด
107	มีความโปร่งใส	4.70	.54	มากที่สุด
108	มีความสามารถในการจัดการความรู้	4.50	.61	มากที่สุด
109	มีมุมมองกว้าง	4.55	.60	มากที่สุด
110	มีความคล่องตัว	4.50	.61	มากที่สุด
111	มีความสามารถด้านการปรับปรุงและพัฒนา	4.53	.60	มากที่สุด
112	มีภาพลักษณ์ที่ดี	4.61	.58	มากที่สุด
113	เป็นผู้ที่มีความกล้าในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ	4.60	.58	มากที่สุด
114	มีความสามารถในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง	4.57	.58	มากที่สุด

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น
ตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ต่อ)

(n = 258)

ที่	ตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
115	เป็นผู้นำที่ดี	4.66	.54	มากที่สุด
116	มีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพครู	4.54	.59	มากที่สุด
117	เป็นผู้แสวงหาความรู้เพื่อการพัฒนางานอยู่เสมอ	4.56	.58	มากที่สุด
118	มีความสามารถในการสร้างทีมงานให้มีจุดยืน ร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.56	.58	มากที่สุด
119	มีความสามารถในการสร้างชุมชนเพื่อการ เรียนรู้	4.50	.59	มากที่สุด
120	มีความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	4.61	.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า โดยภาพรวมข้อคำถามทั้ง 120 ตัวแปร มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) อยู่ระหว่าง 4.36 – 4.76 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยกับตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าระหว่าง 0.49 – 0.68 หมายความว่า การกระจายของข้อมูลตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใกล้เคียงกัน

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตรวจสอบโดยสถิติตัวแปรมีความสัมพันธ์กันโดยพิจารณาจากค่า KMO and Bartlett's Test โดยค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบตัวแปรต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์หรือไม่ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ผล ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy	.900
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	43364.976
df	7140
Sig	.000

จากตารางที่ 6 ค่า KMO (Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ .900 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 120 ตัวแปรของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นจำนวนข้อมูลที่มีความเพียงพอและมีความเหมาะสม สามารถใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ระดับดี ทั้งนี้เพราะค่า KMO มีค่ามากกว่า .5 และเข้าใกล้ 1 และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบในลักษณะเดียวกัน คือ ค่า Chi-Square = 43364.976 ค่า Significance = .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 ซึ่งแสดงว่าค่าแมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง 120 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันทำให้ข้อมูลนี้นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านองค์ประกอบอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา คืนกลับมาจำนวน 258 ฉบับ จากจำนวนทั้งสิ้น 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.66 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) และการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (varimax extraction) โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ตามที่แฮร์และคณะ (Hair et.al.) กล่าวว่า น้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.50 ขึ้นไปเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทางสถิติ (practically significant)
- 2) มีค่าไอเก็น (eigenvalues) มากกว่า 1 ตามเกณฑ์ของไกเซอร์ (Kaiser's criterion) และ
- 3) มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ดังกล่าวได้จำนวนองค์ประกอบและค่าความแปรปรวนของตัวแปร สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ จำนวน 19 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 องค์ประกอบ ค่าความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนของตัวแปรองค์ประกอบอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบ (Component)	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวน (eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)	ค่าความแปรปรวน (eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)
1	61.014	50.845	50.845	19.250	16.041	16.041
2	4.373	3.644	54.489	12.433	10.361	26.402
3	3.084	2.570	57.059	10.121	8.434	34.836
4	2.794	2.328	59.387	6.262	5.218	40.054
5	2.476	2.063	61.450	6.193	5.161	45.215
6	2.309	1.924	63.374	6.047	5.039	50.254
7	2.171	1.809	65.183	4.623	3.852	54.106
8	1.889	1.574	66.758	4.123	3.436	57.542
9	1.738	1.448	68.206	3.769	3.141	60.683
10	1.626	1.355	69.561	3.411	2.842	63.525
11	1.571	1.309	70.870	3.018	2.515	66.041
12	1.492	1.243	72.113	2.576	2.147	68.188
13	1.344	1.120	73.233	2.354	1.962	70.150
14	1.245	1.038	74.271	2.098	1.749	71.898
15	1.213	1.011	75.282	1.983	1.653	73.551
16	1.163	.970	76.252	1.849	1.541	75.092
17	1.112	.927	77.178	1.719	1.432	76.524
18	1.093	.911	78.090	1.550	1.292	77.816
19	1.004	.837	78.926	1.333	1.111	78.926

จากตารางที่ 7 พบว่า เมื่อพิจารณาเฉพาะองค์ประกอบอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีค่าความแปรปรวนหรือค่าไอเกน (eigenvalue) 1 ขึ้นไป ได้จำนวนองค์ประกอบ (component) ทั้งหมด 19 องค์ประกอบ โดยมีค่าร้อยละความแปรปรวน (% of variance) อยู่ระหว่าง 1.111 – 16.041 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (cumulative % of variance) เท่ากับร้อยละ 78.926 ลักษณะนี้แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 19 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้เท่ากับร้อยละ 78.926

แต่เมื่อพิจารณาเกณฑ์ในการเลือกที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) เท่ากับ 0.5 ขึ้นไป และตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป มีรายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และจำนวนองค์ประกอบ

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)					
	1	2	3	4	5	6
A84	.733					
A110	.725					
A109	.719					
A85	.706					
A93	.690					
A95	.667					
A91	.661					
A94	.636					
A90	.631					
A98	.605					
A118	.604					
A108	.600					
A111	.592					
A119	.577					
A114	.573					
A113	.560					
A83	.558					
A96	.557					
A103	.550					
A120	.541					
A97	.537					
A82	.534					

ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และจำนวนองค์ประกอบ (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)					
	1	2	3	4	5	6
A86	.523					
A92	.505					
A76	.502					
A104	.501					
A19		.768				
A28		.739				
A22		.707				
A23		.681				
A29		.658				
A27		.645				
A26		.596				
A21		.586				
A5		.579				
A14		.530				
A81		.516				
A101		.505				
A1			.687			
A7			.674			
A2			.633			
A12			.611			
A3			.608			
A6			.567			
A10			.547			
A13			.546			
A4			.508			
A17			.505			
A15			.502			

ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และจำนวนองค์ประกอบ (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)					
	2.03	2	3	4	5	6
A66				.729		
A67				.595		
A65				.535		
A56					.627	
A54					.579	
A55					.565	
A44						.670
A46						.627
A43						.603
A45						.582
รวมทั้งสิ้น 59 ตัวแปร	26 ตัวแปร	12 ตัวแปร	11 ตัวแปร	3 ตัวแปร	3 ตัวแปร	4 ตัวแปร

จากตารางที่ 8 พบว่า องค์ประกอบอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ รวมทั้งสิ้น 59 ตัวแปร ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 มีจำนวน 26 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวน 12 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวน 11 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 มีจำนวน 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 มีจำนวน 3 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 6 มีจำนวน 4 ตัวแปร โดยมีรายละเอียด แต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ลำดับ	องค์ประกอบ	จำนวน ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (factor loading)
1	องค์ประกอบที่ 1	26	0.501 – 0.733
2	องค์ประกอบที่ 2	12	0.505 – 0.768
3	องค์ประกอบที่ 3	11	0.502 – 0.687
4	องค์ประกอบที่ 4	3	0.535 – 0.729
5	องค์ประกอบที่ 5	3	0.565 – 0.627
6	องค์ประกอบที่ 6	4	0.501 – 0.768

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามเกณฑ์การคัดเลือก องค์ประกอบมี 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 26 ตัวแปร ค่า factor loading อยู่ระหว่าง 0.501 – 0.733 องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 12 ตัวแปร ค่า factor loading อยู่ระหว่าง 0.505 – 0.768 องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 11 ตัวแปร ค่า factor loading อยู่ระหว่าง 0.502 – 0.687 องค์ประกอบที่ 4 จำนวน 3 ตัวแปร ค่า factor loading อยู่ระหว่าง 0.535 – 0.729 องค์ประกอบที่ 5 จำนวน 3 ตัวแปร ค่า factor loading อยู่ระหว่าง 0.565 – 0.627 และองค์ประกอบที่ 6 จำนวน 4 ตัวแปร ค่า factor loading อยู่ระหว่าง 0.501 – 0.768

นอกจากนี้ให้นำหนักองค์ประกอบและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบหลังหมุนแกน แสดงรายละเอียดได้ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 องค์ประกอบที่ 1

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	A84	มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย	0.733
2	A110	มีความคล่องตัว	0.725
3	A109	มีมุมมองกว้าง	0.719
4	A85	มีความสามารถในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	0.706
5	A93	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	0.690
6	A95	มองการณ์ไกล	0.667
7	A91	มีวิธีทำงานให้ประสบความสำเร็จ	0.661
8	A94	มีความรอบคอบ	0.636
9	A90	มีความตื่นตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ	0.631
10	A98	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.605
11	A118	มีความสามารถในการสร้างทีมงานให้มีจุดยืน ร่วมกันในการปฏิบัติงาน	0.604
12	A108	มีความสามารถในการจัดการความรู้	0.600
13	A111	มีความสามารถด้านการปรับปรุงและพัฒนา	0.592
14	A119	มีความสามารถในการสร้างชุมชนเพื่อการเรียนรู้	0.577
15	A114	มีความสามารถในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง	0.573

ตารางที่ 10 องค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
16	A113	เป็นผู้ที่มีความกล้าในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ	0.560
17	A83	มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน	0.558
18	A96	มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหาร	0.557
19	A103	ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลง	0.550
20	A120	มีความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	0.541
21	A97	มีความรับผิดชอบในการบริหาร	0.537
22	A82	มีเทคนิคการทำงานที่ผสมผสานความรู้ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	0.534
23	A86	มีความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการ บริหาร	0.523
24	A92	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	0.505
25	A76	มีความมุ่งมั่นในการบริหาร	0.502
26	A104	ปรับวิธีการทำงานให้เอื้อประโยชน์ต่อบริบท และ สถานการณ์	0.501
ค่าแปรปรวนองค์ประกอบ (eigenvalues)			19.250
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)			16.041
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)			16.041

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 26 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 76, 82, 83, 84, 85, 86, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 103, 104, 108, 109, 110, 111, 113, 114, 118, 119 และ 120 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.501 – 0.733 มีค่าความแปรปรวนองค์ประกอบ (eigenvalues) เท่ากับ 19.250 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 16.041 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance) เท่ากับ 16.041 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปรกับองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1

กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 26 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปร มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย มีค่า factor loading มากที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อขององค์ประกอบที่ 1 นี้ว่า “การมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา”

ตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 2

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	A19	มีความเคารพในคุณค่าของผู้อื่น	0.768
2	A28	ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น	0.739
3	A22	มีปียวาจา	0.707
4	A23	มีความยุติธรรม	0.681
5	A29	มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ความรู้กับผู้อื่น	0.658
6	A27	เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.645
7	A26	มีความสามารถในการใช้เหตุผล	0.596
8	A21	เป็นแบบอย่างที่ดี	0.586
9	A5	มีคุณธรรม จริยธรรม	0.579
10	A14	มีทัศนคติเชิงบวก	0.530
11	A81	เป็นผู้ที่ให้ความไว้วางใจได้	0.516
12	A101	ใช้หลักธรรมาภิบาล	0.505
ค่าแปรปรวนองค์ประกอบ (eigenvalues)			12.433
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)			10.361
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)			26.402

จากตารางที่ 11 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 มีตัวแปร จำนวน 12 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 5, 14, 19, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29, 81 และ 101 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.505 – 0.768 มีค่าความแปรปรวนองค์ประกอบ (eigenvalues) เท่ากับ 12.433 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 10.361 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance) เท่ากับ 26.402 ลักษณะนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 12 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปร มีความเคารพในคุณค่าของผู้อื่น มีค่า factor loading มากที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อขององค์ประกอบนี้ว่า “การมีคุณธรรมและจริยธรรม”

ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 3

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	A1	มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ	0.687
2	A7	เป็นผู้บริหารมืออาชีพ	0.674
3	A2	มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ	0.633
4	A12	มีภาวะผู้นำ	0.611
5	A3	มีความเป็นนักบริหารจัดการ	0.608
6	A6	มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.567
7	A10	มีความสามารถในการวางแผน	0.547
8	A13	มีวิสัยทัศน์	0.546
9	A4	มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้	0.508
10	A17	มีความคิดก้าวหน้า	0.505
11	A15	มีความคิดสร้างสรรค์	0.502
ค่าแปรปรวนองค์ประกอบ (eigenvalues)			10.121
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)			8.434
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)			34.836

จากตารางที่ 12 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 11 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 และ 13 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.502 – 0.687 มีค่าความแปรปรวนองค์ประกอบ (eigenvalues) เท่ากับ 10.121 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 8.434 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance) เท่ากับ 34.836 ลักษณะนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปร มีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร มีค่า factor loading มากที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อ องค์ประกอบนี้ว่า “การมีความสามารถในด้านวิชาการ”

ตารางที่ 13 องค์ประกอบที่ 4

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	A66	มีความสามารถในการแก้ปัญหา	0.729
2	A67	มีทักษะในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	0.595
3	A65	มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์การบริหาร	0.535
ค่าแปรปรวนองค์ประกอบ (eigenvalues)			6.262
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)			5.218
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)			40.054

จากตารางที่ 13 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 65, 66 และ 67 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.535 – 0.729 มีค่าความแปรปรวนองค์ประกอบ (eigenvalues) เท่ากับ 6.262 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 5.218 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance) เท่ากับ 40.054 ลักษณะนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปร มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่า factor loading มากที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา”

ตารางที่ 14 องค์ประกอบที่ 5

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	56	มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง	0.627
2	54	ส่งเสริม สนับสนุนในการจัดการเรียนรู้	0.579
3	55	มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการบริหาร	0.565
ค่าแปรปรวนองค์ประกอบ (eigenvalues)			6.193
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)			5.161
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)			45.215

จากตารางที่ 14 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 54, 55 และ 56 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.565 – 0.627 มีค่าความแปรปรวนองค์ประกอบ (eigenvalues) เท่ากับ 6.193 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 5.161 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance) เท่ากับ 45.15 ลักษณะนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปร มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง มีค่า factor loading มากที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การมีความสามารถในการประสานงาน”

ตารางที่ 15 องค์ประกอบที่ 6

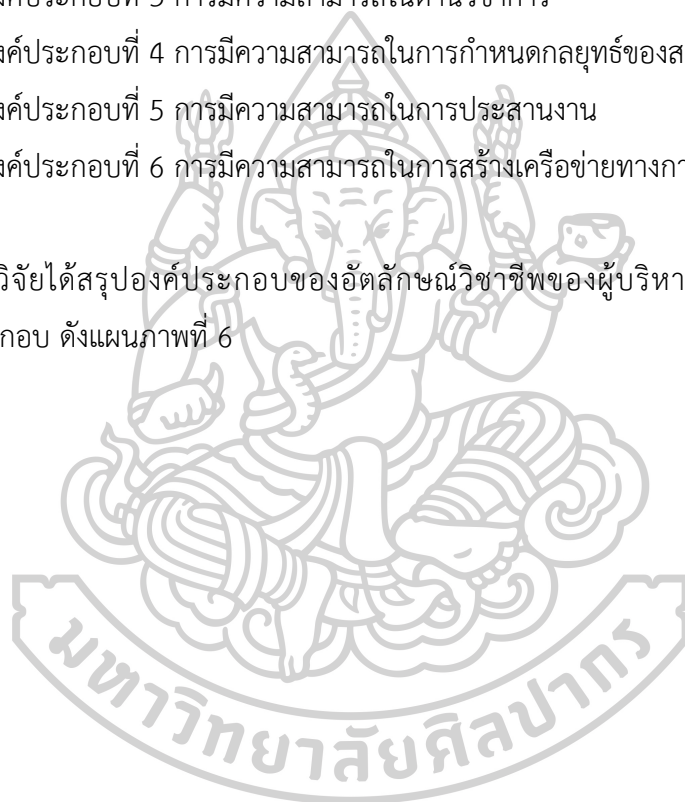
ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	A44	มีศักยภาพในการจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ	0.670
2	A46	มีความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา	0.627
3	A43	มีความสามารถในการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ	0.603
4	A45	มีความกล้าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง	0.582
ค่าแปรปรวนองค์ประกอบ (eigenvalues)			6.047
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)			5.039
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)			50.254

จากตารางที่ 15 พบว่า องค์ประกอบที่ 6 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 43, 44, 45 และ 46 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.582 – 0.670 มีค่า ความแปรปรวนองค์ประกอบ (eigenvalues) เท่ากับ 6.047 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 5.039 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance) เท่ากับ 50.254 ลักษณะนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวแปร มีศักยภาพในการจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ มีค่า factor loading มากที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา”

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อสกัดตัวแปรที่เหลือตัวแปรประกอบที่สำคัญ โดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์ภาวะน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญ ซึ่งปรากฏว่า ได้องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มาทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้สรุปองค์ประกอบดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 การมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา
- องค์ประกอบที่ 2 การมีคุณธรรมและจริยธรรม
- องค์ประกอบที่ 3 การมีความสามารถในด้านวิชาการ
- องค์ประกอบที่ 4 การมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา
- องค์ประกอบที่ 5 การมีความสามารถในการประสานงาน
- องค์ประกอบที่ 6 การมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ 6 องค์ประกอบ ดังแผนภาพที่ 6





แผนภูมิที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบของอัตรลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบของอัตรลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการยืนยันองค์ประกอบของอัตรลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำร่างองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบ มายืนยันเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ โดยการนำเสนอองค์ประกอบของอัตรลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยวิธีการยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 7 คน ผู้วิจัยกำหนดกรอบการยืนยันองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นอื่น ๆ ขององค์ประกอบอัตรลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาและสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

ผลสรุปการยืนยันองค์ประกอบของอัตรลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลการยืนยันองค์ประกอบ จากแบบยืนยันองค์ประกอบของอัตรลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์มีรายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลการยืนยันของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อความ
ถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์ขององค์ประกอบของอัตลักษณ์
วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบของ อัตลักษณ์วิชาชีพของ ผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ							
	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		มีประโยชน์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การมีความสามารถ ในการบริหาร สถานศึกษา	7	100	7	100	7	100	7	100
2. การมีคุณธรรมและ จริยธรรม	7	100	7	100	7	100	7	100
3. การมีความสามารถ ในด้านวิชาการ	7	100	7	100	7	100	7	100
4. การมีความสามารถ ในการกำหนดกลยุทธ์ ของสถานศึกษา	7	100	7	100	7	100	7	100
5. การมีความสามารถ ในการประสานงาน	7	100	7	100	7	100	7	100
6. การมีความสามารถ ในการสร้างเครือข่าย ทางการศึกษา	7	100	7	100	7	100	7	100

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกัน
ว่าองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความถูกต้อง ความเหมาะสม
ความเป็นไปได้และมีประโยชน์เนื่องจากเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ คือ การมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา (school
administration ability) การมีคุณธรรมและจริยธรรม (moral and ethics) การมีความสามารถ
ในด้านวิชาการ (academic ability) การมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา
(educational strategic formulation ability) การมีความสามารถในการประสานงาน (coordination
ability) และการมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา (collaboration ability)

ในด้านความถูกต้องขององค์ประกอบ มีความถูกต้อง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ในด้านความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีความเหมาะสม จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ในด้านความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ มีความเป็นไปได้ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และในด้านมีประโยชน์ขององค์ประกอบ มีประโยชน์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ผลสรุปการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และความคิดเห็นอื่น ๆ โดยผู้วิจัยนำแบบยืนยันผลการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ รวมทั้งความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความถูกต้อง

ผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 ท่าน พบว่า องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความถูกต้อง และมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ว่าองค์ประกอบแต่ละตัวมีตัวแปรศึกษาที่เกี่ยวข้องน่าเชื่อถือได้ และองค์ประกอบแต่ละด้านมีความถูกต้อง โดยเฉพาะด้านการมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาหากผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความสามารถในการนำศาสตร์ในสาขาอื่น ๆ เช่น ด้านเศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เป็นต้น และยุทธศาสตร์ความเป็นโลกาภิวัตน์และศตวรรษที่ 21 มาเป็นกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาจะทำให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศต่อไป

2. ด้านความเหมาะสม

ผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 ท่าน พบว่า องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความเหมาะสม โดยเฉพาะในด้านการมีความสามารถในการประสานงานเพื่อการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องสามารถประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึง ครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนต่อไป

3. ด้านความเป็นไปได้

ผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 ท่าน พบว่า องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความเป็นไปได้โดยองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านมีความเป็นไปได้ในการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งจะมีการพัฒนาทุก ๆ องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

4. ด้านมีประโยชน์

ผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 ท่าน พบว่า องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีประโยชน์ โดยในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จะต้องมีการบริหารจัดการสถานศึกษาในสามารถนำองค์กรหรือโรงเรียนมัธยมศึกษาไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิต่อองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรมีความรู้ในศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารพัสดุ รวมทั้งมีความรู้ในเรื่องเศรษฐศาสตร์ทางการศึกษา มีภาวะผู้นำทางการบริหาร มีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน มีทักษะทางสังคมที่ดี มีความสามารถโน้มน้าวให้บุคคลปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนให้ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ไม่มีอบายมุข มีความรู้ในเรื่องหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร การวัดการประเมินผล การจัดการหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการและพัฒนาการของผู้เรียน มีทักษะในการเห็นโอกาสในปัญหา มีทักษะในการทำให้อุปสรรคเป็นอุปกรณ์ มีทักษะในการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทีมที่ช่วยทำให้การสื่อสารเป็นไปตามที่ต้องการ และมีการสร้างระบบติดตามการปฏิบัติงานเครือข่ายทางการศึกษา โดยจะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีอัตลักษณ์ที่โดดเด่น อันจะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานในหน้าที่ประสบความสำเร็จและพัฒนานักเรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาชุมชนสังคมและพัฒนาประเทศชาติต่อไป

จากการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย การมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา การมีคุณธรรมและจริยธรรม การมีความสามารถในด้านวิชาการ การมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา การมีความสามารถในการประสานงาน และการมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะมาพิจารณาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำไปอภิปรายผลให้ตรงประเด็นตามองค์ประกอบที่ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,360 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 97 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ รวม 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา 2) การมีคุณธรรมและจริยธรรม 3) การมีความสามารถในด้านวิชาการ 4) การมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา 5) การมีความสามารถในการประสานงาน และ 6) การมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ดังนั้น องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นพหุองค์ประกอบ ตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 26 ตัวแปร คือ 1) มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย 2) มีความคล่องตัว 3) มีมุมมองกว้าง 4) มีความสามารถในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 5) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 6) มองการณ์ไกล 7) มีวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 8) มีความรอบคอบ 9) มีความตื่นตัวต่อสถานการณ์ใหม่ๆ 10) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 11) มีความสามารถในการสร้างทีมงานให้มีจุดยืนร่วมกันในการปฏิบัติงาน 12) มีความสามารถในการจัดการความรู้ 13) มีความสามารถด้านการปรับปรุงและพัฒนา 14) มีความสามารถในการสร้างชุมชนเพื่อการเรียนรู้ 15) มีความสามารถในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง 16) เป็นผู้ที่มีความกล้าในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ 17) มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน 18) มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหาร 19) ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 20) มีความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข 21) มีความรับผิดชอบในการบริหาร 22) มีเทคนิคการทำงานที่ผสมผสานความรู้ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม 23) มีความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหาร 24) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร 25) มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน และ 26) ปรับวิธีการทำงานให้เอื้อประโยชน์ต่อบริบท และสถานการณ์

องค์ประกอบที่ 2 การมีคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย 12 ตัวแปร คือ 1) มีความเคารพในคุณค่าของผู้อื่น 2) ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น 3) มีปียวาจา 4) มีความยุติธรรม 5) มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้กับผู้อื่น 6) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 7) มีความสามารถในการใช้เหตุผล 8) เป็นแบบอย่างที่ดี 9) มีคุณธรรม จริยธรรม 10) มีทัศนคติเชิงบวก 11) เป็นผู้ที่ให้ความไว้วางใจได้ และ 12) ใช้หลักธรรมาภิบาล

องค์ประกอบที่ 3 การมีความสามารถในด้านวิชาการ ประกอบด้วย 11 ตัวแปร คือ 1) มีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร 2) เป็นผู้บริหารมืออาชีพ 3) มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) มีภาวะผู้นำ 5) ความเป็นนักบริหารจัดการ 6) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 7) มีความสามารถในการวางแผน 8) มีวิสัยทัศน์ 9) มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ 10) มีความคิดก้าวหน้า และ 11) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 4 การมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) มีความสามารถในการแก้ปัญหา 2) มีทักษะในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ 3) มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์การบริหาร

องค์ประกอบที่ 5 การมีความสามารถในการประสานงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง 2) ส่งเสริม สนับสนุนในการจัดการเรียนรู้ และ 3) มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการบริหาร

องค์ประกอบที่ 6 การมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) มีศักยภาพในการจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ 2) มีความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา 3) มีความสามารถในการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และ 4) มีความกล้าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ผลการยืนยันอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน ผลการยืนยันพบว่า องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา 2) การมีคุณธรรมและจริยธรรม 3) การมีความสามารถในด้านวิชาการ 4) การมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา 5) การมีความสามารถในการประสานงาน และ 6) การมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีประโยชน์

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลโดยแยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ 1) องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทำให้ได้องค์ประกอบที่สำคัญรวมทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา 2) การมีคุณธรรมและจริยธรรม 3) การมีความสามารถในด้านวิชาการ 4) การมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา 5) การมีความสามารถในการประสานงาน และ 6) การมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา องค์ประกอบทั้งหมดนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยพหุองค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของนักวิชาการภายในประเทศและต่างประเทศ สามารถอภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

1. องค์กรประกอบที่ 1 การมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา เป็นองค์กรประกอบที่มีความสำคัญต่ออัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามากที่สุด โดยตัวแปร 26 ตัวแปร ในองค์กรประกอบที่ 1 ประกอบด้วย มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย มีความคล่องตัว มีมุมมองกว้าง มีความสามารถในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองการณ์ไกล มีวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความรอบคอบ มีความตื่นตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการสร้างทีมงานให้มีจุดยืนร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการจัดการความรู้ มีความสามารถด้านการปรับปรุงและพัฒนา มีความสามารถในการสร้างชุมชนเพื่อการเรียนรู้ มีความสามารถในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง เป็นผู้ที่มีความกล้าในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหาร ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความรับผิดชอบในการบริหาร มีเทคนิคการทำงานที่ผสมผสานความรู้ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหาร มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน และปรับวิธีการทำงานให้เอื้อประโยชน์ต่อบริบทและสถานการณ์ จากตัวแปรทั้ง 26 ตัวแปร จะเห็นได้ว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องมี เพื่อให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมาประมวลกับสถานการณ์จริง นำมาปรับเปลี่ยน ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนา งาน พัฒนาทีมงาน นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งประสานความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข สามารถปรับเปลี่ยนอุปสรรคให้กลายเป็นโอกาสที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป เป็นที่เชื่อใจของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม สามารถสร้างความไว้วางใจและความศรัทธาแก่ชุมชนได้ จะพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้น ๆ จะต้องเป็นผู้บริหารแบบเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยนหน่วยงาน และพัฒนางานตลอดเวลา มีการดำเนินงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นผู้วิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยพจน์ ตูลาชม ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์กรประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความคิด

ริเริ่มสร้างสรรค์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 5) ความสามารถทางการบริหาร 6) ผู้นำทางวิชาการ 7) การวางแผนองค์กร 8) การบริหารบุคคล 9) การบริหารงบประมาณ และ 10) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ ตูจันดา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีตัวชี้วัด 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพของผู้เรียน 3) ด้านความภักดีต่อองค์กร 4) ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน 5) ด้านการวิจัยและการจัดการศึกษา 6) ด้านวุฒิภาวะความมั่นคงทางอารมณ์ 7) ด้านการหลีกเลี่ยงอบายมุข และ 8) ด้านบุคลิกภาพและการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของคอตเทิร์น (Cothorn) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนและการดำเนินงานตามนโยบาย โดยทำการวิจัยในโรงเรียน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในรัฐหลุยเซียน่า ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนทั้งที่อยู่ในเขตชนบทและผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในเขตเมืองมีคุณลักษณะที่สำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนา วิชาชีพทางการบริหารโรงเรียนที่คล้ายกัน คือ ภาวะผู้นำ การมีโครงสร้างการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การกำกับติดตามการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ การร่วมมือ และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของบาสและอวลิโอ (Bass & Avolio) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนใน 3 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในระดับต้น ผู้บริหารโรงเรียน ในระดับกลาง และผู้บริหารโรงเรียนในระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า 1) การแสดงภาวะผู้นำเชิง จัดการของผู้บริหารโรงเรียนในระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้บริหารโรงเรียนในระดับสูง 2) การแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนในระดับสูงมีลักษณะสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียน ในระดับกลาง 3) ผู้บริหารโรงเรียนในระดับกลางและผู้บริหารโรงเรียนในระดับสูงแสดงภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในระดับสูงแสดงคุณลักษณะของ ภาวะผู้นำในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา บุคลิกภาพ และการให้รางวัลตามสถานการณ์อยู่ใน ระดับสูง จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถยืนยันและรับรองได้ว่า การมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของอัตลักษณ์วิชาชีพของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. องค์ประกอบที่ 2 การมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อ อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นอันดับที่ 2 มี 12 ตัวแปร ประกอบด้วย มีความเคารพในคุณค่าของผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น มีปียวาจามีความยุติธรรม มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้กับผู้อื่น เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสามารถในการใช้เหตุผล เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม

มีทัศนคติเชิงบวก เป็นผู้ที่ให้ความไว้วางใจได้ และใช้หลักธรรมาภิบาล จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งสำคัญของ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นผู้นำที่แสดงคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งการกระทำ การวางตัว การดำรงชีวิตประจำวัน การดำเนินชีวิตตามหลักธรรม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง นอกจากนี้การมีวาจาสุภาพต่อบุคลากรในองค์กรและบุคคลทั่วไปที่มีการประสานความร่วมมือ ติดต่อประสานงานต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้การบริหารงานเป็นไปด้วยบรรยากาศแห่งการร่วมมือ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสื่อสารจะสามารถถ่ายทอดความคิดออกไปสู่การปฏิบัติ หากมีการสื่อสารที่ดี มีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ทำให้การงานเป็นไปอย่างสะดวกราบรื่น และมุ่งสู่ความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้การสื่อสารที่ดียังส่งเสริมการประสานความร่วมมือกับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ผู้บริหารเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการดำเนินงานขับเคลื่อนไปข้างหน้าตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นตัวแปรในเรื่องของความยุติธรรม ตรงไปตรงมา ปฏิบัติตนให้เป็นที่พึงของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่มีความลำเอียงหรืออคติ รวมถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมทำและร่วมกันรับผิดชอบในองค์กร ก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะผลักดันให้การบริหารงานไปสู่ความสำเร็จได้ อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสามัคคี ทำให้สมาชิกมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เห็นอกเห็นใจกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประชา แก้วสวัสดิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำและด้านความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร แตนดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการบริหารงาน 2) ด้านความเป็นผู้นำ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านบุคลิกภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์รัฐดา วัจนวงศ์ปัญญา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำแบบไทย มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านทัศนคติ 4) ด้านบุคลิกภาพ และ 5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ สายนภา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหาร

มีอาชีพของโรงเรียนในอำเภอปอไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสวรรค์ โฆษิตจินดา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพกับการจัดการเรียนการสอนคณะชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ด้านการเป็นผู้นำด้านวิชาการ ด้านการเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ และด้านการเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีโชค วิไลพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านผู้นำ ด้านวิชาการ และด้านการตัดสินใจ จากแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถยืนยันและรับรองได้ว่า การมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. องค์ประกอบที่ 3 การมีความสามารถในด้านวิชาการ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่ออัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นอันดับที่ 3 มี 11 ตัวแปร ประกอบด้วย มีความรู้ความสามารถทางการบริหาร เป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีภาวะผู้นำ มีความเป็นนักบริหารจัดการ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการวางแผน มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ มีความคิดก้าวหน้า และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่า ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในเรื่องงานวิชาการและให้ความสำคัญกับงานวิชาการ โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเป็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นพื้นฐานแก่ผู้เรียนในการศึกษาต่อไป ทั้งในการศึกษาต่อด้านอาชีพหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจนถึงการศึกษาเฉพาะทาง ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงมีความสำคัญยิ่ง ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเน้นในเรื่องงานวิชาการ อันเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน โดยการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายเต็มตามศักยภาพ รวมถึงการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและสามารถส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมตามวัย ซึ่งจะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนงานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้เรียน หากผู้บริหารวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อ เสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้

ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์จะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบการศึกษา และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคต ก้าวหน้า ทันสมัย มีทัศนคติเชิงบวก เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำจะมีความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการ จัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุน การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายโรงเรียนที่ชัดเจน รวมถึงการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน จะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรีย์ เทพพุทธานุภร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการบริหารจัดการงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรภรณ์ เหมือนรุ่ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะด้านผู้นำ รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านวิชาการ และคุณลักษณะด้านตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของตริภจิต บินต่วน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตมรภคต อ้นดามัน จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความสามารถในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของพรศรี ฉิมแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก 24 ด้านย่อย ดังนี้ 1) คุณลักษณะ 10 ด้าน ได้แก่ ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ บุคลิกภาพดี มนุษยสัมพันธ์ ศักยภาพในการทำงาน ความคิดทันสมัย ความรับผิดชอบ สติปัญญาดี ความโปร่งใสยุติธรรม และจิตวิญญาณของผู้บริหาร 2) สมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 6 ด้าน ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มอำนาจ การพัฒนาวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และการสร้างครุมืออาชีพ และ 4) ผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ การจัดระบบการศึกษาดี การจัดสถานศึกษาดี การปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้เรียนดี และการปฏิบัติงานของชุมชนในสถานศึกษาดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโรเบิร์ต (Robert) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ในรัฐแคลิฟอร์เนียจำนวน 81 คน ทำการศึกษาใน 3 ประเด็น ได้แก่

ด้านคุณภาพในการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก และการวัดความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ผลการศึกษาพบว่า ในประเด็นด้านคุณภาพในการวางแผน ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสนับสนุน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตร ในประเด็นการสรรหาและการคัดเลือก พบว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารโดยจัดตั้งระบบสนับสนุนที่เข้มแข็งของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ และในประเด็นด้านการวัดความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถยืนยันและรับรองได้ว่า การมีความสามารถในด้านวิชาการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

4. องค์ประกอบที่ 4 การมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา

เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่ออัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นอันดับที่ 4 มี 3 ตัวแปร ประกอบด้วย มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์การบริหาร องค์ประกอบนี้มีความสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในการวิเคราะห์ สังเคราะห์บริบท โอกาส อุปสรรค ปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุน หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยตัดสินใจบนทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งในการดำเนินงานภายในองค์กรต้องเผชิญปัญหาต่าง ๆ มากมาย ในการแก้ปัญหาเหล่านั้นต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ และตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีวิธีการที่มีความเป็นไปได้หลายทาง จึงจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม หรือเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้วางไว้มากที่สุด ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นผู้มีการตัดสินใจที่ดี มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจจึงนับเป็นหัวใจของการบริหาร ในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่ตื้นต้องเป็นการตัดสินใจที่มีเหตุผลมีการไตร่ตรองถึงผลดีผลเสียของทางเลือกต่าง ๆ เปรียบเทียบกันโดยมีข้อมูลสนับสนุนเป็นการตัดสินใจที่มุ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการตัดสินใจที่ฉับไวทันเหตุการณ์ ด้วยเหตุที่ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การตัดสินใจที่ดีของผู้บริหารจึงไม่ใช่เป็นเพียงการแก้ปัญหาที่สะสมมาแต่ในอดีตหรือปัญหาในปัจจุบันเท่านั้น แต่จะต้องวิเคราะห์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงเป็นการตัดสินใจที่มีวิสัยทัศน์ โดยจะต้องเป็นผู้นำในการวางแผนร่วมกันกับบุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียน รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน กำหนดกลยุทธ์ในการที่จะพัฒนาสถานศึกษารวมทั้งจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินการของโรงเรียนจากการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาว่านักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับและเกิดผลดีแก่ทุกฝ่าย อันจะทำให้องค์กรพัฒนาต่อไป นอกจากนี้การสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ถือเป็นความร่วมมือ ร่วมใจ ของบุคคล เพื่อที่จะบรรลุ

เป้าหมายร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีทักษะในการส่งเสริมการทำงานเป็น เนื่องจากภายในองค์กร ทุกคนจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน การสร้างทีมงานที่สามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้จึงมีความสำคัญ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดภาพความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์การบริหาร เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญกุล หัตถกิจ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการ และการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) ด้าน การจัดการกระบวนการ ประกอบด้วย การจัดการกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน มีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาชัดเจนและใช้กระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามวงจรของเดมมิ่ง PDCA 3) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนและกำหนดวิสัยทัศน์ 4) ด้านการสร้างทีมงาน ประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการส่งเสริมการพัฒนาครู 5) ด้านการประเมินตนเอง ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ กระบวนการจัดการเรียนการสอน การประกันคุณภาพการศึกษา และความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา 6) ด้านการมุ่งนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วย การจัดการความรู้ คู่คุณธรรม และทักษะชีวิต การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนและการสร้างความผูกพัน และ 7) ด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน และการนำเทคโนโลยีมาให้ความรู้บริการกับชุมชน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสต็อกคิล (Stogdill) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า มีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีสติปัญญาดี 2) ความเป็นนักวิชาการ 3) มีความผูกพันกับหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ และกิจกรรมทางสังคม 5) เป็นผู้มีความรู้ทางสังคมและเศรษฐกิจ 6) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ 7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8) มีความมานะอดทนไม่ท้อถอย 9) มีวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ 10) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 11) มีความตื่นตัวสายตายาวมองกว้างไกลและรู้สถานการณ์

12) มีความเด่นดังเป็นที่นิยมชมชื่น 13) มีความสามารถในการปรับปรุงงาน และ 14) มีความสามารถในการพูด จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถยืนยันและรับรองได้ว่าการมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

5. องค์ประกอบที่ 5 การมีความสามารถในการประสานงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่ออัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นอันดับที่ 5 มี 3 ตัวแปรประกอบด้วย มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้ และมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการบริหาร ในส่วนขององค์ประกอบนี้มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับอัตลักษณ์ผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายภายในองค์กร รวมถึงหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ภายนอกโรงเรียน ตลอดจนชุมชน ผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อการดำเนินงาน ทำให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ เกิดแรงผลักดันจากความร่วมมือที่หลากหลายความสามารถ และมีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการบริหารงานที่แตกต่างกัน หากผู้บริหารมีความสามารถในการเจรจาต่อรองจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานงานกับทุกฝ่าย เกิดความร่วมมือกัน ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีความสามารถในการเจรจาประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเจรจาสื่อสารให้ทุกคนทราบถึงความต้องการหรือเป้าหมายที่ต้องการโรงเรียนจะสามารถกระตุ้นแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดพลังงานเชิงบวก มีความเสียสละ และทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถและให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกสถานการณ์ และยังช่วยลดความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ทำให้สามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ การเจรจาต่อรองยังสามารถช่วยแก้ปัญหาในองค์กรเป็นการมองหาทางออกร่วมกัน เพิ่มพูนความสัมพันธ์ที่ดี ในการบริหารงานอาจมีเรื่องบางเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อน หากมีการเจรจาที่ดีจะเกิดความร่วมมือที่จะช่วยกันแก้ไข ผลักดันงานให้เกิดการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้ การเจรจาจึงเป็นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการประสานความร่วมมือเกิดพลังในการสร้างสรรค์งานของผู้ร่วมงาน เนื่องจากการเจรจาต่อรองเป็นทักษะที่ผ่านกระบวนการคิด การวางแผน และส่งต่อออกมาเป็นการพูดอย่างมีเหตุผล อาศัยหลักการของความจริงอันเป็นที่ยอมรับของสังคม จึงนับว่าทักษะในการเจรจาต่อรองมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนอีกประการหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิพัทธ์ สுவทันพรกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์ทางเลือกการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดย 1) มีการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่แนวคิดและแนวปฏิบัติของสถานศึกษา 2) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

โดยเน้นการศึกษาเพื่ออาชีพ 3) ใช้บริบทวิถีชุมชนท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ 4) สร้างและใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานร่วมกัน 6) ประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของวงศ์เดือน ทองคำ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านการจัดระบบที่ดี 4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร 5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ 6) ด้านการประสานสังคมและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรรินทร์ พาระตะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคนิควิธี ประกอบด้วยจัดทำธรรมนูญโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและขนาดโรงเรียน แนะนำวิธีการสอนให้ครูได้เมื่อครูต้องการ จัดให้มีการรายงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าหรือปัญหาของนักเรียนไปยังผู้ปกครอง 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านมนุษย ประกอบด้วย การแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคล หรือหน่วยงานอื่นมาใช้ในการบริหารโรงเรียนเสมอ แสดงความยินดีและยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงใจ จัดระบบการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หรือหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนด้านความคิดรวบยอด ประกอบด้วย มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ และทำเป็นนโยบายในการบริหารโรงเรียนได้สอดคล้องเหมาะสม มีความรู้เรื่องวัตถุประสงค์ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปภาวิ พิพัฒนลักษณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 3 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์การเสริมสร้างผู้บริหารเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรครูอย่างต่อเนื่อง 2) กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารเพื่อการส่งเสริมภาวะผู้นำของบุคลากรครู และ 3) กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารเพื่อการประสานงานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของแมกนุสัน (Magnuson) ได้ทำการศึกษาค้นคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานธุรการโรงเรียน โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว โดยที่ 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี

รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นผู้ที่น่าเข้าใกล้และมีเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน ให้ความสนใจบุคคลอื่น ๆ มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ และรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่

2) คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ มีวิจรรย์ญาณและมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติไม่ใช้อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเป็นมิตร มีอารมณ์ขัน มีใจกว้างและเปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย และมีความเมตตาปราณี และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถยืนยันและรับรองได้ว่า การมีความสามารถในการประสานงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

6. องค์ประกอบที่ 6 การมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่ออัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นอันดับที่ 6 มี 4 ตัวแปร ประกอบด้วย มีศักยภาพในการจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ มีความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา มีความสามารถในการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และมีความกล้าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยองค์ประกอบข้างต้นมีความสำคัญต่ออัตลักษณ์ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เนื่องจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีเครือข่ายในการร่วมพัฒนา จะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง เกิดความร่วมมือทั้งในเชิงแบบแข่งขัน และความร่วมมือแบบร่วมสัมพันธ์กัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการร่วมกำหนดเป้าหมายและวางแผนร่วมกันในเครือข่าย ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายการศึกษาช่วยแก้ไขปัญหาในการพัฒนาการศึกษาภายใต้บริบทที่ใกล้เคียงกัน มีการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันอันจะทำให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ จะเห็นได้ว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือมีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และเป็นนโยบายของการปฏิรูปการศึกษาให้มีประสิทธิผลตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 และมาตรา 9 ได้กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังสถานศึกษา โดยควรคำนึงถึงส่วนองค์ประกอบหลักของเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ การมีสมาชิก ผู้นำเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิก การเรียนรู้ร่วมกัน การลงทุน การสื่อสาร การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และความสนใจร่วมกัน รวมทั้งสมาชิกต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาค

สมัครใจ การแลกเปลี่ยน การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานโดยมีจุดหมายร่วมกัน ซึ่งเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากความสมานฉันท์ การร่วมแรงร่วมใจของฝ่ายต่าง ๆ ที่มองเห็นความจำเป็นในการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาาร่วมกันแล้วมารวมตัวกันเป็นเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ตลอดจนการพึ่งพาอาศัย โดยเป็นเครือข่ายที่มีการสื่อสารและความผูกพันมีกระบวนการที่ประสานสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการอย่างแท้จริงของสมาชิก มีแนวทางการดำเนินการที่เป็นอิสระ มีการสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงต้องมีคุณลักษณะและศักยภาพในการสร้างเครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศมากร พาน้อย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 4 กลยุทธ์ คือ 1) ปฏิรูปการบริหารเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน 2) ขับเคลื่อนการบริหารเพื่อพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน และ 4) ยกย่องโครงสร้างการบริหารเพื่อพัฒนาเครือข่ายโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิตา เพลินจิต ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้ และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ และการเป็นตัวของตัวเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของบิสเซล (Bizzell) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาวิชาชีพของครูใหญ่โรงเรียนในเขตชนบทของรัฐเวอร์จิเนีย โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่จากโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั้งที่เป็นโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 13 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นที่ผู้บริหารต้องการในการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) บทบาทและภาวะผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ 2) ความสำคัญของเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ 3) จริยธรรมและพฤติกรรมของผู้บริหาร 4) การใช้เทคโนโลยีของผู้บริหาร และ 5) ประสิทธิภาพของการพัฒนาวิชาชีพครู จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถยืนยันและรับรองได้ว่า การมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา 2) การมีคุณธรรมและจริยธรรม 3) การมีความสามารถในด้านวิชาการ 4) การมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา 5) การมีความสามารถในการประสานงาน และ 6) การมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

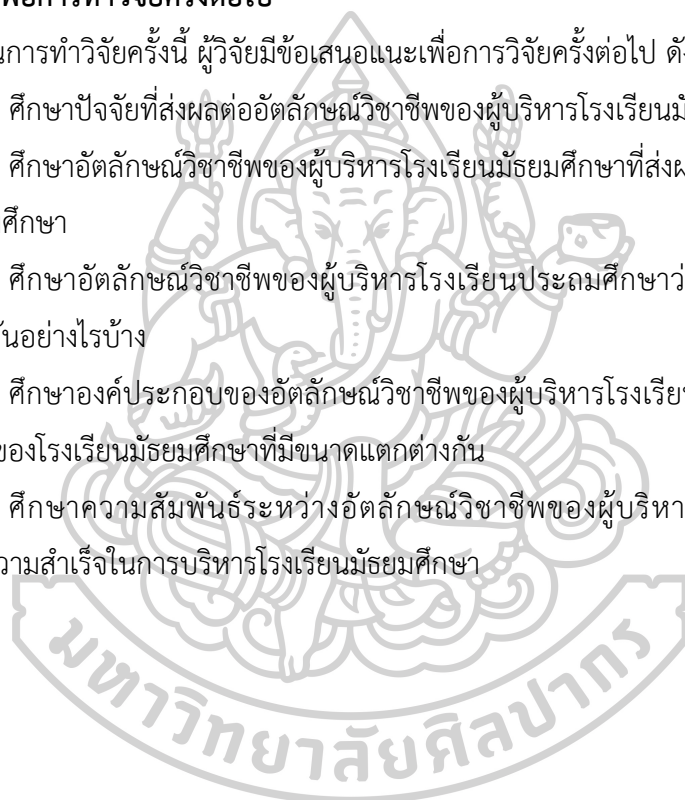
1. หน่วยงานต้นสังกัด ควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการพัฒนาผู้บริหารในการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยจัดทำหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ก่อนที่จะเข้าปฏิบัติหน้าที่เพื่อที่จะทำให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรมีการนำผลการวิจัยนี้ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ให้มีการดำเนินกิจกรรมตามข้อค้นพบของวิจัยนี้ เช่น การสร้างเครือข่ายร่วมกันพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา การจัดทำกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดต่อไป
4. ควรมีการนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเกิดความมั่นใจในการปรับปรุง และพัฒนาไปสู่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษารวมทั้งการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

5. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
6. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ควรนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน เพื่อที่จะส่งเสริมการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ศึกษาอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. ศึกษาอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาว่ามีองค์ประกอบเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรบ้าง
4. ศึกษาองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน
5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีอาชีพกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กนกอร สมปราชาญ และคณะ. รายงานการวิจัย ความร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2548.

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.

กระทรวงศึกษาธิการ. แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551.

กระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550.

กองพุทธศาสนศึกษา. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2550.

ก่อกศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์. CEO โลกตะวันออก. เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <https://thaimarketing.in.th/2014/12/10/leadership>.

กิตติพร เนาวิสุวรรณ และวิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์. “องค์ประกอบอัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข.” วารสารมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วิชาการ 88, 19, 38 (มกราคม – มิถุนายน 2559): 77.

จรรยา แก้วใจบุญ และนิภา ไชยรินคำ. อัตลักษณ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา. พะเยา: สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2551.

จันทร์เพ็ญ ทศนียสกุลชัย. "การศึกษาและพัฒนาอัตลักษณ์เยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปราณี." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2548.

จิริรินทร์ แสกระโทก. การศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

จุฑาพรรธน์ ผดุงชีวิต. วัฒนธรรม การสื่อสาร และอัตลักษณ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

เจริญ ภูวิจิตร. **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในอาเซียน** นักรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติการ ศูนย์นานาชาติเพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สคบศ. เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <https://www.sataban.com/teaching-jobs-thailand/thai-school/full-time-school-principal-siam-international-school>.

ชนาภัทร เกิดประกอบ. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง**. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552.

ชัยยนต์ เพาพาน. **การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21**. เข้าถึงเมื่อ 9 สิงหาคม 2560. เข้าถึงได้จาก http://conference.edu.ksu.ac.th/file/20160809_2488101126.pdf.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. **ผู้บริหารแห่งอนาคต**. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์, 2549.

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. **อัตลักษณ์ผู้เรียน เอกลักษณ์สถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน, 2557.

ดร.ณิ รุจกรกานต์ และคณะ. **ข้อเสนอนโยบายการจัดการศึกษาการผลิตและการพัฒนา คุณภาพพยาบาลด้านการสร้างเสริมสุขภาพในหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์เพื่อสุขภาพ สังคม**. ขอนแก่น: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2555.

ตรีภจิต บินต่วน. “ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตมรดกอันดามัน จังหวัดกระบี่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2556.

ทวีโชค วิไลพันธุ์. “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2555.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. **มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก, 2549.

ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล. “กลยุทธ์การสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนบน.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2556.

ธงชัย สมบูรณ์. **อัตลักษณ์ของชาติตามนโยบายการศึกษา**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.

- ธนวัฒน์ สายนภา. “การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดตราด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- ธนินสา คุประเสริฐ. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2559.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. **นิตยย่อบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. เชียงใหม่: Orange Group Tactics Design, 2551.
- นรินทร์ สังข์รักษา. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมโนภาพแห่งตนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- นลินี ทวีสิน. **บริหารสถานศึกษา...พัฒนาผู้เรียน**. เข้าถึงเมื่อ 5 มีนาคม 2560. เข้าถึงได้จาก: <http://www.vcharkarn.com/varticle/33299>.
- นันทนัย ประสานนาม. “การศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับฟังความคิดเห็นและความพอใจของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลต่อสถานีวิทยุจุฬา.” วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- บวร เทศารินทร์. **ผู้บริหารโรงเรียน 4.0 พลังขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา**. เข้าถึงเมื่อ 20 มิถุนายน 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.drborworn.com/articleDetail.asp?id=20137>.
- บวร เทศารินทร์. **สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียน 4.0**. เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2560. เข้าถึงได้จาก: http://drborworn.com/article_detail.asp?id=20137.
- บุญยกกุล หัตถถึก. “รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.
- บุหงา วชิระศักดิ์มิ่งคล. “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักพุทธธรรม.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร** 9, 2 (2550): 1-17.
- ปภาวิ พิพัฒนลักษณ์. “กลยุทธ์การพัฒนภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557.

ประชา แก้วสวัสดิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.

ปิยพจน์ ตูลาชม. “รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557.

พรรติภา ชื่นชาติ. “วรรณกรรมของกวีหญิงสมัยรัตนโกสินทร์: ศึกษาด้านมนทัศน์กลวิธีการนำเสนอและอัตลักษณ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

พรศรี ฉิมแก้ว. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

พรสวรรค์ โฆษิตจินดา. “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับการจัดการเรียนการสอน คณะชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

พัชราภรณ์ เหมือนรุ่ง. “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกาญจนบุรี.” ภาคนิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2555.

พิมพ์ธิดา วัจนวงศ์ปัญญา. “กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.

ไพฑูรย์ มีกุล. **ความเป็นอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ลาว.** มหาสารคาม: สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน, 2551.

ไพรินทร์ พาระตะ. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.

ภารดี อนันต์นาวิ. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: มนตรี, มิเกลกาไรชาบาล, 2551.

ภารดี อนันต์นาวิ. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 5. ชลบุรี: มนตรี, 2557.

มานะ แก้วมาลา. “การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเสริมสร้างอัตลักษณ์
อุบลราชธานี.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2552.

เมธา ภูมิเขต. “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.

ราชบัณฑิตสถาน. **คลังความรู้**. เข้าถึงเมื่อ 18 มิถุนายน 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=1583>.

วงศ์เดือน ทองคำ. “คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อม
สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี, 2556.

วัชรีย์ เทพพุทธานุกร “การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2554.

วิระดา สมสวัสดิ์. **พลวัตสังคมผ่านสายตานักวิชาการไทย: ทกสิบปีฉลาดชาย รมิตานนท์**. เชียงใหม่:
โรงพิมพ์มิ่งเมือง, 2545.

วุฒินันท์ สุนทรจิต. “ร้านอาหารญี่ปุ่นสมัยใหม่: พื้นที่การสื่อสารความหมายอัตลักษณ์ และความเป็น
ญี่ปุ่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

ศมากร พาน้อย. “การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย
การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557.

ศศิตา เพลินจิต. “ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2558.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์, 2549.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหาร
จัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2551.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์ผู้เรียนการศึกษาภาคบังคับโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2558.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **ผลการบันทึกการประชุมกระทรวงศึกษาธิการ, ครั้งที่ 2/2559 (3 กุมภาพันธ์, 2559) ณ ห้องประชุมสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. เข้าถึงเมื่อ 5 มีนาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannak.com/77947>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 124, ตอนพิเศษ 51 ง (27 เมษายน 2550): 42 - 47.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537**. กรุงเทพฯ: คุรุสภา, 2549.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. **ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2555 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2557.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **ข้อมูลโรงเรียนมัธยมศึกษา (สพม.) ปี 2559 สังกัดสำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย**. เข้าถึงเมื่อ 21 มีนาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.bopp-obec.info/home/wp-content/uploads/2016/11/t30.pdf>.
- สิงห์ ยัมแย้ม. “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี**, 2550.
- สุนทร แตนดี. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**, 2554.
- หวน พิณรุฬห์. **การบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ**. นนทบุรี: พิณรุฬห์การพิมพ์, 2549.
- องอาจ ชีมรัมย์. **ปัญหาในสถานศึกษาและวิชาชีพ**. เข้าถึงเมื่อ 29 มิถุนายน 2560. เข้าถึงได้จาก <https://word5148.files.wordpress.com/2018/10/20509-15.pdf>.
- อภิญา เพ็องพูนสกุล. **อัตลักษณ์ (Identity) การทบทวนทฤษฎี และกรอบแนวคิด**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2546.

- อภิญา เวชชัย. **โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองเด็กในสังคมไทย ระยะที่ 2**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2555.
- อรพรรณ ตูจันดา. “ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2553.
- อร่าม กล้าวิจารณ์. “การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับของคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาลสินธุ์ เขต 1.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 2550.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. “การนำเสนอกลยุทธ์ทางเลือกการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2554.

ภาษาอังกฤษ

- Augus, G. **21 st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities**. Accessed October 9, 2017. Available from <http://www.geraldaungst.com/blog/2012/03/21st-century-administrators-new-roles-new-responsibilities>.
- Barnard, C. I. **Organization and Management**. New York: McGraw-Hill book Company, 1969.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. “Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond” *Journal of European Industrial Training* 5, 10 (1990): 21-27.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. **The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge**. Chicago: University of Chicago Press, 1996.
- Bertram, D. **Likert Scales**. Accessed March 21, 2017. Available from <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>.
- Best, J. W. **Research in Education**. 2th ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1977.
- Bizzell, B. E. **Professional Development of School Principals in the Rural Appalachian Region of Virginia**. Virginia: Blacksburg, 2011.

- Brown, S., & Knight, P. **Assessing Learners in Higher Education**. London: Kogan Page, 2004.
- Burke, P. J., & Reitzes, D. C. "An Identity Theory Approach to Commitment." **Journal Article: American Sociological Association** 54, 3 (1991): 239–251.
- Burke, P. J., & Stets, J. E. **Identity Theory**. UK: Oxford University Press, 2009.
- Cothern, T. L. **Professional Development of Principles and Policy Implementation**. Louisiana: Southeastern Louisiana University, 2014.
- Couros, G. **The 21st Century Principal**. Accessed October 9, 2017. Available from <http://connectedprincipals.com/archives/1663>.
- Cronbach, L. J. **Essentials of Psychological Test**. 4th ed. New York: Harper & Row Publishers, 1984.
- Cruess, R. L., Cruess, S. R., & Steinert, Y., **A mending miller's pyramid to include professional identity formation**. Accessed October 14, 2017. Available from <https://insights.ovid.com/pubmed?pmid=26332429>.
- Dalf, R. L. **Management**. 6th ed. Mason, OH: South-Western, 2002.
- Dall' Alba, G. **Learning to Be Professional**. Australia: The University of Queensland School of Education, 2009.
- Dean, J. **Implementing Performance Management: A Handbook for Schools**. London: Routledge Flamer, 2002.
- Gibson, D. M., Dollarhide, C. T., & Moss, J. M. **Professional identity development: A grounded theory of transformational task of new counselors**. Counselor Education and Supervision, 2010.
- Glaze, A. **Preparing School Leaders: 21st Century Skills**. Accessed October 10, 2017. Available from [http://www.principals.ca/documents/International Symposium White Paper-OPC](http://www.principals.ca/documents/International_Symposium_White_Paper-OPC).
- Hayes, R. H., & Wheelwright, S. C. **Restoring our Competitive Edge: Competing through Manufacturing**. New York: John Wiley & Sons, 2005.
- Hobswan, E., & Ranger, T. **The Invention of Tradition**. UK: Cambridge University Press, 2012.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. **Educational Administration: Theory Research & Practice** 9th ed. New York: McGraw-Hill Company, 2012.

- Ibarra, H. "Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation." **Journal Article: Administrative Science Quarterly** 44, 4 (1999): 764-791.
- Jenkins, R. **Social identity**. 3rd ed. New York: Routledge, 2008.
- Kim, J. **Chartered Institute of Management Accountants**. London: SW1 P 4 NP United Kingdom, 2012.
- Lairio, M., Puukari, S., & Kouvo, A. "Studying at University as Part of Student Life and Identity." **Construction Scandinavian Journal of Education Research** 57, 2 (2013): 115-131.
- Magnuson, W. C. "The Characteristic of Successful School Business Managers." Dissertation Abstracts International, 1971.
- Meador, D. **The Role of the Principal in Schools**. Accessed March 24, 2017. Available from <https://www.academia.edu/35820393>.
- Molinero, A. B., & Pereira, R. C. **Professional identity construction in higher education: A conceptual framework of the influence factors and research agenda**. Accessed October 13, 2017. Available from <https://pdfs.semanticscholar.org>.
- Quible, Z. K. **Administrative Office Management**. 8th ed. New York: Pearson, 2004.
- Roberts, L. M. **Constructing a Practical Framework for the Superintendent's Leadership Role in School Reform**. Accessed October 9, 2018. Available from <http://eric.ed.gov/>.
- Schaefer, R. T., & Lamm, R. P. **Sociology**. New York: McGraw-Hill, 1995.
- Schein, E. H. **Organizational Culture and Leadership**. 5th ed. New York: John Wiley & Sons Inc, 2016.
- Stafford, M. **Full-Range Leadership**. Accessed October 10, 2017. Available from http://www3.nd.edu/Full_Leadership_v1.pdf.
- Stogdill, R. M. **Handbook of Leadership: A survey of theory and research**. New York: Free Press, 1974.
- Stogdill, R. M. **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research**. New York: The Free Press, 1981.

- Stoner, J. A. F., Freeman, E. R., & Gilbert, D. R. **Management**. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall Englewood Cliffs, 1995.
- Stryker, S. "Identity Salience and Role Performance: The Relevance of Symbolic Interaction Theory for Family Research." **Journal Article: Journal of Marriage and Family** 30, 4 (1968): 558-564.
- Stryker, S. "Identity Theory: Developments and Extensions." In **Self and Identity: Psychosocial perspectives**. Edited by Yardley, Krysia; & Honess, Terry. Chichester: John Wiley & Sons, 1987.
- Stryker, S., Owens, T. J., & White, R. W. **Self Identity, and Social Movements**. USA: The University of Minnesota, 2000.
- Stryker, S., & Serpe, R. T. **Commitment, Identity Salience and Role Behavior: Theory and Research Example**. Accessed November 11, 2017. Available from <https://www.researchgate.net/publication/279273409>.
- Stryker, S. **Symbolic Interactionism: A Social Structure Version**. New York: Blackburn Press, 2002.
- Tabachnik, K., quoted in Barbara, G. & Fidell, L. S. **Using Multivariate Statistics**. New York Heaper & Row, 1983.
- Woodward, K. **Questioning identity: Gender, class, ethnicity**. 2nd ed. London: Routledge, 2004.
- Yamane, T. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row Publication, 1973.
- Yukl, G. A. **Leadership in organizations**. New Jersey: Prentice-Hall Englewood Cliffs, 1989.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์
และรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์และแบบสัมภาษณ์



ที่ ศส 6812.2/ 65

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

12 มกราคม 2561

เรื่อง ขอสัมภาษณ์งานวิจัย
เรียน

ด้วย นายดำรง รอดสิน รหัสนักศึกษา 57252905 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 08 1901 8670



“องค์กรแห่งการสร้างสรรค์”
“Creative Organization”

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

1. ดร.ประเมษฐ์ โมลี ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทร์เดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ
3. ดร.เฉลียว ยาใจ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางบัวทอง นนทบุรี
4. ดร.อาคม มากมีทรัพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา นครปฐม
5. ดร.ประพจน์ แยมทิม ผู้อำนวยการโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สมุทรสาคร



**ชื่อเรื่องการวิจัย**

อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อทราบผลการยืนยันอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของท่านไปกำหนดตัวแปร และนำไปสร้างกรงหาคำถาม สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ข้อมูลทั่วไป

1. ผู้สัมภาษณ์.....
2. ผู้ให้สัมภาษณ์.....
3. ตำแหน่ง.....สถานที่ปฏิบัติงาน.....
4. วันที่สัมภาษณ์..... เวลา..... สถานที่สัมภาษณ์.....

ข้อมูลเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีอะไรบ้าง
2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาควรมีการส่งเสริมอัตลักษณ์วิชาชีพในด้านใดบ้าง
3. ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่น ๆ

ขอขอบคุณอย่างสูงในความร่วมมือทางวิชาการและการเสียสละเวลาอันมีค่าซึ่งเพื่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ดำรงค์ รอดสิน

นักศึกษาดุชะฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย
และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร



ที่ ศส 6812.2/463

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

22 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายดำรงค์ รอดสิน รหัสนักศึกษา 57252905 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร: 09 3979 3455

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

1. รศ.ดร.กาญจนา บุญส่ง
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. ผศ.ดร.มีชัย เอี่ยมจินดา
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการสอนภาษาไทย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม
3. ดร.ชวัน ภารางกุล
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี
4. ดร.ณรินทร์ ชำนาญดู
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์ จังหวัดกาญจนบุรี
5. ดร.นิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนสงวนหญิง จังหวัดสุพรรณบุรี



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
และรายชื่อสถานศึกษาทดลองใช้เครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 6812.2/597

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 เมษายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นายดำรง รอดสิน รหัสนักศึกษา 57252905 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา" ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นิตด. 06 2514 9429



"องค์กรแห่งการสร้างสรรค์"
"Creative Organization"

รายชื่อโรงเรียนสำหรับทดลองเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---|------------------------|
| 1. โรงเรียนประชาวมงคล | จังหวัดกาญจนบุรี |
| 2. โรงเรียนเทพมงคลรังสี | จังหวัดกาญจนบุรี |
| 3. โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา | จังหวัดสุพรรณบุรี |
| 4. โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้างวิทยา | จังหวัดสุพรรณบุรี |
| 5. โรงเรียนสายธรรมจันทร์ | จังหวัดราชบุรี |
| 6. โรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง | จังหวัดราชบุรี |
| 7. โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศจังหวัดเพชรบุรี | จังหวัดเพชรบุรี |
| 8. โรงเรียนบ้านลาดวิทยา | จังหวัดเพชรบุรี |
| 9. โรงเรียนหัวหิน | จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| 10. โรงเรียนชัยเกษมวิทยา | จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |





Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	120

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	558.9667	2070.378	.461	.925
A2	558.8333	2062.833	.580	.925
A3	558.8333	2066.282	.510	.925
A4	558.9000	2059.610	.626	.925
A5	558.7000	2069.459	.504	.925
A6	558.8000	2065.062	.629	.925
A7	558.9333	2042.616	.796	.924
A8	558.9333	2050.547	.665	.925
A9	558.8667	2057.499	.560	.925
A10	558.8333	2075.592	.368	.926
A11	558.8667	2075.430	.364	.926
A12	558.8000	2079.821	.279	.926
A13	558.8333	2081.661	.229	.926

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A14	558.7333	2081.444	.262	.926
A15	558.7333	2079.306	.317	.926
A16	558.9667	2062.585	.559	.925
A17	558.9333	2063.306	.619	.925
A18	558.8333	2058.144	.771	.925
A19	558.8667	2055.361	.719	.925
A20	558.6667	2078.506	.384	.926
A21	558.7333	2072.409	.493	.925
A22	558.7333	2063.237	.621	.925
A23	558.7333	2079.375	.315	.926
A24	558.8000	2067.821	.563	.925
A25	558.8333	2065.454	.526	.925
A26	558.9000	2056.852	.680	.925
A27	558.8333	2054.213	.755	.925
A28	558.7667	2062.047	.726	.925
A29	558.9000	2048.369	.848	.925
A30	558.8667	2048.326	.860	.925
A31	558.7333	2062.409	.750	.925
A32	558.8000	2054.648	.762	.925
A33	558.7000	2069.321	.606	.925
A34	558.7333	2068.685	.589	.925
A35	558.7667	2060.392	.767	.925
A36	558.8000	2053.752	.781	.925
A37	558.9667	2044.792	.757	.924
A38	558.8333	2062.075	.680	.925
A39	559.0333	2070.654	.365	.925
A40	559.0333	2070.654	.365	.925
A41	558.9667	2070.585	.456	.925

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A42	558.9000	2056.990	.677	.925
A43	558.9667	2047.757	.660	.925
A44	559.0000	2037.517	.816	.924
A45	558.9000	2042.024	.708	.924
A46	558.8667	2045.706	.824	.924
A47	558.8333	2055.454	.730	.925
A48	558.7667	2058.116	.709	.925
A49	558.7000	2063.666	.760	.925
A50	558.8000	2057.959	.798	.925
A51	558.8333	2056.971	.798	.925
A52	558.8000	2063.614	.663	.925
A53	558.9000	2055.128	.646	.925
A54	558.8000	2068.234	.553	.925
A55	558.7667	2053.564	.719	.925
A56	558.8333	2055.523	.728	.925
A57	558.7667	2069.220	.550	.925
A58	558.8667	2055.637	.713	.925
A59	558.9333	2059.168	.710	.925
A60	558.9000	2067.128	.542	.925
A61	558.8667	2061.775	.672	.925
A62	559.0000	2057.862	.649	.925
A63	558.9333	2073.099	.404	.926
A64	558.8667	2059.361	.576	.925
A65	558.8000	2064.855	.634	.925
A66	558.6667	2082.575	.266	.926
A67	558.8333	2063.178	.654	.925
A68	558.8333	2049.316	.855	.925
A69	558.8000	2057.959	.798	.925

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A70	558.6000	2086.455	.192	.926
A71	558.6667	2062.506	.850	.925
A72	558.7000	2061.528	.818	.925
A73	558.8000	2056.786	.826	.925
A74	558.8667	2058.671	.742	.925
A75	558.9667	2055.275	.701	.925
A76	558.8667	2060.120	.709	.925
A77	558.9000	2061.403	.669	.925
A78	558.8000	2064.097	.652	.925
A79	557.1000	1913.197	.117	.963
A80	558.7667	2065.978	.629	.925
A81	558.8000	2056.579	.722	.925
A82	558.9000	2051.817	.780	.925
A83	558.8667	2056.189	.702	.925
A84	557.5667	1929.633	.165	.948
A85	558.8667	2052.189	.782	.925
A86	558.8667	2046.257	.814	.924
A87	558.7667	2059.082	.799	.925
A88	558.8000	2059.269	.767	.925
A89	558.8667	2054.809	.730	.925
A90	558.8667	2050.740	.732	.925
A91	558.8667	2060.464	.617	.925
A92	558.9000	2060.783	.603	.925
A93	558.8667	2057.154	.683	.925
A94	558.8000	2060.303	.742	.925
A95	558.7667	2059.151	.798	.925
A96	558.7333	2058.133	.861	.925
A97	558.8333	2057.592	.784	.925

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A98	558.8333	2049.937	.758	.925
A99	558.7333	2059.099	.836	.925
A100	558.8000	2056.579	.722	.925
A101	558.7000	2067.252	.662	.925
A102	558.8333	2066.489	.578	.925
A103	558.8333	2054.489	.749	.925
A104	558.9333	2048.064	.767	.925
A105	558.8000	2060.648	.734	.925
A106	558.8667	2059.913	.714	.925
A107	558.7333	2074.685	.435	.926
A108	558.8333	2057.592	.784	.925
A109	558.8333	2062.420	.672	.925
A110	558.7667	2054.875	.779	.925
A111	558.9333	2051.789	.773	.925
A112	558.7000	2064.562	.735	.925
A113	558.7667	2058.116	.823	.925
A114	558.8000	2058.097	.795	.925
A115	558.7000	2065.183	.718	.925
A116	558.8333	2056.764	.803	.925
A117	558.8667	2058.189	.753	.925
A118	558.8333	2057.385	.789	.925
A119	558.8000	2057.752	.803	.925
A120	558.7667	2059.702	.784	.925



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

และรายชื่อสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง



ที่ ศธ 6806 (นท) / นคปร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

15 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นายดำรงค์ รอดสิน รหัสประจำตัว 57252905 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " อัตลักษณ์วิชาชีพของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา " มีความประสงค์ จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ
โรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ โรงเรียน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนของท่าน เพื่อ
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้ง รองผู้อำนวยการ
โรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ โรงเรียน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทราบ เพื่อขอความร่วมมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทย์ศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790

รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1. ภาคเหนือ จำนวน 21 โรงเรียน

- | | |
|--|------------------|
| 1. โรงเรียนวันที่สกลิตพิทยาคม | จังหวัดพิจิตร |
| 2. โรงเรียนพิจิตรพิทยาคม | จังหวัดพิจิตร |
| 3. โรงเรียนเตรียมอุดมม่น้อมเกล้า อุดรดิตถ์ | จังหวัดอุดรดิตถ์ |
| 4. โรงเรียนอุดรดิตถ์ครุณี | จังหวัดอุดรดิตถ์ |
| 5. โรงเรียนสตรีศรีน่าน | จังหวัดน่าน |
| 6. โรงเรียนลำปางกัลยาณี | จังหวัดลำปาง |
| 7. โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย | จังหวัดลำปาง |
| 8. โรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์ | จังหวัดกำแพงเพชร |
| 9. โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม | จังหวัดกำแพงเพชร |
| 10. โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม | จังหวัดเชียงราย |
| 11. โรงเรียนตำราราษฎร์สงเคราะห์ | จังหวัดเชียงราย |
| 12. โรงเรียนแม่จันวิทยาคม | จังหวัดเชียงราย |
| 13. โรงเรียนวัดโนนทัยพายัพ | จังหวัดเชียงใหม่ |
| 14. โรงเรียนสันกำแพง | จังหวัดเชียงใหม่ |
| 15. โรงเรียนนครสวรรค์ | จังหวัดนครสวรรค์ |
| 16. โรงเรียนสตรีนครสวรรค์ | จังหวัดนครสวรรค์ |
| 17. โรงเรียนพยุหะพิทยาคม | จังหวัดนครสวรรค์ |
| 18. โรงเรียนสุโขทัยพิทยาคม | จังหวัดสุโขทัย |
| 19. โรงเรียนสวรรค์อนันต์วิทยา | จังหวัดสุโขทัย |
| 20. โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี | จังหวัดพิษณุโลก |
| 21. โรงเรียนบางกระทุ่มพิทยาคม | จังหวัดพิษณุโลก |

2. ภาคกลาง จำนวน 23 โรงเรียน

- | | |
|--|------------------------|
| 1. โรงเรียนวิเศษชัยชาญวิทยาคม | จังหวัดอ่างทอง |
| 2. โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม | จังหวัดสมุทรปราการ |
| 3. โรงเรียนบางคล้าพิทยาคม | จังหวัดฉะเชิงเทรา |
| 4. โรงเรียนกบินทร์วิทยา | จังหวัดปราจีนบุรี |
| 5. โรงเรียนมณีเสวตรอุปถัมภ์ | จังหวัดปราจีนบุรี |
| 6. โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย | จังหวัดนครปฐม |
| 7. โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา | จังหวัดนครปฐม |
| 8. โรงเรียนชลกันยานุกูล | จังหวัดชลบุรี |
| 9. โรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี | จังหวัดเพชรบุรี |
| 10. โรงเรียนเขาย้อยวิทยา | จังหวัดเพชรบุรี |
| 11. โรงเรียนท่ายางวิทยา | จังหวัดเพชรบุรี |
| 12. โรงเรียนปากน้ำปราณวิทยา | จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| 13. โรงเรียนห้วยก้อวิทยาลัย | จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| 14. โรงเรียนบางสะพานวิทยา | จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| 15. โรงเรียนเทพสุวรรณชาฎวิทยาคม | จังหวัดสมุทรสงคราม |
| 16. โรงเรียนหลักสองส่งเสริมวิทยา | จังหวัดสมุทรสาคร |
| 17. โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม (อาทรสังฆะวัฒน์ 4 อุปถัมภ์) | จังหวัดจันทบุรี |
| 18. โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม | จังหวัดนนทบุรี |
| 19. โรงเรียนโยธินบูรณะ 2 (สุวรรณสุทธาราม) | กรุงเทพมหานคร |
| 20. โรงเรียนเบญจมราชาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ | กรุงเทพมหานคร |
| 21. โรงเรียนสตรีวัดระฆัง | กรุงเทพมหานคร |
| 22. โรงเรียนวัดนวลนรดิศ | กรุงเทพมหานคร |
| 23. โรงเรียนวัดราชบพิธ | กรุงเทพมหานคร |

3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 โรงเรียน

- | | |
|---|--------------------|
| 1. โรงเรียนชุมชน | จังหวัดศรีสะเกษ |
| 2. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุดรธานี | จังหวัดอุดรธานี |
| 3. โรงเรียนเวียงนครวิทยาคม | จังหวัดขอนแก่น |
| 4. โรงเรียนผาขาววิทย์ | จังหวัดขอนแก่น |
| 5. โรงเรียนจระเข้หินสังขมิถวิทยา | จังหวัดนครราชสีมา |
| 6. โรงเรียนสุนารีวิทยา | จังหวัดนครราชสีมา |
| 7. โรงเรียนสว่างแดนดิน | จังหวัดสกลนคร |
| 8. โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล | จังหวัดร้อยเอ็ด |
| 9. โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย | จังหวัดร้อยเอ็ด |
| 10. โรงเรียนจตุรพักตรพิมานรัชดาภิเษก | จังหวัดร้อยเอ็ด |
| 11. โรงเรียนปทุมรัตน์พิทยาคม | จังหวัดร้อยเอ็ด |
| 12. โรงเรียนสุวรรณภูมิวิทยาลัย | จังหวัดร้อยเอ็ด |
| 13. โรงเรียนแรมวิทยา | จังหวัดสุรินทร์ |
| 14. โรงเรียนเชื้อเพลิงวิทยา | จังหวัดสุรินทร์ |
| 15. โรงเรียนบึงนครประชาสรรค์ | จังหวัดสุรินทร์ |
| 16. โรงเรียนสินรินทร์วิทยา | จังหวัดสุรินทร์ |
| 17. โรงเรียนตั้งใจวิทยาคม | จังหวัดสุรินทร์ |
| 18. โรงเรียนเหลืองพนวิทยาคม | จังหวัดบุรีรัมย์ |
| 19. โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม | จังหวัดบุรีรัมย์ |
| 20. โรงเรียนนางรองพิทยาคม | จังหวัดบุรีรัมย์ |
| 21. โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม | จังหวัดบุรีรัมย์ |
| 22. โรงเรียนปทุมเทพวิทยาคาร | จังหวัดหนองคาย |
| 23. โรงเรียนชุมพลโพธิ์พิสัย | จังหวัดหนองคาย |
| 24. โรงเรียนนารีนุกูล | จังหวัดอุบลราชธานี |
| 25. โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช | จังหวัดอุบลราชธานี |
| 26. โรงเรียนโขงเจียมวิทยาคม | จังหวัดอุบลราชธานี |
| 27. โรงเรียนเดชอุดม | จังหวัดอุบลราชธานี |
| 28. โรงเรียนสารคามพิทยาคม | จังหวัดมหาสารคาม |
| 29. โรงเรียนผดุงนารี | จังหวัดมหาสารคาม |
| 30. โรงเรียนบรบือวิทยาคาร | จังหวัดมหาสารคาม |

4. ภาคใต้ จำนวน 23 โรงเรียน

- | | |
|--|----------------------|
| 1. โรงเรียนสทิงพระชนูปถัมภ์ | จังหวัดสงขลา |
| 2. โรงเรียนรัตนพลวิทยา | จังหวัดสงขลา |
| 3. โรงเรียนคลองแดนวิทยา | จังหวัดสงขลา |
| 4. โรงเรียนสงขลาวิทยาคม | จังหวัดสงขลา |
| 5. โรงเรียนทุ่งยางแดงพิทยาคม | จังหวัดปัตตานี |
| 6. โรงเรียนเบญจมราชูทิศ | จังหวัดปัตตานี |
| 7. โรงเรียนปากพนัง | จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| 8. โรงเรียนโยธินบำรุง | จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| 9. โรงเรียนเมืองนครศรีธรรมราช | จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| 10. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคใต้ | จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| 11. โรงเรียนชะอวดวิทยาการ | จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| 12. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ยะลา | จังหวัดยะลา |
| 13. โรงเรียนศรีรามย์ | จังหวัดชุมพร |
| 14. โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา | จังหวัดชุมพร |
| 15. โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา | จังหวัดชุมพร |
| 16. โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา | จังหวัดชุมพร |
| 17. โรงเรียนสุราษฎร์ธานี | จังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| 18. โรงเรียนเมืองสุราษฎร์ธานี | จังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| 19. โรงเรียนไชยาวิทยา | จังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| 20. โรงเรียนท่าฉางวิทยาการ | จังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| 21. โรงเรียนพุนพินพิทยาคม | จังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| 22. โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย | จังหวัดภูเก็ต |
| 23. โรงเรียนสตรีภูเก็ต | จังหวัดภูเก็ต |





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ในแต่ละสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน
 - 1.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน
 - 1.3 ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา 1 คน
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด ฉะนั้นขอเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุผลและเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในโอกาสต่อไป
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามและโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทั้ง 2 ตอน กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่งเพราะคำตอบที่ได้จะไม่สมบูรณ์ไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นายดำรง รอดสิน

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2.	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี <input type="checkbox"/> 25 – 35 ปี <input type="checkbox"/> 36 – 45 ปี <input type="checkbox"/> 46 ปีขึ้นไป
3.	วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4.	ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ <input type="checkbox"/> ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
5.	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังต่อไปนี้

1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับ น้อยที่สุด

2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับ น้อย

3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับ ปานกลาง

4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับ มาก

5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับ มากที่สุด

ข้อที่	อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.	มีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร					
2.	มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ					
3.	มีความเป็นนักบริหารจัดการ					
4.	มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้					
5.	มีคุณธรรม จริยธรรม					
6.	มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
7.	เป็นผู้บริหารมืออาชีพ					
8.	มีบุคลิกภาพด้านการให้บริการทางวิชาการ					
9.	มีความสามารถในการสื่อสาร					
10.	มีความสามารถในการวางแผน					
11.	มีความสามารถในการประสานงาน					
12.	มีภาวะผู้นำ					
13.	มีวิสัยทัศน์					
14.	มีทัศนคติเชิงบวก					

ข้อที่	อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
15.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
16.	เป็นผู้นำทางความคิด					
17.	มีความคิดก้าวหน้า					
18.	มีความกระตือรือร้น					
19.	มีความเคารพในคุณค่าของผู้อื่น					
20.	มีวินัยในตนเอง					
21.	เป็นแบบอย่างที่ดี					
22.	มีปียวาจา					
23.	มีความยุติธรรม					
24.	มีความกล้าตัดสินใจ					
25.	มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
26.	มีความสามารถในการใช้เหตุผล					
27.	เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
28.	ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น					
29.	มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้กับผู้อื่น					
30.	มีทักษะสร้างทางเลือกในการตัดสินใจ					
31.	มีประสบการณ์ในการบริหาร					
32.	มีความเป็นตัวของตัวเอง					
33.	มีมนุษยสัมพันธ์					
34.	มีความเสียสละ					
35.	ยึดมั่นในหลักการบริหาร					
36.	มีความกล้าหาญกระทำการที่เหมาะสม					
37.	รับรู้ความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา					
38.	เป็นผู้ที่มีความอดทนต่ออุปสรรค					
39.	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี					
40.	เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ					
41.	เป็นผู้มีความทันสมัย					

ข้อที่	อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
42.	มีการแสดงออกอย่างเปิดเผย ชัดเจน					
43.	มีความสามารถในการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างมีคุณภาพ					
44.	มีศักยภาพในการจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาครู อย่างเป็นระบบ					
45.	มีความกล้าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
46.	มีความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา					
47.	รู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคม					
48.	มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ					
49.	เป็นผู้ที่มีความเข้มแข็ง					
50.	มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน เกิดการเปลี่ยนแปลง					
51.	บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุด					
52.	เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์					
53.	มีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ รอบข้าง					
54.	ส่งเสริม สนับสนุนในการจัดการเรียนรู้					
55.	มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการบริหาร					
56.	มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง					
57.	มีความสามารถในการมอบหมายงานได้อย่าง เหมาะสม					
58.	มีความสามารถในการวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ					
59.	มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ ชุมชน					
60.	เป็นผู้ที่ใฝ่รู้และฝึกฝน					
61.	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์					
62.	เป็นผู้ที่รู้เท่าทันสถานการณ์					

ข้อที่	อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
63.	ปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของตน					
64.	มีความสุขก่อนมตน					
65.	มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์การบริหาร					
66.	มีความสามารถในการแก้ปัญหา					
67.	มีทักษะในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
68.	มีความสามารถในการเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อ การบริหาร					
69.	มีความสามารถในการกำหนดทิศทางขององค์กร					
70.	มีจรรยาบรรณวิชาชีพ					
71.	มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ					
72.	มีความฉลาดรอบรู้					
73.	มีไหวพริบ					
74.	มีเป้าหมายในการทำงาน					
75.	มองเห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่					
76.	มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน					
77.	มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น					
78.	มีความโอปอ้อมอารี					
79.	มีความฉลาดทางอารมณ์					
80.	มีการครองตนอย่างเหมาะสม					
81.	เป็นผู้ที่ให้ความไว้วางใจได้					
82.	มีเทคนิคการทำงานที่ผสมผสานความรู้ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
83.	มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน					
84.	มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย					
85.	มีความสามารถในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
86.	มีความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ในการบริหาร					
87.	มีการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร					

ข้อที่	อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
88.	มีความอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ					
89.	เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป					
90.	มีความตื่นตัวต่อสถานการณ์ใหม่ๆ					
91.	มีวิธีทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
92.	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร					
93.	มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
94.	มีความรอบคอบ					
95.	มองการณ์ไกล					
96.	มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน					
97.	มีความรับผิดชอบในการบริหาร					
98.	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
99.	บริหารงานแบบมีส่วนร่วม					
100.	มีความสามารถในการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม					
101.	ใช้หลักธรรมาภิบาล					
102.	ใช้ข้อมูลรอบด้านประกอบการตัดสินใจ					
103.	ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
104.	ปรับวิธีการทำงานให้เอื้อประโยชน์ต่อบริบทและสถานการณ์					
105.	มีความสามารถด้านการบริหารงานวิชาการ					
106.	บริหารงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและคุ้มทุน					
107.	มีความโปร่งใส					
108.	มีความสามารถในการจัดการความรู้					
109.	มีมุมมองกว้าง					
110.	มีความคล่องตัว					
111.	มีความสามารถด้านการปรับปรุงและพัฒนา					
112.	มีภาพลักษณ์ที่ดี					

ข้อที่	อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
113.	เป็นผู้ที่มีความกล้าในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ					
114.	มีความสามารถในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง					
115.	เป็นผู้นำที่ดี					
116.	มีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพครู					
117.	เป็นผู้แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ					
118.	มีความสามารถในการสร้างทีมงานให้มีจุดยืนร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน					
119.	มีความสามารถในการสร้างชุมชนเพื่อการเรียนรู้					
120.	มีความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ข้อมูลครบทุกข้อ





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบจากข้อค้นพบงานวิจัย



ที่ ศธ 6812.2/982

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

6 สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นข้อประกอบ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบยื่นยื่น จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายดำรง รอดสิน รหัสนักศึกษา 57252905 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยื่นข้อประกอบอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแบบยื่นยื่นที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นิตด. 06 2514 9429



"องค์กรแห่งการสร้างสรรค์"
"Creative Organization"

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของ
อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. ดร.รัชชัยย์ ศรสุวรรณ
ผู้อำนวยการโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี
2. ดร.ประสงค์ กลิ่นบรม
ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสะพานวิทยา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. ดร.บัญชา จันทร์ดา
ผู้อำนวยการโรงเรียนอู่ตรดิตถ์ จังหวัดอู่ตรดิตถ์
4. ว่าที่ ร.ต.ดร. สุกิจ ศรีพรหม
ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสกลนคร
5. ดร.วีระชัย ตนนานนท์ชัย
ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
6. ดร.สมร ปาโท
ผู้อำนวยการโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัยปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
7. ดร.ธวัช กรุดมณี
ผู้อำนวยการเรียนอุทุมศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี



แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อยืนยันองค์ประกอบจากข้อค้นพบงานวิจัย
เรื่อง อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
(THE PROFESSIONAL IDENTITY OF SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATOR)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
 2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ เป็นผู้ที่ยังดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 แบบแสดงความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากข้อค้นพบการวิจัย
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นายดำรงค์ รอดสิน

นักศึกษาระดับปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

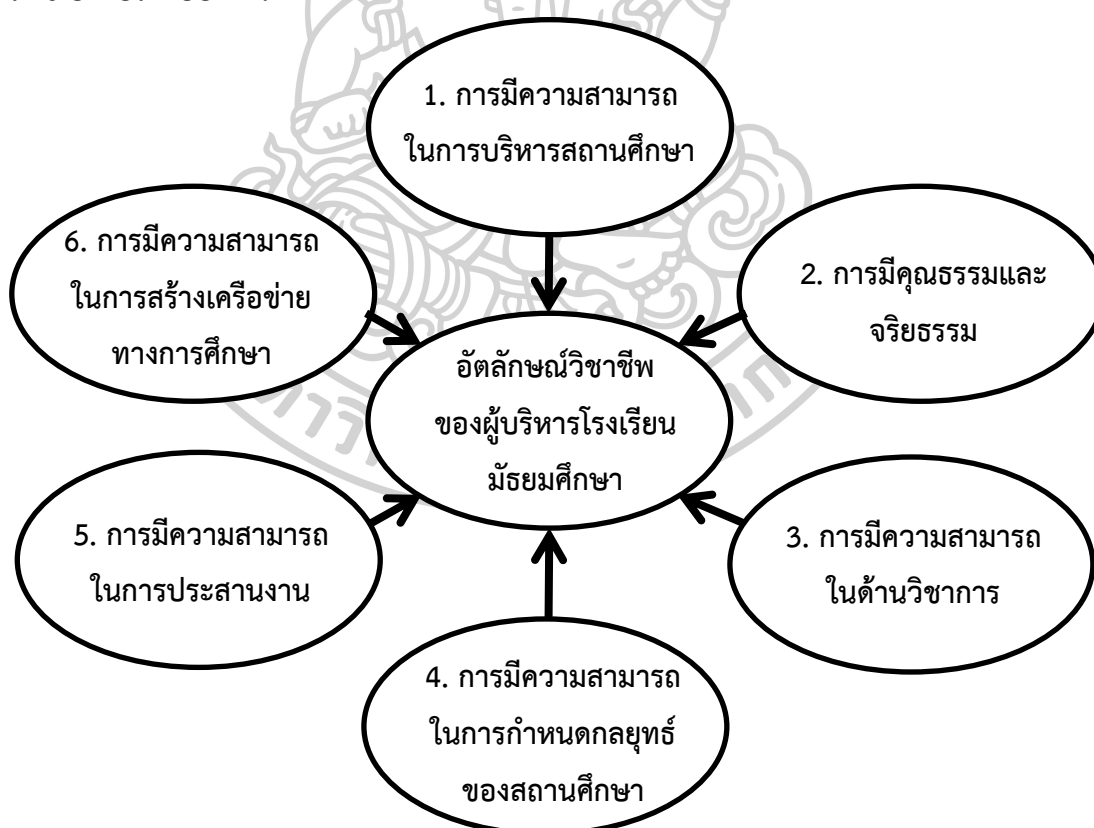
แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อยืนยันองค์ประกอบจากข้อค้นพบงานวิจัย
เรื่อง อัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
(THE PROFESSIONAL IDENTITY OF SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATOR)

วัตถุประสงค์

เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบจากข้อค้นพบงานวิจัย “องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา”

คำชี้แจง

จากข้อค้นพบ “องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิเคราะห์สรุปองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
มีองค์ประกอบทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้สรุปองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 การมีคุณธรรมและจริยธรรม

องค์ประกอบที่ 3 การมีความสามารถในด้านวิชาการ

องค์ประกอบที่ 4 การมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 การมีความสามารถในการประสานงาน

องค์ประกอบที่ 6 การมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 การมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 26 ตัวแปร
คือ 1) มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย 2) มีความคล่องตัว 3) มีมุมมองกว้าง 4) มีความสามารถ
ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 5) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 6) มองการณ์ไกล 7) มีวิธีการทำงานให้ประสบ
ความสำเร็จ 8) มีความรอบคอบ 9) มีความตื่นตัวต่อสถานการณ์ใหม่ๆ 10) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
11) มีความสามารถในการสร้างทีมงานให้มีจุดยืนร่วมกันในการปฏิบัติงาน 12) มีความสามารถใน
การจัดการความรู้ 13) มีความสามารถด้านการปรับปรุงและพัฒนา 14) มีความสามารถในการสร้าง
ชุมชนเพื่อการเรียนรู้ 15) มีความสามารถในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง 16) เป็นผู้ที่มีความกล้า
ในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ 17) มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน 18) มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหาร
19) ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 20) มีความสามารถในการพัฒนา
องค์กรให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข 21) มีความรับผิดชอบในการบริหาร 22) มีเทคนิค
การทำงานที่ผสมผสานความรู้ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม 23) มีความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ
ในการบริหาร 24) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร 25) มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน
และ 26) ปรับวิธีการทำงานให้เอื้อประโยชน์ต่อบริบท และสถานการณ์

องค์ประกอบที่ 2 การมีคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย 12 ตัวแปร คือ 1) มีความเคารพ
ในคุณค่าของผู้อื่น 2) ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น 3) มีปียวาจา 4) มีความยุติธรรม
5) มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้กับผู้อื่น 6) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจ 7) มีความสามารถในการใช้เหตุผล 8) เป็นแบบอย่างที่ดี 9) มีคุณธรรม จริยธรรม
10) มีทัศนคติเชิงบวก 11) เป็นผู้ที่ให้ความไว้วางใจได้ และ 12) ใช้หลักธรรมาภิบาล

องค์ประกอบที่ 3 การมีความสามารถในด้านวิชาการ ประกอบด้วย 11 ตัวแปร คือ
1) มีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร 2) เป็นผู้บริหารมืออาชีพ 3) มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ
4) มีภาวะผู้นำ 5) มีความเป็นนักบริหารจัดการ 6) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 7) มีความสามารถ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายดำรงค์ รอดสิน
วัน เดือน ปี เกิด	2 พฤษภาคม 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2535 สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป วิทยาลัยครูเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี พ.ศ. 2553 สำเร็จการศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พ.ศ. 2557 ศึกษาต่อระดับปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2536 – 2555 ครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เพชรบุรี ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน รองผู้อำนวยการโรงเรียนคงคาราม ตำบลบ้านหม้อ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 43 หมู่ที่ 1 ตำบลหัวสะพาน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000