

การพัฒนาารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

THE DEVELOPMENT OF SCHOOL PROFESSIONAL ADMINISTRATOR  
MODEL UNDER BANGKOK EDUCATIONAL AREA OFFICE

นัทธมน เวชรังษี\* เด่น ชะเนติยง\*\*

Nattamon Vetchrungsee, Den Chanetiyong

Received: August 29 , 2019

Revised: September 16, 2019

Accepted: September 25, 2019

**บทคัดย่อ**

บทความนี้ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดรูปแบบผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดรูปแบบผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารมืออาชีพ ด้วยเทคนิคเดลฟาย จากผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารมืออาชีพ จำนวน 21 คน 3) จัดสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน เพื่อรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และ 4) ประเมินความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 132 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าพิสัยควอไทล์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และกระบวนการเทคนิคเดลฟาย

ผลการวิจัยพบว่า

---

\* Doctor of Philosophy Program Educational Administration Western University.

\*\* Doctor of Education Program in Educational Administration, Western University.

1. ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 21 คน เห็นด้วยกับการพัฒนาองค์ประกอบรูปแบบผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านทักษะการบริหาร 3) ด้านการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 4) ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 5) ด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงาน 6) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและตัวชี้วัดขององค์ประกอบทั้ง 21 ข้อ

2. ผลการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านงบประมาณทั้ง 8 คน ต่างเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดของผู้บริหารมืออาชีพเหมาะสมดีแล้ว

3. ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 132 คน พบว่า ทุกคนเห็นด้วยกับองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพทั้งหมดที่กล่าวมาทุกด้านแล้วอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ :** การพัฒนา , รูปแบบ , ผู้บริหารมืออาชีพ

#### ABSTRACT

The purposes of the study were: 1) to investigate the factors and indicators of school professional administrator model, 2) to present the school professional administrator model. The research processes consisted of four steps: 1) analyzed the documents concerning the school professional administrator model, 2) interviewed a group of 21 school professional administrator experts, 3) sought the advices and feedbacks of eight experts by group discussion technique, and 4) evaluated the opinions of 132 school administrators. The analysis of the data was accomplished by computation of percentage, mean, standard deviation. The median and interquartile range were also computed to test each of consensus postulated in this study.

Based upon the findings of the study, it was concluded that the group of school professional administrator experts strongly agreed with the factors and indicators of school professional administrator model. The evaluation of opinions of administrators were also at high level.

**Keywords :** Development, Model, Professional Administrator.

## 1. บทนำ

ผู้บริหาร คือผู้ที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Massie & Douglas, 1981) เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กรในลักษณะเป็น ศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ของความคิด และศูนย์รวมของการตัดสินใจ สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา ยิ่งมีความสำคัญมากกว่าผู้บริหารองค์กรทั่วไป เพราะสถานศึกษาเป็นองค์กร ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอน และการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายของสถานศึกษา ก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้รับความสนใจ และความคาดหวังจากสังคมอยู่ในระดับสูง (Hoy & Miskel, 2001) ด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่ให้ความสำคัญต่อข้อมูลสารสนเทศ หรือความเป็นสมาชิกอาเซียน ของกลุ่มประเทศในแถบตะวันออกเฉียงใต้ เป็นเหตุการณ์ที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ในการนำพาสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพได้ ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงต้องมีความเป็นมืออาชีพ (Professional) ที่มีความสามารถทั้งในด้านการการ ปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่ รอบรู้ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นผู้มีองค์ความรู้ที่ สำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน ในขณะที่ครูผู้สอนจะมีหน้าที่สำคัญในการเสริมสร้างสิ่งต่าง ๆ ให้ เกิดขึ้นในสถานศึกษา ยกตัวอย่างเช่น การเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา การ ตัดสินใจ และการมีวิสัยทัศน์ การติดต่อสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ การตั้งใจเพื่อการสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำแห่งการบริหารหลักสูตร และการสอนให้มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

บทบาท และหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือการขับเคลื่อนกลไกหลักของ หน่วยงาน หรือองค์กรของตน โดยการทำหน้าที่บังคับบัญชา บริหารจัดการ วางแผนดำเนินงาน ประสาน ควบคุม ติดตาม ดูแล แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ประสานความสัมพันธ์กับ ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ พร้อมทั้งนำพา หรือขับเคลื่อนหน่วยงาน หรือองค์กรของตนไปสู่ จุดหมายปลายทาง ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของหน่วยงาน หรือองค์กร อย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่วนในเรื่องของความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็น จะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วอย่างยาวนาน เป็นบุคคลที่สังคม ชุมชน และ บุคคลทั่วไปให้การยอมรับนับถือ มีความกระตือรือร้น เชื่อมมั่นในตนเอง มีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชื่อมั่นในพระพุทธศาสนา มี ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความรักและห่วงใยในแผ่นดินที่ตนอาศัยอยู่

มีความเมตตา ปราณี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ทุกคน เป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ให้ความสำคัญกับทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความผิดพลาดน้อย สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที มีการสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน และตรงประเด็นมากที่สุด

ด้วยความสำคัญ และความจำเป็นที่ต้องเฝ้าหา คัดเลือกบุคคลมาเป็นหัวเรือ เพื่อกำกับ นำพาหน่วยงานการศึกษาของรัฐ ให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างถูกต้อง และสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ผลของการศึกษาจะเป็นตัวอย่างแก่ การศึกษาของชาติต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1. เพื่อศึกษารูปแบบประกอบรูปแบบผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

2.2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนารูปแบบผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

## 3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณแบบผสมผสานกันซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความเห็นชอบด้วยกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เพื่อหาความสอดคล้องจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความคิดเห็นจากผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 132 คน

#### 4. สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน เห็นด้วยกับองค์ประกอบหลัก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะการบริหาร ด้านการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

2. การสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ทั้ง 8 คน เห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบหลัก และตัวชี้วัดรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครนั้น เหมาะสมดี พร้อมได้แสดงคำแนะนำและข้อเสนอแนะ

3. ส่วนการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้ง 132 คน พบว่า ทุกคนมีความพึงพอใจการพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

#### 5. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

5.1 จากการศึกษาผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน เห็นด้วยกับองค์ประกอบหลัก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะการบริหาร ด้านการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hollomon (1999 : 605 A) ได้ทำการวิจัยคุณสมบัติของอาจารย์ใหญ่ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ พบว่า คุณสมบัติของอาจารย์ใหญ่ขึ้นอยู่กับความรู้ด้วยตนเอง และต้องเป็นผู้ที่มีคุณค่าทางจิตใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีจิตใจดี มีความรู้สึกนึกคิดที่ดี มีน้ำใจ และมีจิตวิญญาณที่ดี คุณสมบัติของอาจารย์ใหญ่ ที่การเสียสละเพื่อให้ได้งานที่ต่อเนื่อง โดยมีแรงจูงใจในการทำงานที่ใช้เงินน้อย แต่ได้งานมาก และเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับงานวิจัยของRice (1991 : 378-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษิตามพรรณนะของอาจารย์ใหญ่ และครูโรงเรียน

ประถมศึกษา เขตแม่น้ำซาวานนาห์ ตอนกลางของรัฐจอร์เจีย โดยทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของพรรณนะของอาจารย์ใหญ่ และครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในเรื่องต่อไปนี การเป็นแบบอย่าง ความสามารถในการประนีประนอม ความอดทนต่อความไม่แน่นอน ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคน การวางแผนความอดทนต่อการขาดระเบียบวินัย การรู้จักบทบาทของตนเอง การมีวิจาร์ณญาณ การเน้นผลงานความสามารถในการบูรณาการ มุ่งความเจริญก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างพรรณนะของอาจารย์ใหญ่ และครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในด้านความสามารถ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bass (1981 pp 65-66) ได้ศึกษางานวิจัยของสต็อกคิลล์เกี่ยวกับบุคลิกภาพ และพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตามผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้ 1) บุคลิกภาพ และพฤติกรรม จากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่าผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพ และพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้ คือ มีเขาว์ปัญญาดี มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัย และกว้างขวาง ชอบกิจกรรม และงานสังคม มีมารยาททางสังคมที่ดี มีฐานะทางเศรษฐกิจดี 2) บุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารจะมีบุคลิกลักษณะดังนี้ คือ มีความสามารถในการเข้าสังคม รู้จิตวิทยาในการเจรจา มีมารยาททางสังคมที่ดี มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ มีความอดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อปัญหารอบด้านโดยไม่เสียกำลังใจ รู้หลัก และวิธีทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อเสริมคุณค่าของตนเอง ให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ ในการทำงาน เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และคิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้มีความสามารถในการพูด และสามารถเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้บริหาร คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่นิยมของปวงชน มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความปรารถนาที่ทำได้ที่สุด มีอารมณ์ขัน มีความร่วมมือกับผู้อื่น และมีความสามารถในทางการกีฬา

5.2 จากการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ทั้ง 8 คน เห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบหลัก และตัวชี้วัดรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครนั้น เหมาะสมดี พร้อมได้แสดงคำแนะนำ และข้อเสนอแนะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stogdill (1974 : 62-63) ได้รวบรวมผลการวิจัย

เกี่ยวกับบุคลิกภาพ ลักษณะ และพฤติกรรมของผู้นำ โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตามผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) บุคลิกภาพ ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่าผู้นำควรจะมีบุคลิกภาพ และพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้มีเขาว์ปัญญาดี มีความคิดอ่านเฉียบแหลมกว่า มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า รักการอ่าน คิดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ทำให้มีความรู้ทันสมัย และกว้างไกล เป็นที่พึ่งในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ มีความเข้าใจในงานที่ทำ ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอ หรือรู้แหล่งที่จะไปสอบถาม ปรึกษาหารือได้ ชอบกิจกรรมหรืองานสังคม ไม่เป็นคนเก็บตัว กระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสังคมกับกลุ่ม เข้ากับคนได้ทุกชั้น โดยไม่เคอะเขิน มีมารยาททางสังคมที่ดี มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมดี มีฐานะพอเลี้ยงตนเองให้อยู่ในระดับเดียวกัน หรือดีกว่ากลุ่ม ไม่มีหนี้สิน หรือหยิบยืมเพื่อนร่วมงาน จนทำให้ฐานะของตำแหน่งด้อยลง ส่วนปริมาณคุณภาพคุณสมบัติ และทักษะที่สำคัญของหัวหน้างานขึ้นอยู่กับสภาพงานที่บริหารอยู่ 2) บุคลิกลักษณะของผู้นำที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่าผู้นำควรจะมีบุคลิกลักษณะเหนือบุคคลอื่นในเรื่องต่อไปนี้ ความสามารถในการเข้าสังคม เข้ากับคนได้ทุกระดับโดยปราศจากอาการหวาดกลัว เคอะเขิน รู้จิตวิทยาในการพูดคุยกับคน ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ และเป็นผู้ที่มีมารยาทสังคมที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถที่จะเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีจินตนาการที่จะสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ มีความอดทน ทนทานต่อความยากลำบาก ทนงานหนักได้ อดทนต่อปัญหารอบด้านได้ โดยไม่ต้องใช้กำลัง รู้วิธีการทำงาน รู้หลักในการทำงาน รู้เรื่องที่ทำ และรู้กว้างไกล ทำให้งานสำเร็จได้เร็ว และมีคุณภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้าใจของเขตความสามารถของตน หมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อเสริมคุณค่าของตน ให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และเมื่อจำเป็นต้องชี้แจง แสดงเหตุผล ก็สามารถทำได้โดยมีหลักฐานอ้างอิง มีความตื่นตัว และมีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่ว ว่องไว และสามารถที่จะวิเคราะห์และคาดการณ์ข้างหน้าได้ถูกต้องแม่นยำ มีความร่วมมือกับหมู่คณะ ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น อำนวยความสะดวก ร่วมประสานงาน ให้บริการต่าง ๆ เป็นต้น

5.3. จากการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้ง 132 คน พบว่า ทุกคนมีความพึงพอใจการพัฒนา รูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Kanokgarn Kotcha (2007 : 93-97) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริง และคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะนิสัย และด้านความรู้ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดใจ ศิริสมบัติ (2550 : 96-99) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า 1) คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะด้านภูมิธรรม คุณลักษณะด้านภูมิรู้ และคุณลักษณะด้านภูมิฐาน

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) ผู้บริหารควรมีปฏิภาณไหวพริบกับการแก้ไขปัญหา เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป
- 2) ผู้บริหารควรมีทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง
- 3) ผู้บริหารควรมีความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ รัตกุม

### 6.2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้บริหารมีอาชีพต่อไป
- 2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครกับเขตการศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำจุดเด่นไปพัฒนาต่อไป



## References

- Bass, B.M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. London: Sage.
- Bass, B.M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dubrin, A. J. (1998). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Boston: Houghton Mifflin.
- Gumusluoglu, L. & Ilsev, A. (2009). Transformational Leadership, Creativity and Organizational Innovation. *Business Research*, 62(4), pp. 461–473.
- Kanokgam Kotcha. (2007). Women Institute Administrators in Actual Traits and Expectation Traits On Chachoengsao Teachers Opinion. (Master of Thesis). Graduate School : Rajabhat Rajanagarindra University.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1996). *Educational Administration: Theory, research, and practice*. (5th edition). New York: McGraw-Hill.
- Hoyle, J. R., English, F. W. & Steffy, B. E. (2005). Skills for Successful 21st Century School Leaders: Standards for Peak Performers. American Association of School Administrators, Arlington, VA. Melbourne Graduate School of Education, The University of Melbourne, Abstract.
- Gulick and Lyndall Urwick (eds.), *Notes on the Theory of Organization*. New York: Institute of Public Administration.
- Magnuson, W. G. (2001). *The Characteristics of Successful School Business Managers* (Doctoral of Thesis). University of Southern California.
- Sudjai Sirisombat. (2007). Administrator's Actual and Expectation Traits in Chachoengsao Basic Educational Service Area Office II (Master of Thesis). Graduate School : Rajabhat Rajanagarindra University.