



**ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32**

**วิทยานิพนธ์
ของ
ธนิต ปุ่นประโคน**

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**

กุมภาพันธ์ 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**PROFESSIONALSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOLS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 32**

Thanit Punprakhon

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration**

February 2013

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32		
ผู้วิจัย	ธนิต ปุ่นประ โคน		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. สุนทร โคตรบรรเทา	ที่ปรึกษาหลัก	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณีพันธ์ จารุวัฒนพันธ์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน สี่ ด้าน คือ การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เพื่อเปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสี่ด้านตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียน จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ และเพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน จำนวน 340 คน ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวม รายด้าน และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายข้อ เรื่อง มีการจัดเวทีสาธารณะได้ แสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม อยู่ระดับปานกลาง
2. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน
3. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมและด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ปัญหาสำคัญ คือ งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด ชุมชนมีบทบาทในกิจกรรมของสถานศึกษาน้อย การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ดีเท่าที่ควร ผู้บริหารขาดความโปร่งใสในการบริหารงาน และมีข้อเสนอแนะสำคัญ คือ ควรจัดระบบงานและนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา ควรพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา และควรพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

TITLE	Professionalship of School Administrators in Schools under The Secondary Educational Service Area Office 32	
AUTHOR	Thanit Punprakhon	
THESIS ADVISORS	Associate Professor Dr. Sunthorn Kohtbantau	Major Advisor
	Assistant Professor Dr. Praneephan Jaruwattanaphan	Co-advisor
DEGREE	Master of Education	MAJOR Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR 2013

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the professionalship of school administrators as perceived by teachers in schools under The Secondary Educational Service Area Office 32 in four aspects, namely good governance, leading organization and educational administration technology, change administration, and networking and participation 2) to compare the professionalship of school administrators in all four aspects as perceived by teachers, classified by gender and experience; and 3) to collect the additional problems and suggestions related. The samples were 340 teachers, derived through Krejcie and Morgan's Table, and simple random sampling technique. The instrument used for collecting the data was the questionnaire, constructed by the researcher, with the reliability of 0.96. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, independent t-test and F-test.

The main research findings were summarized as follows :-

1. The professionalship of school administrators as perceived by teachers as a whole, in each aspect, and in most items was at the high level. With the exception on organizing a public forum to share ideas through the website in the building up network and participation aspect, it was found at the moderate level.
2. The professionalship of school administrators as perceived by teachers with different genders was not different.
3. The professionalship of school administrators as perceived by teachers with different experiences, both as a whole and in networking and participation aspect showed statistically significant difference at the .05 level while the rest aspects were not different.

4. The professionalism of school administrators as perceived by teachers had main problems including insufficient budget for development, communities having a minimal role in school activities, personnel administration being not very good, administrators lacking transparency in administration of work. The teachers had main suggestions that the working system should be organized and efficiently used, the communities should be encouraged to participate in school activities, leadership should be developed within the administrators and the personnel should be developed on how to use modern technology.

ประกาศคุณูปการ

ขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจิต อินทะกนก ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ที่กรุณาให้คำแนะนำ และชี้แนะในการตรวจแก้ไขและเพิ่มเติมข้อบกพร่องในการสอบวิทยานิพนธ์

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดย ได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย
ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุนทร โคตรบรรเทา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร. ปราณิพันธ์ จารุวัฒนพันธ์ ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นฤมล สมคุณา กรรมการคุมสอบ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ และ วิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวก และ
ประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ คือ นายโสธร บุญเลิศ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 นายณัฐนันต์ ธิโรสง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และ
นางพยอม พวงประโคน ข้าราชการบำนาญ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ และ แก้ไขเครื่องมือที่
ใช้ในการทดลองเครื่องมือ ขอขอบคุณครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 ที่กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา และ เพื่อน
ร่วมงานที่ได้อนุเคราะห์ช่วยเหลืองานในหน้าที่ของผู้วิจัยทำให้งานในหน้าที่ไม่มีปัญหาสำเร็จลุล่วงไป
ด้วยดี

ประ โยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดา
ผู้ให้กำเนิด บูรพาจารย์ คณาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอน ช่วยเหลือให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในครั้งนี้

ธนิต ปูนประโคน

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ระยะเวลา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	10
หลักการบริหารสถานศึกษา.....	11
กลวิธีการบริหารงานของผู้บริหาร.....	12
บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา.....	13
ความหมายนักบริหารมืออาชีพ.....	15
คุณลักษณะความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	16

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
งานวิจัยในประเทศ.....	27
งานวิจัยต่างประเทศ.....	32
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	111
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	111
สมมุติฐานของการวิจัย.....	112
วิธีดำเนินการวิจัย.....	112
สรุปผลการวิจัย.....	114
อภิปรายผลการวิจัย.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	121

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก.....	126
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	127
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	129
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม.....	135
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	137

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32	37
3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32	40
4.1 จำนวน และค่าร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ประสบการณ์.....	49
4.2 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน	50
4.3 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารที่ดีตาม หลักธรรมาภิบาล	51
4.4 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและ เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.....	52
4.5 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการ เปลี่ยนแปลง.....	53
4.6 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและ การมีส่วนร่วม.....	54
4.7 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนชาย โดยรวมและรายด้าน.....	55
4.8 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนชายด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล.....	56
4.9 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนชาย ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.....	57
4.10 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนชาย ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	58
4.11 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนชาย ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม.....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.12	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนหญิง โดยรวมและรายด้าน..... 60
4.13	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนหญิง ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล..... 61
4.14	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนหญิง ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา..... 62
4.15	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนหญิง ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง..... 63
4.16	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนหญิง ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม..... 64
4.17	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้าน..... 65
4.18	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล..... 66
4.19	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยี การบริหารการศึกษา..... 67
4.20	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง..... 68
4.21	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม... 69
4.22	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 – 10 ปี โดยรวมและรายด้าน..... 70
4.23	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล 71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.24	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยี การบริหารการศึกษา.....	72
4.25	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	73
4.26	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	74
4.27	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้าน.....	75
4.28	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	76
4.29	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยี การบริหารการศึกษา.....	77
4.30	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	78
4.31	ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	79
4.32	เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	80
4.33	เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.34	เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.....	82
4.35	เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	83
4.36	เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม.....	84
4.37	เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	85
4.38	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม.....	86
4.39	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทุกด้าน.....	87
4.40	เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล.....	88
4.41	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เรื่อง ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง	91
4.42	เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.....	92
4.43	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา เรื่อง มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหัวหน้าฝ่าย.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.44	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา เรื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา.....	95
4.45	เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	96
4.46	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เรื่อง มีการคิดหาวิธีที่ดีกว่าในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง.....	99
4.47	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เรื่อง มีการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีม อย่างต่อเนื่อง.....	99
4.48	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เรื่อง มีการดำเนินงานให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ.....	100
4.49	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เรื่อง มีเป้าหมายในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย อย่างยั่งยืน.....	100
4.50	เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านการสร้างเครือข่ายและการมี ส่วนร่วม.....	101
4.51	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง มีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ ข้อมูลของสถานศึกษา.....	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.52	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง มีการรับฟังความคิดเห็นต่อ ข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ.....	104
4.53	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง มีการสำรวจความคิดเห็นจากทุก ฝ่ายเพื่อได้ข้อมูลที่แท้จริง.....	105
4.54	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วน ร่วมในงานของสถานศึกษา.....	105
4.55	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง ประชุมเชิงปฏิบัติการในการ พิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ.....	106
4.56	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง ให้ชุมชนมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจทุกขั้นตอน.....	106
4.57	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง ให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการใน การดำเนินงานกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง.....	107
4.58	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง ให้ประชาชนตัดสินใจใน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา.....	107
4.59	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง ให้ประชาชนร่วมลงมติในประเด็น ที่สถานศึกษาดำเนินการ.....	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.60 ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน.....	109
4.61 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน.....	110

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ที่ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนตามไปด้วยนั้น การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้ดีขึ้น ในขณะที่ผู้บริหารการศึกษาเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการศึกษาของชาติ การก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นเรื่องที่ไม่ยากนัก แต่การเป็นนักบริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพนั้นเป็นเรื่องที่ยากยิ่งกว่า ปัจจุบันสังคมไทยยุคปฏิรูปการศึกษาต่างอยากเห็นผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ ซึ่งเป็นคำที่เรามักได้ยินกันบ่อยครั้งมากขึ้น แม้ว่าการบริหารการศึกษาจะไม่เห็นผลกำไรหรือขาดทุนได้อย่างรวดเร็วและชัดเจนอย่างเช่นการทำธุรกิจเพื่อแสวงหาผลกำไร การเป็นผู้บริหารอย่างมีอาชีพก็จำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เช่นกัน เพียงแค่การเป็นคนดีและคนเก่งคงไม่เพียงพอ เพราะในการบริหารจัดการยังจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าทำ มีกัลยาณมิตร สามารถตัดสินใจอย่างชาญฉลาด ใช้คุณธรรมเป็นเครื่องชี้นำอาชีพ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งต้องยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ได้กำหนดให้มีการจัดรูปองค์กรการบริหารการศึกษาออกเป็น 2 ระดับสำคัญได้แก่ การจัดองค์กรการบริหารการศึกษาในระดับกระทรวงและการจัดองค์กรในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาดำรงที่ปริญาตรี รวมทั้งงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในภาคปฏิบัติการ กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาที่มีขนาดพอเหมาะสำหรับการจัดการและการบริหารเป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีองค์คณะบุคคลที่มาจากตัวแทนประชาชนผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารงาน รวมทั้งให้สถานศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารงาน โดยบริหารภายใต้การกำกับ ดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษา สำหรับการบริหารงานจะกระจายอำนาจทุกด้านทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาเป็นพิเศษ ภายใต้มาตรา 38 แห่ง

พระราชบัญญัติดังกล่าว ได้กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล และส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทั้งของรัฐ และเอกชน และการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภายในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งส่งเสริมประสานงานการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองท้องถิ่น โดยดำเนินงานภายใต้การกำกับของคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมาจากองค์กรและตัวแทนประชาชนและผู้ทรงคุณวุฒิในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งบริหารงาน โดยผู้อำนวยการ สำนักงานศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และในเรื่องนี้คณะปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมี ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน เป็นประธาน ได้กำหนดแนวทางเพิ่มเติมไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษานั้น ต้องเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ รวมทั้งผู้บริหารการศึกษาในระดับสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ เช่นเดียวกัน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และให้คนไทยได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอันเป็นเงื่อนไขไปสู่ความเจริญของบ้านเมือง ระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่พึงประสงค์ การศึกษาสร้างคุณภาพชีวิต และสังคมมาบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม วัฒนธรรมอันเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิต และสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืน ที่สามารถพึ่งตนเอง พึ่งกันเอง และสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นการศึกษาขั้นต้นจึงจำเป็นในการปูพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมั่นคง จริงจังและจริงจังในทุกด้านตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษา ในการจัดการศึกษาได้บัญญัติไว้ในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฯ ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่ ให้มีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวม ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จคือ ผู้บริหารต้องเป็นมืออาชีพอุทิศใหม่ ผู้ผลักดันให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น ท้วมเทแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มที่ ผู้บริหารมืออาชีพอุทิศใหม่ ต้องเป็นผู้ที่มีภาพแห่งฝันในอนาคต และมีความพร้อมในการสนับสนุนให้ครูมีการเติมเต็มในความรู้ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนปัจจัยหรืออุปสรรคที่จำเป็นในการทำงานต่าง ๆ ให้เพียงพอ ให้ขวัญกำลังใจ เข้าใจ เห็นใจ และมีความเสียสละต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง จะทำให้ครู

มีประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตั้งใจทำการสอนด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง และเต็มความสามารถของตน โดยกระทำอย่างค่อนเนื่องจริงจัง และจริงจัง

ผู้บริหารมืออาชีพมีคุณลักษณะที่สำคัญดังที่ รุ่ง แก้วแดง (2545 : 1-10) ได้กล่าวไว้ว่า ภาพรวมมืออาชีพจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นคนที่ยังชีพด้วยงานนั้น มีการศึกษาและอบรม ให้มีความรู้ มีศาสตร์ มีหลักการทฤษฎี มีการวิจัยค้นคว้าจนรู้ชัดและรู้จริง มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการนำศาสตร์ไปใช้ในการบริหาร มีการฝึกฝนจริงจังในอาชีพจนเกิดความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์มากพอ มีการรับรองมาตรฐานแห่งวิชาชีพ โดยมีการออกใบรับรอง มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสำหรับยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด มีองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพรับรอง และในการจัดระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนั้น ผู้บริหารการศึกษาทุกคนมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารมืออาชีพที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการด้านการศึกษาโดยพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีและคนเก่งของสังคมตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษาหรือเทียบเท่า มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ ทำงานร่วมกับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง เป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษา อันจะส่งผลต่อการยกมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และเพื่อผู้บริหารการศึกษาจะได้พัฒนา ประเมิน ปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและสังคม

การบริหารที่ดีและมีธรรมาภิบาล เป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาราชการไทย ซึ่งเป็นการบริหารการปกครอง เดิมนั้นมีเพียงภาครัฐเท่านั้นที่ดูแลกิจการบ้านเมือง มีรัฐบาล มีระบบราชการเป็นกลไกในการทำงาน ซึ่งแนวคิดของการบริหารกิจการบ้านเมืองในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนเป็นภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ดำเนินการเอง มีการลดขนาดลง มีการเปิดให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลกิจการบ้านเมืองมากขึ้น ซึ่งต้องพยายามในการหาจุดสมดุลระหว่างกลไกภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมกันดูแลกิจการบ้านเมืองเรา แต่นักบริหารต้องมีการบริหารงานที่ดี คือ มีประสิทธิภาพทำงานเสร็จตามเป้าหมาย ทำงานอย่างมีคุณภาพ ประชาชนมีความพึงพอใจ ตรวจสอบได้ มีการระับผิดชอบ ประชาชนต้องมีส่วนร่วม การทำงานต้องมีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลให้ราชการทำงานเหมือนปลาทองในตู้กระจก คือ เห็นการทำงานได้อย่างชัดเจน โปร่งใส มีการกระจายอำนาจ รวมทั้งทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชน ช่วยแก้ไขปัญหาประชาชน บรรเทาทุกข์ของประชาชน (ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2549 : 13)

อย่างไรก็ตาม สภาพปัญหาด้านการบริหารการศึกษา ยังไม่มีการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการทั้งสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม เป้าหมาย และยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง ไม่มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานและจัดการศึกษาเท่าที่ควร กลไกของรัฐไม่เอื้อให้ทุก ภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและระดมทุนจากทุกภาคส่วนของสังคมจึง ค่อนข้างน้อย และการบริหารภายใต้กฎระเบียบทางราชการมีความตึงตัวสูง ทำให้สถานศึกษาขาด แรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้จึงมีความพยายาม ที่จะค้นหาวิธีหรือแนวคิดที่เป็นกลไกสนับสนุนให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พบว่ากลไกหนึ่งเรียกว่า ระบบการนำ องค์กร เป็นระบบสนับสนุนที่กำหนดหลักการจัดการศึกษาไว้ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา และส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการศึกษาได้อย่างอิสระและคล่องตัว

นอกจากนี้ นับจากที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 การใช้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้าน หลักสูตร การสอน เทคโนโลยีการศึกษา และการบริหารจัดการ จากผลการประเมินการปฏิรูป การศึกษา พบว่า ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะ ด้าน คุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ เป็นต้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องรับการเปลี่ยนแปลงและต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้ปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเชื่อมโยงไปสู่ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองด้วยวิสัยทัศน์ที่ว่า คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ด้วยการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใหม่ การพัฒนาครูพันธุ์ใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ และการบริหารจัดการใหม่

ในสภาพสังคมปัจจุบันและอนาคตซึ่งเป็นสังคมฐานความรู้ ที่การเรียนรู้ ความรู้ และ นวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสร้าง สภาพการณ์เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคน ส่วนใหญ่ในประเทศ โดยยึดหลักการสร้างเครือข่ายและให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือหน่วยงานของตน และสถานศึกษา การสนับสนุนให้สังคมทุกภาคส่วนและทุกระดับได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ และสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อความสำเร็จเช่นนี้ จะทำให้พลังพัฒนาสถานศึกษาที่เข้มแข็ง

อันจะเป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืนตลอดไป นอกจากนี้ ในวิถีชีวิตของคนไทยเอง ภายใต้อาณาเขตที่เอื้ออาทรต่อกันและกันนั้น ทำให้เกิดภาพแห่งการจดจำที่แสดงถึงการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม จึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันมาในสังคมไทยมาช้านาน (ศิริชัย กาญจนวาที และคณะ. 2553 : 13 - 14)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้เกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางปรับปรุงคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สมมติฐานการวิจัย

1. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน มีความแตกต่างกัน
2. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ได้ข้อมูลเปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน คือ เพศ และประสบการณ์ เพื่อที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้เหมาะสม
3. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในความเป็นนักบริหารมืออาชีพในด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม สำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

เนื้อหา

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยใช้กรอบแนวคิด ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 ด้าน (ศิริชัย กาณจนสาส์ และคณะ. 2553 ค : 7-9) ได้แก่

1. การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
2. การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง
4. การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน จำนวน 3,438 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2555
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน จำนวน 345 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2555 ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608-610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2555 ได้แก่
 - 1.1 เพศ แบ่งเป็น
 - 1.1.1 ชาย
 - 1.1.2 หญิง
 - 1.2 ประสบการณ์ แบ่งเป็น
 - 1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 1.2.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี
 - 1.2.3 มากกว่า 10 ปี
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน 4 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
 - 2.2 การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
 - 2.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

ระยะเวลา

ปีการศึกษา 2554 – 2555 ตั้งแต่ เดือน เมษายน 2555 ถึง 31 มีนาคม 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

นักบริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ในหน่วยงานหรือองค์กร บางแห่งเรียกว่า ผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

นักบริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือนโยบายขององค์กร ด้วยเหตุผลและหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับ โดยประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวทางต่างๆ อย่างผสมกลมกลืนกันแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา หมายถึง วิธีการ กระบวนการ อุปกรณ์ เครื่องมือหรือเครื่องจักร ที่นำมาใช้ในการบริหารด้านการศึกษา

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารงานในสถานศึกษา และทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในด้านต่างๆ ใน 4 ด้าน ได้แก่

1. **ความเป็นมืออาชีพในด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล** หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานตามธรรมาภิบาล ได้แก่ การปรับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ การเปิด โอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญๆ โดยเปิดช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม การที่ทุกคนทุกฝ่ายตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีสำนึกในความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. **ความเป็นมืออาชีพในด้านการนำองค์กรและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา** หมายถึง ความสามารถในการชี้นำสถานศึกษา การสร้างความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรใช้เป็นแบบอย่าง รวมทั้งการมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาได้อย่างคล่องแคล่ว เพื่อประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา

3. **ความเป็นมืออาชีพในด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง ความสามารถในการจัดการสิ่งที่อยู่ภายใต้บริบทของการบริหารให้เปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

4. ความเป็นมืออาชีพในด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ จะนำมาซึ่งความโปร่งใสในการบริหารงานและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของสถานศึกษาให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย

ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จนถึงปัจจุบัน ในที่นี้แบ่งเป็น ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูผู้ช่วย ครูอัตราจ้าง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับชั้น ม.1 – ม.6 ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จากเอกสารที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษา

- 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
- 1.2 หลักการบริหารสถานศึกษา
- 1.3 กลวิธีการบริหารงานของผู้บริหาร
- 1.4 บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

2. นักบริหารมืออาชีพ

- 2.1 ความหมายนักบริหารมืออาชีพ
- 2.2 คุณลักษณะความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 งานวิจัยในประเทศ
- 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานนักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำคนเดียวแต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ผู้บริหาร ที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิด

ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาการบริหารเป็นเครื่องมือและกระบวนการที่สำคัญต่อการเอื้ออำนวยให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารเป็นทั้งศาสตร์ และศิลปะที่ผู้บริหารต้องศึกษาและใช้เป็นเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุดตามเป้าหมายขององค์การในด้านการบริหารการศึกษาให้ความหมายอย่างหลากหลายดังนี้

นพพงศ์ บุญจิตราคุลย์ (2529 : 4) กล่าวว่าการบริหารการศึกษาหมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมทุกๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถพฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ กิติมา ปรีดีลภ (2532 : 4) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ ความพยายามที่จะดำเนินทุกอย่างที่เกี่ยวกับการศึกษาโดยให้มีผลผลิตคือ ผู้เรียนให้มากที่สุด

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2533 : 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา คือ การบริการงานกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือทำกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการ และทรัพยากรที่เหมาะสม

ปกรณ์ ศรีคอนไผ่ (2537 : 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาโดยใช้ทรัพยากร การบริหารเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกของสังคม

หวน พินธุพันธ์ (2549 : 3) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อสมาชิกในสังคมและประเทศชาติ เพื่อช่วยพัฒนาบุคลิกภาพทั้งสติปัญญาร่างกาย และจิตใจให้มนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดีและมีความสุข

หลักการบริหารสถานศึกษา

ปรียาพร วงษ์อนุตร โรจน์ (2534 : 15) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานการศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม

2. การมีกลวิธีในการบริหารงาน การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการ ขั้นตอนและกระบวนการ งานที่ควรทำควรมีระเบียบ มีความรอบคอบ จึงทำให้งานดำเนินไปด้วยดี

3. การมีการประเมินและติดตามผล เมื่อได้ดำเนินกิจการใดควรจะได้มีการประเมินผลและติดตามผลเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงาน ได้ดีขึ้นการทำงานที่ขาดการประเมินผลจะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

หลักการบริหารสถานศึกษาสถานศึกษาผู้บริหารต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของสถานศึกษาและจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและด้วยเทคนิควิธีการในการบริหารงานรอบคอบและมีการวัดประเมินผล เพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงงานในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะได้นำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

กลวิธีการบริหารงานของผู้บริหาร

เทคนิคการบริหารงานจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ เทคนิคที่ผู้บริหารควรจะต้องรู้และฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ มีดังนี้

1. เทคนิคการบริหารงาน การบริหารงานนั้นผู้บริหารต้องใช้การตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยอาศัยข้อมูลและเหตุผลตัดสินใจด้วยอารมณ์และความคิดเห็นส่วนตัวควรมีการรับฟังอีกฝ่ายหนึ่งด้วยใจเป็นธรรม

2. เทคนิคการสั่งงาน ต้องสั่งอย่างชัดเจนให้เข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาลเทศะให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ ต้องระมัดระวังการใช้วาจาที่สุภาพมีมารยาทและน้ำเสียง ท่าที วาจาที่เหมาะสม

3. เทคนิคในการรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้ และควรพิจารณาว่าจะนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติได้หรือไม่

4. เทคนิคในการติชม การติชมให้เหมาะสมกับกาลเทศะ และติชมในเรื่องผลงานการติชมควรยึดหลักดีเพื่อก่อและชมเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดกำลังใจยกย่อง ชมเชยด้วยความจริงใจ

5. เทคนิคในการก่อให้เกิดระเบียบวินัย ผู้บริหารจะเป็นตัวอย่างที่มีในการทำตนให้มีระเบียบวินัย การวางระเบียบวินัยควรคำนึงถึงความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้ รวมทั้งต้องมีมาตรการในการควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย

6. เทคนิคในการวางตน วางตนเพื่อเป็นตัวอย่าง ความเที่ยงตรง ยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง แจกจ่ายให้ทั่วถึงไม่สนิทสนมกับผู้ใด โดยเฉพาะทำตนให้เป็นมิตรและเป็นที่ยอมรับให้กับผู้บังคับบัญชา

7. เทคนิคการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
เข้าร่วมงานสังคมเป็นประธานในพิธี รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอก

8. เทคนิคในการเพิ่มสมรรถภาพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ทำงานตามความรู้ความสามารถของตนและ
มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุป ในการบริหารงานผู้บริหารต้องเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารงานใน
สถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเช่น เทคนิคการบริหารการสั่งงาน การรับ
ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การติชมและเทคนิคในการก่อให้เกิดระเบียบวินัยรวมถึง
การวางตนของผู้บริหารและการสร้างมนุษย์สัมพันธ์เพื่อให้ทำงานร่วมกับสังคม และการส่งเสริมให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก โดยเฉพาะ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการพัฒนา
สถานศึกษา เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษา
ในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ
ด้วย

เนเซวิก (Knezevick. 1984 : 17-18 ; อ้างถึงใน วีระ ประเสริฐศิลป์. 2546 : 16)
ได้กำหนดบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ถึง 17 บทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้กำหนดทิศทาง หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้นำในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลและแรงจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
3. เป็นนักวางแผน เป็นผู้วางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา
4. เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้กำหนดโครงสร้างในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
5. เป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้กำหนดโครงสร้างในการบริหารงานในสถานศึกษา
6. เป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง

7. เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษา
 8. เป็นผู้สื่อสาร เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
 9. เป็นผู้แก้ความขัดแย้ง เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในสถานศึกษา
 10. เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา
 11. เป็นผู้จัดระบบงาน เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาการสถานศึกษา
 12. เป็นผู้บริหารการเรียนการสอน เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา
 13. เป็นผู้บริหารบุคคล เป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
 14. เป็นผู้บริหารทรัพยากร เป็นผู้นำทรัพยากรทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูง
 15. เป็นผู้ประเมินผล เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงสร้างต่างๆ ของสถานศึกษา
 16. การเป็นประธานในพิธี เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีการต่างๆ ของหน่วยงาน ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา
 17. เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกการประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงานรวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่นๆ
- ส่วน พจนีย์ สะเพียรชัย (อ้างถึงใน หวน พินธุพันธ์. 2538 : 33) ได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมอีกว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ 6 ประการด้วยกัน ดังนี้
1. เป็นผู้ออกแบบ คือ ออกแบบวิธีคิด ออกแบบองค์กร ออกแบบวัฒนธรรมขององค์กร ฯลฯ
 2. เป็นผู้ให้บริการ คือ อำนวยความสะดวก ให้ความสะดวก ให้บริการช่วยเหลือลงไปช่วยเหลือทุกอย่าง
 3. เป็นครู คือ เป็นครูของลูกน้องสอนความรู้ให้ลูกน้อง
 4. เป็นผู้สอน คือ สอนการทำงานแก่ลูกน้อง

5. เป็นผู้ฝึก หรือเป็นโค้ช เช่น ผู้ฝึกหรือโค้ชคอยประกบผู้เล่นแบบตัวต่อตัว คอยชี้จุดอ่อนจุดแข็งให้ แนะนำเทคนิคให้ ผู้บริหารจึงควรทำบทบาทหน้าที่นี้แก่ลูกน้องด้วย

6. เป็นพี่เลี้ยง คือ ให้คำปรึกษาหารือ คอยดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ เป็นผู้กำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษา กล้าตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำข่าวสารเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและเป็นผู้นำการบริหารการเรียนการสอน รวมทั้งเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เพื่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้ปกครอง ประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

นักบริหารมืออาชีพ

ความหมายนักบริหารมืออาชีพ

ถ้าแยกคำว่านักบริหารมืออาชีพออกเป็น นักบริหาร คำหนึ่งกับมืออาชีพ อีกคำหนึ่ง จะได้ความหมายของคำทั้งสอง โดยเริ่มจากความหมายของนักบริหาร (หวน พินธุพันธ์. 2549 : 17) ได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

นักบริหาร คือ ผู้ที่ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ในหน่วยงานหรือองค์กรจำต้องมี นักบริหารหรือบางแห่งเรียกว่า ผู้บริหาร

นักบริหาร คือ บุคคลที่ทำงานร่วมกับคนอื่นให้ประสบความสำเร็จ ความสำเร็จของเราอยู่ที่การทำงานร่วมกับคนอื่น หรือว่าเป็นปัจจัย การบริหารเป็นกระบวนการ ความสำเร็จของการบริหารต้องผ่านการกระทำของบุคคลอื่นจึงต้องมีเพื่อนร่วมงาน

นักบริหาร คือ บุคคลผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้นำในหน่วยงานนั้นๆ ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุด และมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ภายในหน่วยงาน

ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำให้หน่วยงานได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยตนเองไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานนั้น โดยตรง แต่อาศัยความร่วมมือให้ผู้อื่นเป็นผู้ปฏิบัติแทน

ส่วนมืออาชีพนั้น หวน พินธุพันธ์ (2549 : 18)ให้ความหมายไว้ว่า มืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านนั้นๆ เป็นอย่างมากจนกระทั่งสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญที่มีอยู่นั้น ไปประกอบอาชีพได้อย่างดี และแม้ว่าไม่ได้นำเอาความรู้ ความชำนาญและความสามารถไปใช้ประกอบอาชีพเก่งถึงขั้น ก็เรียกว่า มืออาชีพ ด้วยสำนวนนี้เป็นสำนวนใหม่เพิ่งเกิดเมื่อไม่ช้านานมานี้ เป็นสำนวนที่ใช้ครั้งแรกๆ ในทางธุรกิจ เช่น นักขายมืออาชีพ นักบริหารมืออาชีพ ช่างไม้มืออาชีพ นักแข่งรถมืออาชีพ เป็นต้น นอกจากนี้มืออาชีพ เป็นคำที่ยืมมาจากวงการกีฬาในวงการ

กีฬาที่อยู่สองคำ คือ มืออาชีพและมือสมัครเล่น ซึ่งแยกความต่างได้ชัดเจน หากเมื่อไหร่เป็นมืออาชีพแปลว่าคนคนนั้นต้องดำรงชีวิตด้วยกีฬาประเภทนั้น เช่น นักฟุตบอลมืออาชีพ นักมวยมืออาชีพ ในการเป็นมืออาชีพนั้นมีเงื่อนไขมากมายที่ต้องปฏิบัติตาม และมืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์สูงในงานที่ทำ ทำงานทุกครั้งจะทำได้บรรลุเป้าหมาย โอกาสล้มเหลวผิดพลาดแทบจะไม่มี ผู้บริหารสามารถไว้วางใจได้เมื่อมอบหมายงานให้ทำ คำนี้ตรงกันข้ามกับ “มือสมัครเล่น” “ผู้ฝึกงาน” ซึ่งเป็นผู้เข้ามารับงานไม่นาน ยังขาดทักษะประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะต้องมีหัวหน้าคอยแนะนำแก้ไขปรับปรุงอยู่ด้วย เพราะไม่สามารถทำงานคนเดียวได้

สำหรับ นักบริหารมืออาชีพ หวน พินธุพันธ์ (2549) ให้ความหมายไว้ว่า

นักบริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรด้วยเหตุผล และหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับ โดยประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวทางต่างๆ อย่างผสมกลมกลืนกันแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ บุคคลที่เป็นผู้บริหารที่เป็นลูกจ้างร้อยเปอร์เซ็นต์ของกิจการที่เป็นบริษัทมหาชนในประเทศที่พัฒนามาแล้วนั่นเอง เป็นผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรด้วยเหตุผล และหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับ โดยประยุกต์ทฤษฎีแนวทางต่างๆ อย่างผสมกลมกลืนแล้วนำไปปฏิบัติ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานกิจการต่างๆ ให้สำเร็จ โดยอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองและความร่วมมือของผู้อื่น เป็นบุคคลที่เป็นมืออาชีพการบริหารจริงๆ เช่น มีประวัติผลงานการบริหารมาอย่างโดดเด่นเป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนได้รับการยอมรับทั้งระดับหน่วยงาน ระดับจังหวัด หรือระดับชาติ

กล่าวโดยสรุปว่า ผู้บริหารมืออาชีพผู้ที่มีความพยายามทำให้ตนเองมีความสามารถในด้านการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรด้วยความมุ่งมั่นตามเหตุผลและหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับ โดยประยุกต์ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติต่างๆ อย่างผสมกลมกลืนแล้วนำไปปฏิบัติ

คุณลักษณะความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

สมชาย เทพแพง (อ้างถึงใน วิรัช ส่องสว่าง. 2544 : 15-17) ได้ให้ทัศนะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีลักษณะที่ดีมีหลักการสำคัญในแนวการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งโดยภาพรวมแล้วงานบริหารจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างพึงพอใจของสมาชิก และงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ภายใต้เวลาและงบประมาณที่จำกัด ถ้าสามารถทำได้ก็ถือว่าเยี่ยม แต่อย่างไรก็ตามความเป็นผู้บริหารที่เก่ง ดี มีคนชื่นชมศรัทธานั้น บางครั้งต้องขึ้นกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ด้วยที่เรียกว่า “สถานการณ์

สร้างวีรบุรุษ” ซึ่งลักษณะของผู้บริหารเท่าที่พิจารณาจากผู้มีความสามารถและประสบการณ์หลายท่านสามารถสรุปได้ 20 ลักษณะดังนี้

1. ต้องมีจิตวิทยาในการบริหาร คือ ควรรู้นิสัยใจคอของลูกน้องเป็นอย่างดี เรียกว่า “รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง” ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษานิสัยใจคอของแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร พูดย่างๆ จะไปบริหารใครต้องวิเคราะห์เขาก่อนเป็นอันดับแรก
2. มีคุณลักษณะคนบางคนเดินมาแต่ไกลเราก็ดูทราบได้ทันทีว่าเป็นผู้อำนวยการ คนโน้นเดินมานั่งคงเป็นนักการ เพราะการแต่งกายก็ดี บุคลิกภาพต้องสง่าผ่าเผย ตลอดจนการพูดจาต้องมีหลักเกณฑ์น่าเชื่อถือ การยิ้มแย้มแจ่มใส มีอัธยาศัยไมตรีเป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดความประทับใจ บุคลิกภาพจึงมีส่วนสำคัญรวมถึงการวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน มารยาทต่างๆ ต้องคำนึงถึงทุกๆ ด้าน
3. เป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก กล้าได้กล้าเสีย โดยเฉพาะสถานศึกษาใหม่ๆ ที่ยังเป็นที่ยินยมผู้บริหารต้องวางแผนเชิงรุกเพื่อให้คนยอมรับศรัทธา ต้องเห็นคเห็นอຍມານะອດທນเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย ถ้าท้อแท้ลูกน้องก็คงหมดกำลังใจ กาลิเลโอ นักวิทยาศาสตร์บุคคลสำคัญก่อนจะมีคนเชื่อถือตามว่า โลกกลมเขาต้องจบชีวิตลงก่อน แต่ก็ถือว่าเป็นตัวอย่างของนักบุกเบิกด้านดาราศาสตร์เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยุทธวิธีหุบหม้อข้าวของพระยาตาก นำมาซึ่งชัยชนะในการตีเมืองจันทบุรีเป็นตัวอย่างของนักสู้กล้าได้กล้าเสียได้เป็นอย่างดี
4. มีการประชาสัมพันธ์ งานนั้นรู้เพียงไม่กี่คนจึงต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์แม้ว่าเป็นงานเล็กๆ ยังนำเอาจุดเด่นของงานมาตีแผ่จะช่วยให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น การประชาสัมพันธ์ที่ดีที่สุด คือ มุขปาฐะ
5. มีพรหมวิหารธรรม 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่ง วางตัวเป็นปึกแผ่นแน่นแฟ้นสามัคคีกลมเกลียว เสมือนพ่อขุนรามคำแหงมหาราชที่ใช้หลักการปกครองเหมือนพ่อปกครองลูกทำให้ไพร่ฟ้าหน้าใส ประชาชนเป็นสุขถ้วนหน้า
6. ต้องเป็นคนตรงเวลา การทำงานตรงเวลาสะท้อนให้เห็นว่าเป็นคนซื่อสัตย์ได้ทางหนึ่ง และเป็นตัวอย่างลูกน้องได้ดีอีกด้วย
7. ต้องมีความสุขรอบคอบ ใจเย็นมีกลยุทธ์ที่ยอดเยี่ยม เหมือนกับเสือซ่อนเล็บ หรือคมในฝัก ทำให้คนอื่นไม่สามารถอ่านจิตใจเราได้คิดอะไรทำอะไรงานที่สุขุมรอบคอบทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าประมาท งานก็อาจจะเสียหายได้ในภายหลัง
8. ต้องมีอารมณ์ขัน แก่สถานการณ์ในช่วงที่ตึงเครียดได้ คนที่มีอารมณ์ขันช่วยให้คนอื่นไว้วางใจ ให้ความไว้วางใจได้ ตลอดจนการทำงานเป็นไปด้วยความสุข ไม่เคร่งเครียด

9. มองการณ์ไกล หรือวิสัยทัศน์ทำให้เป็นผู้ทันสมัยอยู่ตลอด ต้องมีเพราะการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ ความผิดพลาดจะน้อยลง ตัวอย่างที่เราเห็นได้อย่างชัดเจนได้แก่ สมเด็จพระปิยมหาราชยอมเสียเมืองเล็กๆ เพียงส่วนเดียวเพื่อรักษาเอกราชของชาติไทยไว้
10. ยึดหลักการเป็นหลักรวมทั้งทฤษฎีต่างๆ ที่สามารถอ้างอิงหรือพิสูจน์ได้ นอกจากนี้ควรมีเหตุผลประกอบการชี้แจงได้ มิใช่อ้างแต่เพียงว่า “นโยบายย่อมเหนือเหตุผล” ผู้บริหารก็จะไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร เพราะได้แต่งานมิได้ใจ
11. ให้งานที่เกิดขึ้นสมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะทำได้ ครบถ้วน ถูกต้องและมีการตรวจสอบ ประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นคุณภาพของงานเป็นหลัก
12. มีวัตถุประสงค์ แน่ชัดชัดเจน สามารถดำเนินไปได้อย่างมีทิศทางเหมือนทางเสือเรือบังคับให้เรือเดินไปอย่างถูกต้องแม่นยำ
13. มีการวางแผนอย่างรอบคอบและพึงระลึกอยู่เสมอว่า “งานใดก็ตามถ้ามีการวางแผนงาน งานนั้นจะสำเร็จไปแล้วครึ่งทาง”
14. มีการกระจายงานอย่างทั่วถึง และให้รางวัลกับบุคคลที่ทำผลงานได้ดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคคลที่สร้างสรรค์ผลงานให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงาน
15. ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญของงาน พร้อมใจที่จะช่วยงานให้วัตถุประสงค์
16. มีความรู้เรื่องที่ทำอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ไม่ใช้ความรู้แบบ “ยุทธการบนกระดาน” ซึ่งเป็นสำนวนจีน หมายถึง รู้แต่ตำราพอถึงการปฏิบัติกลับล้มเหลว
17. มีความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครอง ต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครองบางครั้งต้องทำตนเหมือนนักการเมือง เข้ากับคนได้ทุกชั้น ตลอดจนกลุ่มบ้างอย่าแข็งเกินไป
18. มีความสามารถด้านสำนวนโวหาร วอลแตร์ (วีริช ส่องสว่าง. 2544 : 15-17) ได้กล่าวว่า ปากกาปกครองโลก เพราะถ้ามีความสามารถด้านการเขียนย่อมช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับตนเองและเกิดความเลื่อมใสศรัทธาจากคนอื่น
19. มีความสามารถในการหยั่งรู้ คาดการณ์ตรวจสอบ และทบทวนสิ่งที่คาดการณ์ไว้ ตลอดจนบันทึกเหตุการณ์เพื่อนำมาเปรียบเทียบสิ่งที่เกิดขึ้น และเลือกใช้อย่างเหมาะสม
20. มีจิตวิญญาณของนักบริหาร เป็นผู้มีความรักในอาชีพมีอุดมการณ์และปณิธานที่แน่วแน่ในการแก้ไขปัญหาสังคมตลอดจนการปฏิรูปสังคม โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการ

ดำเนินงาน ผู้บริหารต้องรักในศักดิ์ศรีในสถาบันของตนเองไม่ดูถูกดูแคลนอาชีพของตนเอง และพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยตลอดจนจรรยาบรรณอาชีพของตนเอง

ส่วน พจน ะเพียรชัย (2546 : 14) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ ควรมีคุณลักษณะ 5 ประการด้วยกัน ได้แก่ คุณลักษณะความเป็นเลิศของบุคคล คือ การเป็นนายตนเอง หมายถึง มีความกระตือรือร้น เพื่อจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเป็นเลิศในการใฝ่รู้ อยากจะเปลี่ยนแปลงเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีรูปแบบวิธีคิด คือต้องมีรูปแบบวิธีคิด เช่น คิดตามบันไดของการคิด เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจและการกระทำใดๆในการบริหารจัดการ โดยเริ่มจาก บันทึกข้อมูลจากประสบการณ์ จัดระบบข้อมูล ดีความข้อมูล ตั้งข้อสันนิษฐาน เกิดความเชื่อ ปฏิบัติตามความเชื่อ เป็นต้น มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์หมายถึง การมองภาพไปข้างหน้าว่า สิ่งที่เราพึงปรารถนาคืออะไร อยากเห็นโรงเรียนเป็นอย่างไร ดังนั้น การสร้างวิสัยทัศน์ จะต้องมีส่วนร่วมของทุกคนในโรงเรียน หรือทุกคน “ร่วมคิด ร่วมทำ” มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น การประชุม การพุดจาเสวนา การคิดร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นต้น มีการคิดอย่างเป็นระบบ คือการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็น “วิธีการวิจัย” หรือ “วิธีการเรียนรู้” หรือ “วิธีแก้ปัญหา” นั่นเอง

ส่วน บทบาทหน้าที่ 6 ประการ ได้แก่ เป็นผู้ออกแบบ คือออกแบบวิธีคิด ออกแบบองค์การ และออกแบบวัฒนธรรมขององค์การ ฯลฯ เป็นผู้ให้บริการ คืออำนวยความสะดวก ให้ความสะดวก ให้บริการช่วยเหลือ ลงไปคลุกช่วยเหลือทุกอย่าง เป็นครู คือ เป็นครูของลูกน้อง สอนความรู้ให้ลูกน้อง เป็นผู้สอน คือ สอนการทำงานแก่ลูกน้อง เป็นผู้ฝึก หรือเป็นครูฝึก เช่น ผู้ฝึก หรือครูฝึก คอยประกบผู้เล่นแบบตัวต่อตัว คอยชี้จุดอ่อนจุดแข็งให้ แนะนำเทคนิคให้ ผู้บริหารจึงควรมีบทบาทหน้าที่นี้แก่ลูกน้องด้วย และเป็นพี่เลี้ยง คือ ให้คำปรึกษาหารือ คอยดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด

อุทัย บุญประเสริฐ (2546) ได้กล่าวว่า นักบริหารสถานศึกษามืออาชีพ มีลักษณะ 9 ประการ คือ มีความสามารถในเชิงวิชาการที่เป็นที่ยอมรับของคนในวงการบริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไปกับงานการศึกษาของสถานศึกษา เป็นคนซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เห็นการณ์ไกล มองอนาคตขององค์การ และวางแผนสำหรับวันข้างหน้าเป็นหลัก มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิรูปการศึกษา มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร ศาสตร์การสอน รูปแบบการเรียนการสอน มีความรู้และความสามารถทางด้านเทคโนโลยีในระดับที่เพียงพอ มีความสามารถในการแสวงหาทุน แหล่งทุน และการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ศิลปและวัฒนธรรมไทย

รุ่ง แก้วแดง (2545) ได้กล่าวว่า การเป็นนักบริหารมีนั้นต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ เป็นมืออาชีพต้องมีศาสตร์กำกับ หรือมีการศึกษา มีการเรียน ปัญหาที่พบมากในการเรียน คือ ศาสตร์ไม่แข็ง เปรียบเสมือนยืนบนพื้นดินที่ไม่แข็ง เมื่อพื้นฐานไม่แข็งแรงพอ ทำให้เดินต่อไปไม่ได้ มีการฝึกฝนเป็นเรื่องจำเป็น ต้องทำตลอดเวลา สิ่งสำคัญคือต้องบูรณาการการบริหารเข้ากับกระบวนการให้ได้ และใช้กระบวนการ พีดีซีเอ ทุกปัญหาต้องมีการวางแผนการทำงาน โดยใช้กระบวนการ พีดีซีเอ (วงจรเดมมิง) และเป็นคำย่อ คือ P = Plan (วางแผน) D = Do (ปฏิบัติ) C = Check (ตรวจสอบ) และ A = Act (ปรับปรุง แก้ไข) การประยุกต์หรือบูรณาการเป็นสิ่งยาก การทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายต้องวางแผนและใช้กระบวนการ พีดีซีเอ ซึ่งช่วงแรกอาจมีปัญหา เพราะเราไม่ได้ใช้หลักวิชา เราจึงบูรณาการหลักวิชาเข้าไปไม่ได้ ทำให้กระบวนการบริหาร และการบริหารแยกเป็นคนละเรื่องกัน ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องฝึกฝนจนเป็นนิสัย ให้สามารถบริหารงานโดยใช้ศาสตร์ ใช้พีดีซีเอตลอดเวลา ประเทศญี่ปุ่นสมัยก่อนคล้ายประเทศไทย แต่เมื่อใช้พีดีซีเอ เข้ามาบริหาร ทำให้ปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่วนประเทศไทยไม่มีการการทำพีดีซีเอ จึงไม่เกิดการพัฒนา มีการใช้เทคนิคและกระบวนการวิจัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการหาความรู้ รวมถึงการบริหาร แต่คนไทยส่วนใหญ่มีเจตคติที่ไม่ดีกับการวิจัย การวิจัยคือการทำอย่างเป็นระบบ หรือเป็นวิทยาศาสตร์ที่พิสูจน์ได้การบริหารแบบมืออาชีพต้องบูรณาการ 3 ส่วนคือ งานกระบวนการบริหารพีดีซีเอ และกระบวนการวิจัย

โดยสรุป การเป็นมืออาชีพด้านการบริหารได้มาจากการฝึกฝน อบรม และทำอย่างสม่ำเสมอจนเกิดความชำนาญ เช่นเดียวกับการเล่นกอล์ฟ ที่ต้องอาศัยการฝึกฝนเป็นหมื่นเป็นแสน ลูกกว่าที่จะบังคับให้ลูกกอล์ฟไปตามทิศทางที่กำหนดได้ หรือเรื่องการฝึกสมาธิ ที่สอนง่าย แต่ต้องอาศัยการฝึกฝนเป็นเวลานานกว่าจะทำให้จิตนิ่ง และมีสมาธิได้ เพราะธรรมชาติของจิตนั้นเหมือนลิงที่อยู่ไม่นิ่ง การได้มาซึ่งสมาธิ จึงมาจากการฝึกฝนอย่างแท้จริง เมื่อเกิดสมาธิจึงเกิดปัญญา

ความเป็นนักบริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งได้จัดทำเอกสารวิชาการ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ไทยเข้มแข็ง โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม (ศิริชัย กาญจนวาสิ และคณะ. 2553 ค : 7-9)

การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

นักบริหารสถานศึกษามีอาชีพควรคำนึงถึงหลักการบริหารที่ดีตามหลัก

ธรรมาภิบาลซึ่งเป็นหลักการบริหารงานที่จะทำให้เกิดความสมดุลในองค์การและทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ เกิดความมั่นใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะมีการตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานที่โปร่งใสโดยให้คณะบุคคลหลายๆฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน การบริหารงานเหล่านี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ประกอบด้วย

1. **หลักนิติธรรม** หมายถึง หลักการที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยมีกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรม มีการบังคับใช้กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ อย่างเสมอภาค และไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่มีมาตรการเชิงซ้อน มีการดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย ไม่ให้มีการใช้กฎหมายไปแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของบุคคลในองค์การ

2. **หลักคุณธรรม** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปลอดจากการทำผิดวินัย ปลอดจากการทำผิดกฎหมาย ปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต

3. **หลักความโปร่งใส** หมายถึง การบริหารงานที่ยึดหลักการเปิดเผยตรงไปตรงมาและเข้าใจง่าย มีความชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงานในทุกๆ ด้าน เช่น การมีระบบงานที่ชัดเจน การมีระบบคุณธรรมในการเลือกหรือแต่งตั้งบุคลากร รวมถึงการให้คุณให้โทษ การเปิดโอกาสให้สังคมภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยองค์ประกอบเครื่องชี้วัดความโปร่งใสมี 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างระบบงาน ด้านระบบการให้คุณ ด้านระบบการให้โทษ และด้านการเปิดเผยระบบงาน

4. **หลักความมีส่วนร่วม** หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการรับรู้ การบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ การให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษาร่วมวางแผนร่วมการปฏิบัติ รวมทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบได้ด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกัน การเปิดรับความคิดเห็นของประชาชน การวางแผนร่วมกันและการพัฒนาศักยภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วม

5. **หลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้** หมายถึง หลักการเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะและมีระบบติดตามประเมินผล

6. **หลักความคุ้มค่า** หรือ **หลักประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล** หมายถึง การบริหารจัดการที่คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน รวมทั้งมีการป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถในการแข่งขันกับภายนอก

กล่าวโดยสรุป ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ ต้องมีการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีการปรับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัย ยืดหยุ่นและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการรับรู้และร่วมแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ ทุกฝ่ายตระหนักในหน้าที่ของตน และมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

นักบริหารสถานศึกษามืออาชีพควรคำนึงถึงการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทในการนำองค์การ 4 บทบาท คือ บทบาทในการชี้แนะ กำหนด วิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ บทบาทในการสร้างความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน การคิดค้นระบบงานและเทคนิคการบริหารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมุ่งสู่วิสัยทัศน์ บทบาทในการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างเงื่อนไขเพื่อผลักดันให้บุคลากร ได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่อย่างเต็มที่ บทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งหลักการในการทำงาน และการประพฤติตน เพื่อสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรใช้เป็นแบบอย่าง

ขั้นตอนในการนำองค์การเริ่มต้นจากการกำหนดทิศทางขององค์การให้ชัดเจนครอบคลุมใน 4 ประเด็น คือ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ผลการดำเนินการที่คาดหวัง และค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ เมื่อกำหนดทิศทางทั้ง 4 ประเด็นแล้ว ผู้บริหารควรมีวิธีการถ่ายทอดเพื่อสร้างความเข้าใจ ไปสู่บุคลากรในองค์การตามความเหมาะสมกับกลุ่มบุคลากรระดับต่างๆ ในองค์การ ทำให้การสื่อสารขององค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมีการทบทวนว่าวิธีการสื่อสารและช่องทางการสื่อสารที่ใช้เหมาะสมแล้วหรือยัง เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ในการกระตุ้น ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี กล่าวคือ มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ส่งเสริมให้บุคลากร

เรียนรู้และพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเป็นคนดี อีกทั้งจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนตามค่านิยมและระบบการกำกับดูแลตนเอง มีการทบทวนผลการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง นำผลการทบทวนมาจัดลำดับความสำคัญและปรับปรุงการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร และควรมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการนำองค์กรต่อไป

การบริหารองค์กรในยุคที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศหลากหลาย อำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้บริหารยุคใหม่ควรพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทักษะจำเป็นในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารควรมี 5 ประการ คือ การพิมพ์เอกสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การวิเคราะห์ข้อมูล และการสร้างรูปแบบหรือสถานการณ์จำลอง เหล่านี้เป็นทักษะที่ผู้บริหารปัจจุบันและอนาคตพึงมี ซึ่งจะทำให้การบริหารการศึกษาของผู้บริหารทำได้อย่างรวดเร็ว ทันการณ์ ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารได้

กล่าวโดยสรุป ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ ต้องมีการนำองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการชี้นำสถานศึกษา สร้างความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน กระจายอำนาจ การตัดสินใจ เป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาได้อย่างคล่องแคล่ว เพื่อประโยชน์ในการบริหารการศึกษา

การบริหารการเปลี่ยนแปลง

นักบริหารสถานศึกษามีอาชีพควรคำนึงถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นหนึ่งในเครื่องมือบริหารทางการศึกษา เนื่องจากการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง จึงต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อจัดการสิ่งที่อยู่ภายใต้บริบทของการบริหารให้เปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารการเปลี่ยนแปลง มี 2 ขั้นตอน คือ

1. การเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นการเตรียมคนและ โครงสร้างขององค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และทำให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นที่ยอมรับและได้รับความร่วมมือจากสมาชิกขององค์กร ซึ่งพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะ 3 ประการ คือ

1.1 ผู้บริหารมีความสามารถได้รับการยอมรับ การเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานแบบทั้งองค์กรตามแนวคิดของผู้บริหารสามารถเกิดขึ้นอย่างได้ผลและรวดเร็ว เป็นเพราะความมั่นใจและความยอมรับนับถือที่สมาชิกมีต่อผู้บริหารของตน สิ่งที่น่าสังเกตคือตรงกับที่นักวิชาการกล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงใดๆ หน่วยงานจะประสบผลได้ ผู้บริหารต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิก

1.2 สมาชิกในหน่วยงานมีความรู้สึกต้องการเปลี่ยนแปลง ความรู้สึกต้องการเปลี่ยนแปลงนี้โดยธรรมชาติแล้วจะเป็นผลมาจากความรู้สึกไม่พอใจต่อสภาพการทำงานที่เป็นอยู่เดิม และความต้องการที่จะได้สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด สมาชิกในหน่วยงานสามารถมีความรู้สึกอย่างนี้เช่นเดียวกัน ถ้าสมาชิกในหน่วยงานเกิดมีความรู้สึกไม่ติดกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ หรือมีความรู้สึกกลัวว่าหากไม่ทำอะไรเพื่อเปลี่ยนสถานะที่เป็นอยู่จะไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไป ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความจำเป็นเร่งด่วน ในการเปลี่ยนแปลง

1.3 ไม่มีโครงสร้างการบริหารหลายระดับชั้นและสมาชิกคุ้นเคยกับการทำงานร่วมกัน การเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและวัฒนธรรมวิธีการในการทำงานองค์การจำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างการบริหารที่ไม่มีโครงสร้างหลายระดับชั้นและหากองค์การมีโครงสร้างหลายระดับชั้นอยู่ต้องมีการปรับให้น้อยลงก่อน เพื่อให้องค์การพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

2. การวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ หลังจากเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือ การวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การสร้างทีมเจ้าภาพ ทีมเจ้าภาพประกอบด้วยบุคคลต่างๆ ที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยสมาชิกคนแรกของทีม คือผู้บริหารขององค์การที่อยู่ในระดับที่มีอำนาจในการอนุมัติการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เป็นผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลง และอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง

2.2 การพัฒนาวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงคือ สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นหลังการเปลี่ยนแปลง เป็นภาพในอนาคตที่ต้องการเห็นเมื่อการเปลี่ยนแปลงนี้สิ้นสุดลง วิสัยทัศน์ที่ดีต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงกระตุ้น และต้องสามารถตีความหมายโดยผู้บริหารและบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดผลจริง

2.3 การวางแผนและกำหนดตัวชี้วัด เป็นการกำหนดว่าสำหรับงานๆ หนึ่ง มีสิ่งใดบ้างที่จะต้องทำ และทำเมื่อใด ทำอย่างไร โดยต้องมีการกำหนดให้ชัดเจนว่าสิ่งใดบ้างที่จะเปลี่ยนแปลง สภาพก่อนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งนั้นเป็นอย่างไร และสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นหลังการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร การวัดผลสำเร็จหรือระดับความก้าวหน้าของงาน ช่วยให้ผู้รับผิดชอบสามารถกำหนดความคืบหน้าและติดตามความก้าวหน้าของงาน ได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานนี้ หากเป็นการวัดผลในเชิงปริมาณทำได้สะดวกกว่าเมื่อต้องการวัดผลเชิงคุณภาพ แต่อย่างไรก็ดี การกำหนดตัวชี้วัดนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพควบคู่กันไป

2.4 การพัฒนาโครงสร้างที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ก่อนที่จะเริ่ม

ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ต้องทำการพิจารณาว่าโครงสร้างขององค์กรในขณะนี้สามารถสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ทั้งนี้ โครงสร้างที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร ระบบการให้รางวัล และการทำงานเป็นทีมที่จำเป็นและเอื้อต่อการดำเนินการเปลี่ยนแปลง

2.5 ดำเนินการและหยั่งรากการเปลี่ยนแปลง ในขั้นตอนสุดท้ายนี้เป็นการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงซึ่งมีอยู่สี่ประการ ประกอบด้วย การสื่อสาร

อย่างต่อเนื่องลดแรงต่อต้าน สร้างแรงสนับสนุน ฉลองชัยชนะระหว่างทาง และสร้างความสำเร็จที่เกิดขึ้นให้ยั่งยืน ด้วยการใช้นโยบาย ระบบ และ โครงสร้างขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ ต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลง จัดการสิ่งที่อยู่ภายใต้บริบทของการบริหารให้เปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

นักบริหารสถานศึกษามืออาชีพควรคำนึงถึงการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เนื่องจากการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหาร การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรับรู้ ร่วมคิด และร่วมตัดสินใจ ยอมรับมาซึ่งความโปร่งใสในการบริหารงานและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของสถานศึกษาให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย ระดับของการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของประชาชน แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

1. การให้ข้อมูลข่าวสาร เป็นก้าวแรกของสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่กระบวนการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ วิธีการให้ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่างๆ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผ่านทางสื่อต่างๆ การจัดนิทรรศการ จดหมายข่าว การจัดงานแถลงข่าว การติดประกาศ และการให้ข้อมูลฝ่ายเว็บไซต์ เป็นต้น

2. การรับฟังความคิดเห็น เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของสถานศึกษาด้วยวิธีต่างๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

3. การเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูล

ความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนจะถูกนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของสถานศึกษา เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ ประชาพิจารณ์ และการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อเสนอแนะประเด็นนโยบาย เป็นต้น

4. **ความร่วมมือ** เป็นการให้กลุ่มประชาชน ผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วม โดยเป็นส่วนร่วมกับสถานศึกษาในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการ เป็นต้น

5. **การเสริมอำนาจแก่ประชาชน** เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงที่สุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นสาธารณะต่างๆ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ ต้องมีการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ จะนำมาซึ่งความโปร่งใสในการบริหารงานและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของสถานศึกษาให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ มีดังนี้

กชกร มีมกระโทก (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ถวัลย์ หงส์ไทย (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพความต้องการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า สภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของผู้สอน 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้านทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน โดยไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์ 10 ปี หรือน้อยกว่า สภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ความต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยรวมทุกด้าน ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนามากที่สุดมี 6 ประเด็น

ได้แก่ เรื่องความรับผิดชอบต่อการพัฒนาโรงเรียนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เรื่องการสร้างสื่อและการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เรื่องการวางแผนการสอน แผนกลยุทธ์ การกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เรื่องการสร้างภาวะผู้นำ เรื่องการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เรื่องการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ในการบริหารงาน ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบเน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบงการ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบงการ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีการบริหารวิชาการโดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมี 7 ด้านที่มีการบริหารมากและ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านที่มีการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมและร่วมมือทางวิชาการแก่ชุมชน การแนะแนวการศึกษา และการนิเทศการศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวม

ประสิทธิ์ ชูณิกากอน (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพที่ชุมชนต้องการในเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพที่ชุมชนต้องการในเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม โดยมีความต้องการด้านคุณลักษณะเฉพาะ/ความสามารถและทักษะเฉพาะตัวมากที่สุด รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะพื้นฐาน และคุณลักษณะเชิงบูรณาการ เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน กลุ่มอาชีพต่างๆ มีความต้องการคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประชาชนในกลุ่มอาชีพข้าราชการ/ผู้ได้รับเงินเดือนจากรัฐ และกลุ่มลูกจ้างและกรรมกร

มีความต้องการคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพมากกว่ากลุ่มอาชีพอื่นๆ ประชาชนที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกันมีความต้องการคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาอนุปริญญา/เทียบเท่าขึ้นไปมีความต้องการ คุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพมากกว่าประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาอื่นๆ ประชาชนที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอายุ 60 ปี ขึ้นไป มีความต้องการคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพ มากกว่าประชาชนในกลุ่มอายุอื่นๆ การวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพที่ที่ชุมชนต้องการในเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารไว้ด้วย

ไพศาล แสตนยบุญเรือง (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นว่าทุกข้อที่มีระดับพฤติกรรมมาก ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยภาพรวมการปฏิบัติสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นว่า ทุกข้อที่มีระดับพฤติกรรมมาก โดยด้านการกำหนดนโยบายมุ่งสู่การปฏิบัติให้เกิดประ โยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ระดับสูง

จิทธิญา ดอนสำราญ (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ผู้นำกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เป็นคนน่าเชื่อถือ รองลงมาคือ มีพลังสูง อดทนต่อความยากลำบากและความกดดัน ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีวุฒิภาวะและอารมณ์มั่นคง ผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารวิชาการใน สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนา กระบวนการการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการ

ในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .641 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทุกด้าน มีค่าตั้งแต่ .222 ถึง .772 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรพิมล นิยมพันธุ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เหมรัฐ อินสุข นิรุติ ครูทหลวง และสมชาติ บุญมัติ (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคูณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาคูณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการจัดระบบงาน ด้านวิชาการ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและชุมชน ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมจากการศึกษาคูณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่ากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มครู และกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการจัดการระบบ ด้านวิชาการ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและชุมชน และ ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการศึกษา

จิราวรรณ โคทนา (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีความเป็นมืออาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ชนาภัทร เกิดประกอบ (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นด้วยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทองมีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบุคลิกภาพที่ดี ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นด้วยว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง มีคุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการนิเทศภายใน และด้านหลักสูตร คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยตัวแปรทั้งสองมีความแปรปรวนร่วมกันร้อยละ 33

พระประสิทธิ์ วิชโย (แก่นชา) (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

ด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามที่คณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามที่คณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนก
ตามวุฒิการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน
ไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

สรุปได้ว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ มีการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา มีการส่งเสริม และร่วมมือทางวิชาการแก่ชุมชน การมีส่วนร่วม มีการกำหนดนโยบายมุ่ง
สู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีวุฒิภาวะ และอารมณ์มั่นคง มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้นำ
ด้านการจัดการระบบ เป็นผู้นำด้านวิชาการ ด้านสังคมและชุมชน ด้านการพัฒนาตนเองใน
เชิงบริหาร มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

งานวิจัยต่างประเทศ มีดังนี้

แมกนุสัน (Magnuson. 1971 : 78-91) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้จัดการ โรงเรียนที่
ประสบความสำเร็จ โดย จำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการ โรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ
คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว ได้สรุปคุณลักษณะทั้ง 2 คุณลักษณะไว้ดังนี้
คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้คือ มีความสามารถในการติดต่อและ
เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับ
ผู้อื่นได้ดี ให้ความสนใจในบุคคลอื่น ๆ มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน
รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ และรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ คุณลักษณะส่วนตัว
ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ มีวิจารณญาณและมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และ
จงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติไม่ใช้อารมณ์มีความจริงใจ มีความเป็นมิตร มีอารมณ์ขัน
มีใจกว้างและเปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลายและมีความเมตตาปรานีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

สต็อกคิล (Stogdill. 1981 : 62-63) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ มีสติปัญญาดี
มีความเป็นนักวิชาการ มีความผูกพันกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรม
ต่างๆ และกิจกรรมทางสังคม เป็นผู้มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ เป็นผู้มีสังคมดี มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ มีความมานะอดทนไม่ท้อถอย มีวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

มีความตื่นตัว สายตายาวมองกว้างไกล และรู้สถานการณ์ ให้ความร่วมมือ มีความเด่นดังเป็นที่นิยมชมชื่น มีความสามารถในการปรับปรุงงาน มีความสามารถในการใช้ภาษาพูด

อีสตัน (Easton. 1974 : 6894-6895) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณบดีฟิวค้ำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ในรัฐเซาท์อีสเทิร์น โดยใช้กลุ่มประชากร คือ คณบดี 58 คน สอบถามคณบดีโดยใช้แบบสอบถาม 39 คน และใช้การสัมภาษณ์ 19 คน สอบถามเกี่ยวกับบุคลิกและความสามารถพื้นฐาน หน้าที่ความสัมพันธ์กับอธิการบดี และหัวหน้าแผนกวิชา หน้าที่ในการบริหารกับคุณสมบัติทางการบริหาร และคุณลักษณะความสามารถของคณบดี จะนำไปสู่ความสำเร็จดังนี้ ความสามารถในการทำงานกับประชาชน การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากคณาจารย์ ความสามารถในการจัดองค์การ ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคิดริเริ่ม ความสามารถทางการศึกษาและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง และความรู้ทั่วไป

สรุปได้ว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ ต้องมีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถวางแผนและจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ ใจกว้างและเปิดเผย เสมอต้นเสมอปลาย มีสติปัญญาดี มีความเป็นนักวิชาการ มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมทางสังคม มีวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการปรับปรุงงาน ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัย มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ และมี
ความสามารถในการตัดสินใจ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ประมวลและสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมือของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็น 4 ด้าน คือ การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

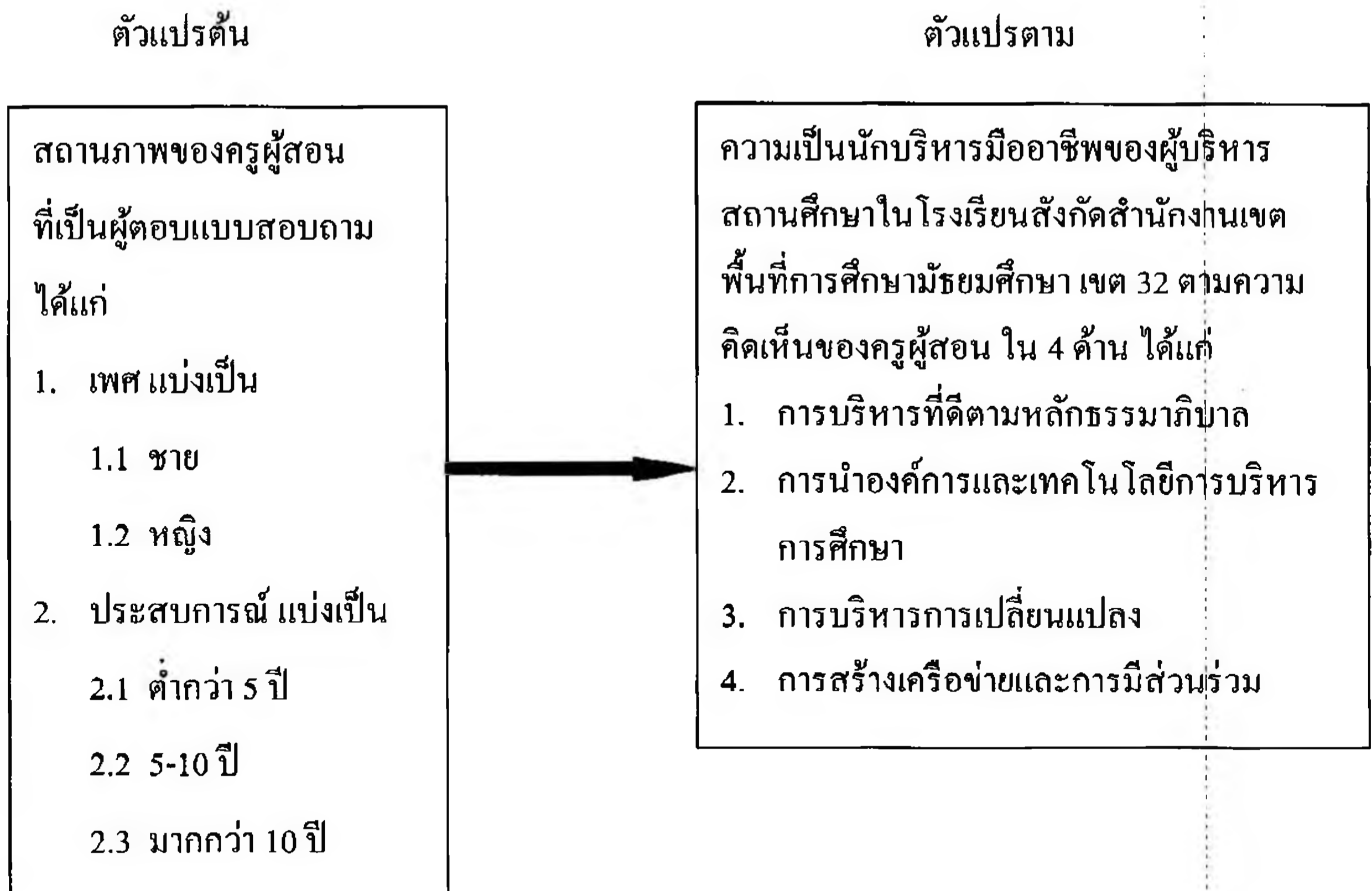
กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งตัวแปรตาม (ศิริชัย กาญจนวาที และคณะ. 2553 : 7-9) มีดังนี้

1. การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
2. การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง
4. การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยจึงประมวลความคิดดังกล่าวมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยมีขั้นตอนรายละเอียดดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน จำนวน 3,438 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2555

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอน จำนวน 345 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2555 ซึ่งได้จากตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608-610; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่ม ดังนี้

1. รวบรวมจำนวนครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครชชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 345 คน
3. เขียนรายชื่ออำเภอลงกระดาษ แล้วม้วนใส่กล่องให้ครบ จำนวน 23 อำเภอ เพื่อสุ่มอำเภอตัวอย่าง
4. สุ่มอย่างง่ายโดยหยิบกระดาษที่มีรายชื่ออำเภอในกล่องแล้วใส่กล่องอีกใบให้ครบ จำนวน 12 อำเภอ

5. เขียนรายชื่อสถานศึกษาจากอำเภอที่สุ่มได้ลงในกระดาษแล้วม้วนใส่กล่องเพื่อสุ่มเป็นสถานศึกษาตัวอย่าง
6. สุ่มอย่างง่ายโดยหยิบกระดาษที่มีรายชื่อสถานศึกษาในกล่องแล้วใส่ลงในกล่องอีกใบให้ครบ จำนวน 23 โรงเรียน
7. สุ่มอย่างง่ายโดยการเทียบสัดส่วนจากทุกโรงเรียน
8. ส่งแบบสอบถามให้กับโรงเรียนที่สุ่มได้โดยให้ครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
9. รวบรวมแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแล้วเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

ต่อไป

รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังตาราง 3.1 ถึง 3.2 ดังนี้
ตาราง 3.1 จำนวนประชากรครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 32

โรงเรียน	จำนวนประชากร				รวม
	ข้าราชการ ครู	พนักงาน ราชการ	ครู ผู้ช่วย	ครู อัตราจ้าง	
1. บุรีรัมย์พิทยาคม	159	6	4	12	181
2. ภัทรบพิตร	73	0	1	11	85
3. บัณฑิตวิทยาลัย	64	1	0	8	73
4. พระครูพิทยาคม	47	4	1	11	63
5. สองห้องพิทยาคม	12	2	0	2	16
6. กนกศิลป์พิทยาคม	30	1	0	9	40
7. สวายจิกพิทยาคม	16	3	3	3	25
8. หนองตาครุพิทยาคม	8	4	0	2	14
9. กลันทาพิทยาคม	14	0	0	1	15
10. ธารทองพิทยาคม	66	9	5	9	89
11. ลำปลายมาศ	103	3	0	21	127
12. ตลาดโพธิ์พิทยาคม	20	2	2	5	29
13. จตุราษฎร์พิทยาคม	19	2	0	4	25
14. เมืองแฝกพิทยาคม	10	0	0	2	12
15. ทะเมนชัยพิทยาคม	8	0	3	2	13
16. ชำนิพิทยาคม	12	2	3	6	23
17. รมย์บุรีพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	34	1	0	13	48
18. กระสังพิทยาคม	83	6	7	28	124
19. ลำควนพิทยาคม	17	2	4	6	29
20. ชุมแสงพิทยาคม	11	4	7	8	30
21. สูงเนินพิทยาคม	13	0	3	1	17

ตาราง 3.1 (ต่อ)

โรงเรียน	จำนวนประชากร				รวม
	ข้าราชการ ครู	พนักงาน ราชการ	ครู ผู้ช่วย	ครู อัตราจ้าง	
22. ประโคนชัยพิทยาคม	116	2	5	9	132
23. บ้านบุวิทยาสรณ์	20	1	3	4	28
24. ไพศาลพิทยาคม	25	3	1	2	31
25. เมืองดลพิทยาสรรพ์	70	55	0	2	127
26. แสงโตนพิทยาคม	18	3	4	4	29
27. บ้านกรวดวิทยาการ	69	8	13	3	93
28. โนนเจริญพิทยาคม	24	2	8	11	45
29. พลับพลาชัยพิทยาคม	29	6	3	5	43
30. ห้วยราชพิทยาคม	55	1	1	3	60
31. นางรอง	107	1	7	50	165
32. สิงห์พิทยาคม	33	3	1	2	39
33. นางรองพิทยาคม	38	2	6	10	56
34. ทุ้งแสงทองพิทยาคม	18	3	0	2	23
35. พิมพรัฐประชาสรณ์	24	3	1	5	33
36. เหลืองพนาพิทยาคม	10	4	3	4	21
37. ถนนหักพิทยาคม	19	3	0	6	28
38. หนองกี่พิทยาคม	75	14	10	25	124
39. เมืองโพธิ์ชัยพิทยาคม	12	3	5	7	27
40. ร่วมจิตต์วิทยา	17	4	4	4	29
41. ละหานทรายวิทยา	13	4	2	4	23
42. ตาองพิทยาสรรณ์	8	6	2	1	17
43. ละหานทรายรัชดาภิเษก	72	9	18	6	105
44. ไทยเจริญวิทยา	12	2	3	6	23

ตาราง 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32

โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนครูผู้สอน	กลุ่มตัวอย่าง
1. บุรีรัมย์พิทยาคม	181	38
2. ภัทรบพิตร	85	18
3. สวายจิก	25	5
4. กระสังพิทยาคม	124	26
5. ชุมแสงพิทยาคม	30	6
6. ลำดวน	29	6
7. สูงเนิน	17	4
8. นางรองพิทยาคม	56	12
9. บ้านบัววิทยาสรรค์	28	6
10. ประโคนชัยพิทยาคม	132	28
11. ไผ่ศาลพิทยาคม	31	7
12. เมืองคตุ้งพิทยาสรรค์	127	27
13. แสลงโทนพิทยาคม	129	27
14. บ้านกรวดวิทยาการ	93	20
15. โนนเจริญพิทยาคม	45	9
16. ละหานทรายรัชดาภิเษก	105	22
17. ร่วมจิตต์วิทยา	29	6
18. อุดมอักษรพิทยาคม	31	7
19. พลับพลาชัยพิทยาคม	43	9
20. จุฬากรณีราชวิทยาลัย	62	13
21. หนองกี่พิทยาคม	124	26
22. ไทยเจริญวิทยา	23	5
23. ธารทองพิทยาคม	89	19
รวม	1,638	345

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งได้จัดทำขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนจากการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพอยู่ใน ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพอยู่ใน ระดับมาก

3 หมายถึง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพอยู่ใน ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพอยู่ใน ระดับน้อย

1 หมายถึง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ร่างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทั้ง 4 ด้าน
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความเหมาะสมและความถูกต้องของภาษา
3. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย
 - 4.1 นายโสธร บุญเลิศ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
 - 4.2 นายจันทน์ ติไธสง ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
 - 4.3 นางพยอม พวงประ โคน ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : *IOC*) ของแบบสอบถาม คำถามทุกข้อมีค่าคะแนนความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ถือว่าใช้ได้ แต่ผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้ถ้อยคำและสำนวนภาษาไทยบางคำถาม ผู้วิจัยปรับ และแก้ไขตามนั้น
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้ได้ความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น
7. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 20 คน
9. นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งปรากฏว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.96
10. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 345 คน ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อขอความร่วมมือจากครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. นำหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 345 ฉบับ ไปโรงเรียนเป้าหมาย เพื่อขอความร่วมมือจากครูผู้สอน กำหนดวัน สถานที่รับแบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ณ ช่างรับ-ส่ง หนังสือ โรงเรียนไพศาลพิทยาคม
3. ลงไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะไปติดตามขอด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด ผลปรากฏว่าแจกแบบสอบถามไปจำนวน 345 ชุด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 340 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.55

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม ตั้งแต่ฉบับแรกถึงฉบับสุดท้าย
3. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

เมื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตาม 4 ขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอน 1 วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ขั้นตอน 2 วิเคราะห์ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

ประเมินความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่กำหนดไว้ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 100-103) หาได้โดยคำนวณจากสูตร หาค่าระดับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ซึ่งแสดงผลดังนี้ คือ

4.51-5.00	หมายถึง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ	ระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ	ระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ	ระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ	ระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ	ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอน 3 เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยการจำแนกตามเพศ ซึ่งมี 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานการทดสอบค่าที (t -test) และ เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยการจำแนกตามประสบการณ์ ซึ่งมี 3 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าเอฟ (F -test) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

ขั้นตอน 4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นคำถามปลายเปิด
วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน ดังนี้
สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (*IOC*) โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 :
244) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับ
เนื้อหาของแบบสอบถาม
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็น
 n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2. ค่าความเชื่อมั่น (α) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร
(ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 261) ดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น
 K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 S^2 แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

สถิติพื้นฐาน มีดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 101) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \% = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ % แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
 n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 261) ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนน
 n แทน จำนวนข้อมูล

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 310) ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

1. การทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 321) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2. การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้สูตร ต่อไปนี้

$$\text{สูตร} \quad F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของ F
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)
โดยใช้สูตร

$$\text{สูตร } CV_d = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{within})(2/n)}$$

เมื่อ	CV_d	แทน	ค่าวิกฤติที่ได้จากวิธีการของเชฟเฟ
	K	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
	F^*	แทน	ค่าทดสอบ F ที่ได้จากการเปิดภาพการกระจาย ของ F
	MS_{within}	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม Mean Square within Group
	n	แทน	จำนวนตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

%	แทน	ค่าร้อยละ
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
<i>S.D.</i>	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
<i>t</i>	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที (t-test)
<i>F</i>	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ (F-test)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 แบ่งเป็น 4 ตอน ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์สถานภาพของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ โดยใช้ค่าร้อยละ ดังปรากฏในตาราง 4.1 ต่อไปนี้

ตาราง 4.1 จำนวน และค่าร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ประสบการณ์

สถานภาพ	จำนวน (คน)	%
1. เพศ แบ่งเป็น		
1.1 ชาย	128	37.65
1.2 หญิง	212	62.35
รวม	340	100.00
2. ประสบการณ์ แบ่งเป็น		
2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	111	32.65
2.2 5-10 ปี	77	22.65
2.3 มากกว่า 10 ปี	152	44.71
รวม	340	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 340 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นเพศชายจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 37.65 เพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 62.35 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.65 มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 – 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.65 และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 44.71

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นการวิเคราะห์ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน คือ การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวม และรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตาราง 4.2 – 4.31 ต่อไปนี้

ตาราง 4.2 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	3.99	0.70	มาก
2. ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	3.94	0.71	มาก
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.82	0.68	มาก
4. ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	3.57	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	3.83	0.67	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57 - 3.99$)

ตาราง 4.3 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารที่ดีตาม
หลักธรรมาภิบาล

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.11	0.73	มาก
2. ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง	4.30	0.76	มาก
3. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	4.21	0.84	มาก
4. มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค	4.06	0.87	มาก
5. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา	3.94	0.92	มาก
6. มีกระบวนการตรวจสอบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	3.89	0.88	มาก
7. เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้แสดงความเห็น	3.81	1.03	มาก
8. มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.78	0.98	มาก
9. เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบผลงานในการปฏิบัติหน้าที่	3.88	0.98	มาก
10. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.06	0.93	มาก
11. มีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	3.87	0.95	มาก
12. ยึดหลักความคุ้มค่าในการบริหารงาน	3.96	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	0.70	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78 - 4.30$)

ตาราง 4.4 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. กำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.03	0.85	มาก
2. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.01	0.92	มาก
3. มีการคิดค้นระบบงานการบริหารสถานศึกษา	3.86	0.89	มาก
4. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหัวหน้าฝ่าย	3.96	0.91	มาก
5. กระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.00	0.93	มาก
6. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	4.01	0.99	มาก
7. มีวิธีการสื่อสารความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา	3.88	0.94	มาก
8. ส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.84	0.94	มาก
9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.01	0.91	มาก
10. พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.96	0.88	มาก
11. มีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีการบริหารอย่างเหมาะสม	3.90	0.88	มาก
12. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	3.85	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย	3.94	0.71	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84 - 4.03$)

ตาราง 4.5 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติทั่วทั้งสถานศึกษา	3.81	0.82	มาก
2. มีความมั่นใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	3.89	0.92	มาก
3. มีการคิดหาวิธีที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.89	มาก
4. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน	3.79	0.88	มาก
5. มีการปรับโครงสร้างองค์การให้เล็กลง	3.57	0.91	มาก
6. มีอำนาจในการอนุมัติการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม	3.88	0.83	มาก
7. มีการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง	3.88	0.82	มาก
8. มีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	3.63	0.93	มาก
9. มีการวางแผนกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายของงานสถานศึกษา	3.88	0.92	มาก
10. มีการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.90	มาก
11. มีการดำเนินงานให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	0.90	มาก
12. มีเป้าหมายในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน	3.88	0.91	มาก
รวมเฉลี่ย	3.82	0.68	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63 - 3.89$)

ตาราง 4.6 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อหลากหลาย	3.71	0.91	มาก
2. มีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา	3.66	0.99	มาก
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอข้อมูลข่าวสาร	3.59	1.05	มาก
4. มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ	3.65	1.02	มาก
5. มีการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อได้ข้อมูลที่แท้จริง	3.61	1.02	มาก
6. มีการจัดเวทีสาธารณะ ได้แสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์	3.34	1.08	ปานกลาง
7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานของสถานศึกษา	3.62	1.05	มาก
8. ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ	3.55	1.03	มาก
9. ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน	3.51	1.10	มาก
10. ให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	3.59	0.99	มาก
11. ให้ประชาชนตัดสินใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.54	1.04	มาก
12. ให้ประชาชนร่วมลงมติในประเด็นที่สถานศึกษาดำเนินการ	3.53	1.05	มาก
รวมเฉลี่ย	3.57	0.87	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51 - 3.71$) ยกเว้น เรื่อง มีการจัดเวทีสาธารณะ ได้แสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

ตาราง 4.7 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนชาย โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	3.97	0.69	มาก
2. ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	3.88	0.73	มาก
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.75	0.73	มาก
4. ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	3.47	0.84	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.77	0.69	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนชาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75 - 3.97$) ยกเว้น ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$)

ตาราง 4.8 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
 ชายด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.09	0.73	มาก
2. ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง	4.23	0.78	มาก
3. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	4.20	0.82	มาก
4. มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค	3.98	0.89	มาก
5. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา	3.89	0.94	มาก
6. มีกระบวนการตรวจสอบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	3.84	0.92	มาก
7. เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้แสดงความเห็น	3.77	1.08	มาก
8. มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.80	0.99	มาก
9. เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบผลงานในการปฏิบัติหน้าที่	3.90	1.02	มาก
10. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.04	0.89	มาก
11. มีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	3.88	0.92	มาก
12. ยึดหลักความคุ้มค่าในการบริหารงาน	3.98	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย	3.97	0.69	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77 - 4.23$)

ตาราง 4.9 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนชาย ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. กำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	3.91	0.87	มาก
2. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.00	0.91	มาก
3. มีการคิดค้นระบบงานการบริหารสถานศึกษา	3.73	0.90	มาก
4. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหัวหน้าฝ่าย	3.93	0.99	มาก
5. กระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.97	0.99	มาก
6. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	3.94	0.98	มาก
7. มีวิธีการสื่อสารความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา	3.94	0.94	มาก
8. ส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.80	0.88	มาก
9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.90	มาก
10. พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.90	0.85	มาก
11. มีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีการบริหารอย่างเหมาะสม	3.77	0.92	มาก
12. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย	3.88	0.73	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77 - 4.00$)

ตาราง 4.10 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
ชาย ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติทั่วทั้งสถานศึกษา	3.73	0.82	มาก
2. มีความมั่นใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	3.80	0.97	มาก
3. มีการคิดหาวิธีที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.78	0.95	มาก
4. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน	3.64	0.90	มาก
5. มีการปรับโครงสร้างองค์การให้เล็กลง	3.50	0.99	ปานกลาง
6. มีอำนาจในการอนุมัติการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม	3.84	0.86	มาก
7. มีการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง	3.84	0.88	มาก
8. มีกลวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	3.66	0.94	มาก
9. มีการวางแผนกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายของงานสถานศึกษา	3.83	0.99	มาก
10. มีการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	3.79	0.98	มาก
11. มีการดำเนินงานให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.97	มาก
12. มีเป้าหมายในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน	3.83	0.97	มาก
รวมเฉลี่ย	3.75	0.73	มาก

จากตาราง 4.10 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64 - 3.84$) ยกเว้นมีการปรับโครงสร้างองค์การให้เล็กลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$)

ตาราง 4.11 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนชาย ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อหลากหลาย	3.55	0.93	มาก
2. มีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา	3.52	0.96	มาก
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอข้อมูลข่าวสาร	3.44	1.07	ปานกลาง
4. มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ	3.59	1.02	มาก
5. มีการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อได้ข้อมูลที่แท้จริง	3.60	0.98	มาก
6. มีการจัดเวทีสาธารณะได้แสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์	3.24	1.06	ปานกลาง
7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานของสถานศึกษา	3.49	1.02	ปานกลาง
8. ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ	3.45	1.05	ปานกลาง
9. ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน	3.41	1.13	ปานกลาง
10. ให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	3.51	0.97	มาก
11. ให้ประชาชนตัดสินใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.50	1.04	ปานกลาง
12. ให้ประชาชนร่วมลงมติในประเด็นที่สถานศึกษาดำเนินการ	3.51	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย	3.47	0.84	ปานกลาง

จากตาราง 4.11 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24 - 3.50$) ยกเว้น เรื่องมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อหลากหลาย เรื่องมีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา เรื่องมีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ เรื่องมีการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อได้ข้อมูลที่แท้จริง เรื่องให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เรื่องให้ประชาชนร่วมลงมติในประเด็นที่สถานศึกษาดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51 - 3.60$)

ตาราง 4.12 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนหญิง โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	4.00	0.70	มาก
2. ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	3.98	0.70	มาก
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.85	0.64	มาก
4. ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	3.63	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย	3.87	0.66	มาก

จากตาราง 4.12 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนหญิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.63 - 4.00$)

ตาราง 4.13 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนหญิง ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.13	0.73	มาก
2. ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง	4.34	0.75	มาก
3. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	4.23	0.85	มาก
4. มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค	4.11	0.85	มาก
5. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา	3.97	0.91	มาก
6. มีกระบวนการตรวจสอบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	3.92	0.85	มาก
7. เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้แสดงความเห็น	3.83	1.01	มาก
8. มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.77	0.97	มาก
9. เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบผลงานในการปฏิบัติหน้าที่	3.90	1.02	มาก
10. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.04	0.89	มาก
11. มีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	3.88	0.92	มาก
12. ยึดหลักความคุ้มค่าในการบริหารงาน	3.98	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย	4.00	0.70	มาก

จากตาราง 4.13 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77 - 4.34$)

ตาราง 4.14 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนหญิง ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. กำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.09	0.83	มาก
2. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.01	0.94	มาก
3. มีการคิดค้นระบบงานการบริหารสถานศึกษา	3.95	0.87	มาก
4. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหัวหน้าฝ่าย	3.98	0.86	มาก
5. กระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.01	0.89	มาก
6. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	4.06	0.99	มาก
7. มีวิธีการสื่อสารความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา	3.85	0.94	มาก
8. ส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.86	0.97	มาก
9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.91	มาก
10. พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	0.90	มาก
11. มีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีการบริหารอย่างเหมาะสม	3.98	0.85	มาก
12. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	0.926	มาก
รวมเฉลี่ย	3.98	0.70	มาก

จากตาราง 4.14 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85 - 4.09$)

ตาราง 4.15 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนหญิง ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติทั่วทั้งสถานศึกษา	3.85	0.82	มาก
2. มีความมั่นใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	3.94	0.88	มาก
3. มีการคิดหาวิธีที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.85	มาก
4. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน	3.88	0.86	มาก
5. มีการปรับโครงสร้างองค์การให้เล็กลง	3.62	0.85	มาก
6. มีอำนาจในการอนุมัติการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม	3.91	0.81	มาก
7. มีการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง	3.90	0.78	มาก
8. มีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	3.61	0.93	มาก
9. มีการวางแผนกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายของงานสถานศึกษา	3.92	0.88	มาก
10. มีการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.85	มาก
11. มีการดำเนินงานให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	0.85	มาก
12. มีเป้าหมายในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน	3.91	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	3.85	0.64	มาก

จากตาราง 4.15 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61 - 3.94$)

ตาราง 4.16 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนหญิง ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อหลากหลาย	3.81	0.89	มาก
2. มีการจัดทำคหมาข่าวเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา	3.75	0.99	มาก
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอข้อมูลข่าวสาร	3.68	1.03	มาก
4. มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ	3.69	1.03	มาก
5. มีการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อได้ข้อมูลที่แท้จริง	3.61	1.05	มาก
6. มีการจัดเวทีสาธารณะ ได้แสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์	3.40	1.09	ปานกลาง
7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานของสถานศึกษา	3.70	1.06	มาก
8. ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ	3.62	1.01	มาก
9. ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน	3.58	1.08	มาก
10. ให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	3.64	1.01	มาก
11. ให้ประชาชนตัดสินใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.56	1.04	มาก
12. ให้ประชาชนร่วมลงมติในประเด็นที่สถานศึกษาดำเนินการ	3.54	1.09	มาก
รวมเฉลี่ย	3.63	0.88	มาก

จากตาราง 4.16 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54 - 3.81$) ยกเว้น เรื่องมีการจัดเวทีสาธารณะ ได้แสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

ตาราง 4.17 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	4.07	0.62	มาก
2. ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	4.03	0.64	มาก
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.92	0.64	มาก
4. ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	3.79	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	3.95	0.62	มาก

จากตาราง 4.17 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.79 - 4.07$)

ตาราง 4.18 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.18	0.68	มาก
2. ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง	4.28	0.72	มาก
3. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	4.23	0.82	มาก
4. มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค	4.14	0.78	มาก
5. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา	4.05	0.82	มาก
6. มีกระบวนการตรวจสอบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	4.03	0.80	มาก
7. เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้แสดงความเห็น	3.94	0.97	มาก
8. มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.88	0.87	มาก
9. เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบผลงานในการปฏิบัติหน้าที่	4.02	0.85	มาก
10. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.13	0.78	มาก
11. มีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	4.00	0.94	มาก
12. ยึดหลักความคุ้มค่าในการบริหารงาน	4.02	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	0.62	มาก

จากตาราง 4.18 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88 - 4.28$)

ตาราง 4.19 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. กำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.12	0.78	มาก
2. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.03	0.91	มาก
3. มีการคิดค้นระบบงานการบริหารสถานศึกษา	3.86	0.84	มาก
4. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหัวหน้าฝ่าย	4.14	0.85	มาก
5. กระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.14	0.87	มาก
6. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	4.14	0.90	มาก
7. มีวิธีการสื่อสารความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา	4.01	0.82	มาก
8. ส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.92	0.92	มาก
9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.84	มาก
10. พัฒนาการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.05	0.78	มาก
11. มีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีการบริหารอย่างเหมาะสม	3.93	0.85	มาก
12. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย	4.03	0.64	มาก

จากตาราง 4.19 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86 - 4.14$)

ตาราง 4.20 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติทั่วทั้งสถานศึกษา	3.85	0.77	มาก
2. มีความมั่นใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	3.92	0.83	มาก
3. มีการคิดหาวิธีที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.80	มาก
4. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน	3.83	0.81	มาก
5. มีการปรับโครงสร้างองค์การให้เล็กลง	3.64	0.88	มาก
6. มีอำนาจในการอนุมัติการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม	3.93	0.87	มาก
7. มีการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง	3.96	0.83	มาก
8. มีกลวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	3.79	0.94	มาก
9. มีการวางแผนกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายของงานสถานศึกษา	3.96	0.90	มาก
10. มีการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.80	มาก
11. มีการดำเนินงานให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.81	มาก
12. มีเป้าหมายในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน	4.09	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย	3.92	0.64	มาก

จากตาราง 4.20 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64 - 4.09$)

ตาราง 4.21 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อหลากหลาย	3.83	0.89	มาก
2. มีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา	3.86	0.92	มาก
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอข้อมูลข่าวสาร	3.77	0.99	มาก
4. มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ	3.91	0.95	มาก
5. มีการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อได้ข้อมูลที่แท้จริง	3.85	0.92	มาก
6. มีการจัดเวทีสาธารณะได้แสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์	3.52	1.02	มาก
7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานของสถานศึกษา	3.84	0.98	มาก
8. ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ	3.79	0.90	มาก
9. ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน	3.77	0.98	มาก
10. ให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	3.80	0.90	มาก
11. ให้ประชาชนตัดสินใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.80	0.89	มาก
12. ให้ประชาชนร่วมลงมติในประเด็นที่สถานศึกษาดำเนินการ	3.79	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย	3.79	0.79	มาก

จากตาราง 4.21 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52 - 3.91$)

ตาราง 4.22 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 – 10 ปี โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	3.88	0.81	มาก
2. ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	3.88	0.70	มาก
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.72	0.65	มาก
4. ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	3.43	0.84	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.73	0.67	มาก

จากตาราง 4.22 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 – 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72 - 3.88$) ยกเว้น ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)

ตาราง 4.23 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.00	0.87	มาก
2. ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง	4.12	0.92	มาก
3. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	4.08	0.96	มาก
4. มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค	3.94	0.92	มาก
5. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา	3.77	1.09	มาก
6. มีกระบวนการตรวจสอบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	3.79	0.95	มาก
7. เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้แสดงความเห็น	3.75	1.03	มาก
8. มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.68	0.95	มาก
9. เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบผลงานในการปฏิบัติหน้าที่	3.88	1.04	มาก
10. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.91	1.02	มาก
11. มีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	3.78	0.99	มาก
12. ยึดหลักความคุ้มค่าในการบริหารงาน	3.87	1.04	มาก
รวมเฉลี่ย	3.88	0.81	มาก

จากตาราง 4.23 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68 - 4.12$)

ตาราง 4.24 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. กำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.10	0.79	มาก
2. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.04	0.87	มาก
3. มีการคิดค้นระบบงานการบริหารสถานศึกษา	3.86	0.84	มาก
4. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหัวหน้าฝ่าย	3.78	0.85	มาก
5. กระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.99	0.80	มาก
6. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	3.78	0.99	มาก
7. มีวิธีการสื่อสารความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา	3.87	0.99	มาก
8. ส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.74	0.91	มาก
9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.94	0.98	มาก
10. พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.86	0.90	มาก
11. มีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีการบริหารอย่างเหมาะสม	3.82	0.84	มาก
12. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	3.81	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย	3.88	0.70	มาก

จากตาราง 4.24 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74 - 4.10$)

ตาราง 4.25 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติทั่วทั้งสถานศึกษา	3.71	0.87	มาก
2. มีความมั่นใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	3.77	0.97	มาก
3. มีการคิดหาวิธีที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.66	0.90	มาก
4. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน	3.71	0.90	มาก
5. มีการปรับโครงสร้างองค์การให้เล็กลง	3.51	0.88	มาก
6. มีอำนาจในการอนุมัติการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม	3.70	0.80	มาก
7. มีการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง	3.77	0.74	มาก
8. มีกลวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	3.48	0.84	ปานกลาง
9. มีการวางแผนกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายของงานสถานศึกษา	3.93	0.81	มาก
10. มีการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	3.77	0.92	มาก
11. มีการดำเนินงานให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.80	มาก
12. มีเป้าหมายในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน	3.77	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	3.72	0.65	มาก

จากตาราง 4.25 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51- 3.93$) ยกเว้น เรื่องมีกลวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

ตาราง 4.26 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อหลากหลาย	3.70	0.84	มาก
2. มีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา	3.53	0.97	มาก
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอข้อมูลข่าวสาร	3.45	1.03	ปานกลาง
4. มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ	3.52	0.95	มาก
5. มีการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อได้ข้อมูลที่แท้จริง	3.50	0.92	ปานกลาง
6. มีการจัดเวทีสาธารณะได้แสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์	3.26	1.19	ปานกลาง
7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานของสถานศึกษา	3.42	0.99	ปานกลาง
8. ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ	3.38	1.04	ปานกลาง
9. ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน	3.31	1.16	ปานกลาง
10. ให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	3.43	0.95	ปานกลาง
11. ให้ประชาชนตัดสินใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.40	1.08	ปานกลาง
12. ให้ประชาชนร่วมลงมติในประเด็นที่สถานศึกษาดำเนินการ	3.36	1.08	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.43	0.84	ปานกลาง

จากตาราง 4.26 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26 - 3.50$) ยกเว้น เรื่องมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อหลากหลาย เรื่องมีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา เรื่องมีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52 - 3.70$)

ตาราง 4.27 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	3.98	0.67	มาก
2. ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	3.90	0.76	มาก
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.79	0.72	มาก
4. ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	3.49	0.92	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.73	0.70	มาก

จากตาราง 4.27 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79 - 3.98$) ยกเว้น ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$)

ตาราง 4.28 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.12	0.69	มาก
2. ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง	4.41	0.70	มาก
3. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	4.28	0.78	มาก
4. มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค	4.07	0.90	มาก
5. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา	3.94	0.89	มาก
6. มีกระบวนการตรวจสอบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	3.84	0.88	มาก
7. เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้แสดงความคิดเห็น	3.74	1.08	มาก
8. มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.76	1.06	มาก
9. เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบผลงานในการปฏิบัติหน้าที่	3.78	1.02	มาก
10. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.10	0.98	มาก
11. มีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	3.82	0.92	มาก
12. ยึดหลักความคุ้มค่าในการบริหารงาน	3.96	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย	3.98	0.67	มาก

จากตาราง 4.28 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74 - 4.12$)

ตาราง 4.29 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. กำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	3.92	0.91	มาก
2. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	3.98	0.97	มาก
3. มีการคิดค้นระบบงานการบริหารสถานศึกษา	3.88	0.94	มาก
4. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหัวหน้าฝ่าย	3.91	0.97	มาก
5. กระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.90	1.02	มาก
6. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	4.03	1.03	มาก
7. มีวิธีการสื่อสารความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา	3.80	0.99	มาก
8. ส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.83	0.96	มาก
9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.99	0.92	มาก
10. พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.94	0.93	มาก
11. มีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีการบริหารอย่างเหมาะสม	3.92	0.93	มาก
12. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.99	มาก
รวมเฉลี่ย	3.90	0.76	มาก

จากตาราง 4.29 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80 - 4.03$)

ตาราง 4.30 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติทั่วทั้งสถานศึกษา	3.82	0.83	มาก
2. มีความมั่นใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	3.93	0.94	มาก
3. มีการคิดหาวิธีที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.93	มาก
4. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน	3.80	0.92	มาก
5. มีการปรับโครงสร้างองค์การให้เล็กลง	3.56	0.94	มาก
6. มีอำนาจในการอนุมัติการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม	3.94	0.81	มาก
7. มีการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง	3.87	0.84	มาก
8. มีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	3.59	0.97	มาก
9. มีการวางแผนกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายของงานสถานศึกษา	3.80	0.99	มาก
10. มีการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	3.80	0.95	มาก
11. มีการดำเนินงานให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.73	0.98	มาก
12. มีเป้าหมายในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน	3.78	0.96	มาก
รวมเฉลี่ย	3.79	0.72	มาก

จากตาราง 4.30 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56 - 3.94$)

ตาราง 4.31 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อหลากหลาย	3.64	0.96	มาก
2. มีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา	3.59	1.03	มาก
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอข้อมูลข่าวสาร	3.54	1.09	มาก
4. มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ	3.53	1.08	มาก
5. มีการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อได้ข้อมูลที่แท้จริง	3.49	1.12	ปานกลาง
6. มีการจัดเวทีสาธารณะได้แสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์	3.24	1.06	ปานกลาง
7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานของสถานศึกษา	3.57	1.10	มาก
8. ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ	3.47	1.08	ปานกลาง
9. ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน	3.43	1.14	ปานกลาง
10. ให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	3.51	1.06	มาก
11. ให้ประชาชนตัดสินใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.41	1.08	ปานกลาง
12. ให้ประชาชนร่วมลงมติในประเด็นที่สถานศึกษาดำเนินการ	3.41	1.10	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.49	0.92	ปานกลาง

จากตาราง 4.31 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24 - 3.49$) ยกเว้น เรื่องมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อหลากหลาย เรื่องมีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา เรื่องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอข้อมูลข่าวสาร เรื่องมีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ เรื่องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานของสถานศึกษา เรื่องให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51 - 3.64$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยใช้การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบผลต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ
ดังปรากฏในตาราง 4.32 – 4.59 ต่อไปนี้

ตาราง 4.32 เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
ของครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	3.97	0.69	4.00	0.67	0.48
2. ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	3.88	0.73	3.98	0.70	1.25
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.75	0.73	3.85	0.64	1.30
4. ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	3.47	0.84	3.63	0.88	1.63
รวมเฉลี่ย	3.77	0.69	3.87	0.66	1.36

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.32 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.33 เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.09	0.73	4.13	0.73	0.51
2. ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง	4.23	0.78	4.34	0.75	1.29
3. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	4.20	0.82	4.23	0.85	0.33
4. มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค	3.98	0.89	4.11	0.85	1.36
5. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา	3.89	0.94	3.97	0.91	0.74
6. มีกระบวนการตรวจสอบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	3.84	0.92	3.92	0.85	0.73
7. เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้แสดงความเห็น	3.77	1.08	3.83	1.01	0.56
8. มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.80	0.99	3.77	0.97	0.26
9. เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบผลงานในการปฏิบัติหน้าที่	3.90	1.02	3.90	1.02	0.24
10. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.04	0.89	4.04	0.89	0.40
11. มีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	3.88	0.92	3.88	0.92	0.23
12. ยึดหลักความคุ้มค่าในการบริหารงาน	3.98	0.93	3.98	0.93	0.39
รวมเฉลี่ย	3.97	0.69	4.00	0.67	0.48

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.33 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.34 เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. กำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	3.91	0.87	4.09	0.83	1.91
2. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.00	0.91	4.01	0.94	0.14
3. มีการคิดค้นระบบงานการบริหารสถานศึกษา	3.73	0.90	3.95	0.87	2.25*
4. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหัวหน้าฝ่าย	3.93	0.99	3.98	0.86	0.44
5. กระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.97	0.99	4.01	0.89	0.44
6. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	3.94	0.98	4.06	0.99	1.08
7. มีวิธีการสื่อสารความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา	3.94	0.94	3.85	0.94	0.84
8. ส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.80	0.88	3.86	0.97	0.63
9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.90	4.09	0.91	2.04*
10. พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.90	0.85	4.00	0.90	0.99
11. มีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีการบริหารอย่างเหมาะสม	3.77	0.92	3.98	0.85	2.02*
12. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.92	3.88	0.926	0.78
รวมเฉลี่ย	3.88	0.73	3.98	0.70	1.25

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.34 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเรื่องมีการคิดค้นระบบงานการบริหารสถานศึกษา เรื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เรื่องมีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีการบริหารอย่างเหมาะสม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.35 เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติทั่วทั้งสถานศึกษา	3.73	0.82	3.85	0.82	1.25
2. มีความมั่นใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	3.80	0.97	3.94	0.88	1.31
3. มีการคิดหาวิธีที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.78	0.95	3.92	0.85	1.35
4. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน	3.64	0.90	3.88	0.86	2.42*
5. มีการปรับโครงสร้างองค์การให้เล็กลง	3.50	0.99	3.62	0.85	1.16
6. มีอำนาจในการอนุมัติการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม	3.84	0.86	3.91	0.81	0.80
7. มีการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง	3.84	0.88	3.90	0.78	0.69
8. มีกลวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	3.66	0.94	3.61	0.93	0.41
9. มีการวางแผนกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายของงานสถานศึกษา	3.83	0.99	3.92	0.88	0.78
10. มีการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	3.79	0.98	3.92	0.85	1.25
11. มีการดำเนินงานให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.97	3.88	0.85	1.27
12. มีเป้าหมายในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน	3.83	0.97	3.91	0.87	0.81
รวมเฉลี่ย	3.75	0.73	3.85	0.64	1.30

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.35 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่อง มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.36 เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อหลากหลาย	3.55	0.93	3.81	0.89	2.53*
2. มีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา	3.52	0.96	3.75	0.99	2.06*
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอข้อมูลข่าวสาร	3.44	1.07	3.68	1.03	2.08*
4. มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ	3.59	1.02	3.69	1.03	0.94
5. มีการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อได้ข้อมูลที่แท้จริง	3.60	0.98	3.61	1.05	0.09
6. มีการจัดเวทีสาธารณะได้แสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์	3.24	1.06	3.40	1.09	1.28
7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานของสถานศึกษา	3.49	1.02	3.70	1.06	1.84
8. ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพิจารณาประเด็นนโยบาย สาธารณะ	3.45	1.05	3.62	1.01	1.51
9. ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน	3.41	1.13	3.58	1.08	1.31
10. ให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	3.51	0.97	3.64	1.01	1.16
11. ให้ประชาชนตัดสินใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.50	1.04	3.56	1.04	0.49
12. ให้ประชาชนร่วมลงมติในประเด็นที่สถานศึกษาดำเนินการ	3.51	1.00	3.54	1.09	0.25
รวมเฉลี่ย	3.47	0.84	3.63	0.88	1.63

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.36 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อหลากหลาย เรื่องมีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา เรื่อง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอข้อมูลข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.37 เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	df	SS	MS	F
1. ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.72	0.86	1.79
ภายในกลุ่ม	337	161.71	0.48	
รวม	339	163.43		
2. ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.31	0.66	1.30
ภายในกลุ่ม	337	170.24	0.51	
รวม	339	171.56		
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.01	1.00	2.19
ภายในกลุ่ม	337	154.00	0.46	
รวม	339	156.00		
4. ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม				
ระหว่างกลุ่ม	2	8.17	4.09	5.52*
ภายในกลุ่ม	337	248.14	0.74	
รวม	339	256.31		
รวมทุกด้าน				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.73	1.37	3.07*
ภายในกลุ่ม	337	148.48	0.46	
รวม	339	151.21		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.37 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบข้อแตกต่างจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ ดังตาราง 4.38-4.39

ตาราง 4.38 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
		3.43	3.49	3.79
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.43	-	0.06	0.36*
มากกว่า 10 ปี	3.49		-	0.40*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.79			-

จากตาราง 4.38 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.39 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
รวมทุกด้าน

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
		3.73	3.79	3.95
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.73	-	0.06	0.22*
มากกว่า 10 ปี	3.79		-	0.16*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.95			-

จากตาราง 4.39 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ของครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 – 10 ปี
และมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.40 เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	df	SS	MS	F
1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.49	0.74	1.39
ภายในกลุ่ม	337	180.27	0.56	
รวม	339	181.75		
2. ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง				
ระหว่างกลุ่ม	2	4.62	2.31	4.03*
ภายในกลุ่ม	337	193.18	0.57	
รวม	339	197.80		
3. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.03	1.02	1.45
ภายในกลุ่ม	337	235.30	0.70	
รวม	339	237.33		
4. มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.83	0.92	1.22
ภายในกลุ่ม	337	252.99	0.75	
รวม	339	254.82		
5. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.77	1.88	2.24
ภายในกลุ่ม	337	283.94	0.84	
รวม	339	287.70		

ตาราง 4.40 (ต่อ)

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	df	SS	MS	F
6. มีกระบวนการตรวจสอบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.27	1.64	2.15
ภายในกลุ่ม	337	256.48	0.76	
รวม	339	259.75		
7. เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้แสดงความคิดเห็น				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.84	1.42	1.34
ภายในกลุ่ม	337	358.34	1.06	
รวม	339	361.19		
8. มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.10	1.05	1.11
ภายในกลุ่ม	337	320.35	0.95	
รวม	339	322.46		
9. เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบผลงานในการปฏิบัติหน้าที่				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.55	1.77	1.87
ภายในกลุ่ม	337	319.75	0.95	
รวม	339	323.29		
10. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.46	1.23	1.44
ภายในกลุ่ม	337	288.12	0.86	
รวม	339	290.58		

ตาราง 4.40 (ต่อ)

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	df	SS	MS	F
11. มีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.96	1.48	1.65
ภายในกลุ่ม	337	302.09	0.90	
รวม	339	305.04		
12. ยึดหลักความคุ้มค่าในการบริหารงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.50	0.57
ภายในกลุ่ม	337	292.43	0.87	
รวม	339	293.42		
รวมทั้งสิ้น				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.72	0.86	1.79
ภายในกลุ่ม	337	161.71	0.48	
รวม	339	163.43		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.40 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกัน คือ เรื่อง ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบข้อแตกต่างจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ดังตาราง 4.41

ตาราง 4.41 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เรื่อง ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	ต่ำกว่า	มากกว่า
		5-10 ปี	5 ปี	10 ปี
		4.08	4.23	4.28
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.08	-	0.15	0.20*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.23		-	0.05
มากกว่า 10 ปี	4.28			-

จากตาราง 4.41 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เรื่อง ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง
ของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.42 เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	df	SS	MS	F
1. กำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.06	1.53	2.15
ภายในกลุ่ม	337	239.70	0.71	
รวม	339	242.76		
2. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.12	0.14
ภายในกลุ่ม	337	288.74	0.86	
รวม	339	288.97		
3. มีการคิดค้นระบบงานการบริหารสถานศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.16	0.20
ภายในกลุ่ม	337	265.75	0.79	
รวม	339	265.78		
4. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหัวหน้าฝ่าย				
ระหว่างกลุ่ม	2	6.60	3.30	4.01*
ภายในกลุ่ม	337	276.83	0.82	
รวม	339	283.42		
5. กระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.52	1.76	2.05
ภายในกลุ่ม	337	289.48	0.86	
รวม	339	293.00		

ตาราง 4.42 (ต่อ)

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	df	SS	MS	F
6. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	6.12	3.09	3.22*
ภายในกลุ่ม	337	323.78	0.96	
รวม	339	329.95		
7. มีวิธีการสื่อสารความเข้าใจกับบุคลากรใน สถานศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.92	1.46	1.67
ภายในกลุ่ม	337	294.37	0.87	
รวม	339	297.29		
8. ส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.48	0.74	0.84
ภายในกลุ่ม	337	294.63	0.87	
รวม	339	296.10		
9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.19	0.59	0.72
ภายในกลุ่ม	337	278.77	0.83	
รวม	339	279.95		
10. พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีสารสนเทศ				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.85	0.93	1.20
ภายในกลุ่ม	337	259.57	0.77	
รวม	339	261.42		

ตาราง 4.42 (ต่อ)

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา	df	SS	MS	F
11. มีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีการบริหารอย่างเหมาะสม				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.34	0.43
ภายในกลุ่ม	337	263.93	0.78	
รวม	339	264.60		
12. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	0.67	0.78
ภายในกลุ่ม	337	286.72	0.85	
รวม	339	288.05		
รวมทั้งสิ้น				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.31	0.66	1.30
ภายในกลุ่ม	337	170.24	0.51	
รวม	339	171.56		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.42 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกัน คือ เรื่อง มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหัวหน้าฝ่าย เรื่อง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบข้อแตกต่างจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ ดังตาราง 4.43-4.44

ตาราง 4.43 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา เรื่อง มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ไปยังหัวหน้าฝ่าย

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
		3.78	3.91	4.14
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.78	-	0.13	0.36*
มากกว่า 10 ปี	3.91	-	-	0.23*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.14	-	-	-

จากตาราง 4.43 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.44 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา เรื่อง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ในสถานศึกษา

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
		3.78	4.03	4.14
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.78	-	0.25*	0.36*
มากกว่า 10 ปี	4.03	-	-	0.11
ต่ำกว่า 5 ปี	4.14	-	-	-

จากตาราง 4.44 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.45 เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	df	SS	MS	F
1. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติทั่วทั้งสถานศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.87	0.44	0.65
ภายในกลุ่ม	337	226.32	0.67	
รวม	339	227.19		
2. มีความมั่นใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.49	0.74	0.89
ภายในกลุ่ม	337	282.27	0.84	
รวม	339	283.75		
3. มีการคิดหาวิธีที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง				
ระหว่างกลุ่ม	2	5.19	2.60	3.33*
ภายในกลุ่ม	337	262.59	0.78	
รวม	339	267.78		
4. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.61	0.31	0.39
ภายในกลุ่ม	337	262.14	0.78	
รวม	339	262.75		
5. มีการปรับโครงสร้างองค์การให้เล็กลง				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.86	0.43	0.52
ภายในกลุ่ม	337	278.30	0.83	
รวม	339	279.16		

ตาราง 4.45 (ต่อ)

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	df	SS	MS	F
6. มีอำนาจในการอนุมัติการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.27	1.64	2.40
ภายในกลุ่ม	337	230.02	0.68	
รวม	339	233.29		
7. มีการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.80	0.90	1.34
ภายในกลุ่ม	337	225.02	0.67	
รวม	339	226.81		
8. มีกลวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร				
ระหว่างกลุ่ม	2	4.96	2.48	2.88
ภายในกลุ่ม	337	290.34	0.86	
รวม	339	295.31		
9. มีการวางแผนกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายของงานสถานศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.91	0.95	1.13
ภายในกลุ่ม	337	284.61	0.85	
รวม	339	286.51		
10. มีการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง				
ระหว่างกลุ่ม	2	5.06	2.53	3.14*
ภายในกลุ่ม	337	271.25	0.81	
รวม	339	276.31		

ตาราง 4.45 (ต่อ)

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	df	SS	MS	F
11. มีการดำเนินงานให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมี ประสิทธิผล				
ระหว่างกลุ่ม	2	5.89	2.95	3.73*
ภายในกลุ่ม	337	266.22	0.79	
รวม	339	272.11		
12. มีเป้าหมายในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่าง ยั่งยืน				
ระหว่างกลุ่ม	2	7.33	3.67	4.53*
ภายในกลุ่ม	337	272.73	0.81	
รวม	339	280.06		
รวมทั้งสิ้น				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.01	1.00	2.19
ภายในกลุ่ม	337	154.00	0.46	
รวม	339	156.00		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.45 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกัน คือ เรื่อง มีการคิดหาวิธีที่ดีกว่า ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เรื่อง มีการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เรื่องมีการดำเนินงานให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เรื่อง มีเป้าหมายในการปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบข้อแตกต่างจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ดังตาราง 4.46-4.49

ตาราง 4.46 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เรื่อง มีการคิดหาวิธีที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
	\bar{X}	3.66	3.87	4.00
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.66	-	0.21*	0.34*
มากกว่า 10 ปี	3.87		-	0.13
ต่ำกว่า 5 ปี	4.00			-

จากตาราง 4.46 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ของ
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.47 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เรื่อง มีการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
	\bar{X}	3.77	3.80	4.05
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.77	-	0.03	0.28*
มากกว่า 10 ปี	3.80		-	0.25*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.05			-

จากตาราง 4.47 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.48 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เรื่อง มีการดำเนินงานให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสบการณ์	\bar{X}	มากกว่า	ตั้งแต่	ต่ำกว่า
		10 ปี	5-10 ปี	5 ปี
มากกว่า 10 ปี	3.73	-	0.02	0.29*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.75	-	-	0.27*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.02	-	-	-

จากตาราง 4.48 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 5 – 10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.49 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เรื่อง มีเป้าหมายในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.77	-	0.01	0.32*
มากกว่า 10 ปี	3.78	-	-	0.31*
ต่ำกว่า 5 ปี	4.09	-	-	-

จากตาราง 4.49 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.50 เปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	df	SS	MS	F
1. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อหลากหลาย				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.35	1.76	1.41
ภายในกลุ่ม	337	280.98	0.83	
รวม	339	283.33		
2. มีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	6.20	3.10	3.23*
ภายในกลุ่ม	337	323.57	0.96	
รวม	339	329.78		
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอข้อมูลข่าวสาร				
ระหว่างกลุ่ม	2	5.36	2.68	2.47
ภายในกลุ่ม	337	364.46	1.09	
รวม	339	369.82		
4. มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ				
ระหว่างกลุ่ม	2	10.89	5.45	5.33*
ภายในกลุ่ม	337	344.16	1.02	
รวม	339	355.05		
5. มีการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อได้ข้อมูลที่แท้จริง				
ระหว่างกลุ่ม	2	9.45	4.73	4.62*
ภายในกลุ่ม	337	343.37	1.02	
รวม	339	352.82		

ตาราง 4.50 (ต่อ)

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	df	SS	MS	F
6. มีการจัดเวทีสาธารณะได้แสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์				
ระหว่างกลุ่ม	2	5.61	2.81	2.43
ภายในกลุ่ม	337	388.49	1.15	
รวม	339	394.10		
7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานของสถานศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	8.72	4.36	4.06*
ภายในกลุ่ม	337	360.95	1.07	
รวม	339	369.67		
8. ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพิจารณาประเด็นนโยบาย สาธารณะ				
ระหว่างกลุ่ม	2	9.90	4.95	4.82*
ภายในกลุ่ม	337	346.15	1.03	
รวม	339	356.05		
9. ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน				
ระหว่างกลุ่ม	2	11.16	5.58	4.73*
ภายในกลุ่ม	337	397.77	1.18	
รวม	339	408.93		
10. ให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนิน กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง				
ระหว่างกลุ่ม	2	7.88	3.94	4.07*
ภายในกลุ่ม	337	326.47	0.97	
รวม	339	334.35		

ตาราง 4.50 (ต่อ)

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	df	SS	MS	F
11. ให้ประชาชนตัดสินใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	11.71	5.85	5.59*
ภายในกลุ่ม	337	352.87	1.05	
รวม	339	364.58		
12. ให้ประชาชนร่วมลงมติในประเด็นที่สถานศึกษาดำเนินการ				
ระหว่างกลุ่ม	2	11.82	5.91	5.46*
ภายในกลุ่ม	337	364.94	1.08	
รวม	339	376.76		
รวมทั้งสิ้น				
ระหว่างกลุ่ม	2	8.17	4.09	5.52*
ภายในกลุ่ม	337	248.14	0.74	
รวม	339	256.31		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.50 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกัน คือ เรื่อง มีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา เรื่อง มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ เรื่อง มีการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อได้ข้อมูลที่แท้จริง เรื่อง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานของสถานศึกษา เรื่อง ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ เรื่อง ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน เรื่อง ให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เรื่อง ให้ประชาชนตัดสินใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เรื่อง ให้ประชาชนร่วมลงมติในประเด็นที่สถานศึกษาดำเนินการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบข้อแตกต่างจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ดังตาราง 4.51-4.59

ตาราง 4.51 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง มีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ข้อมูลของ
สถานศึกษา

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
		3.53	3.59	3.86
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.53	-	0.06	0.33
มากกว่า 10 ปี	3.59	-	-	0.27*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.86	-	-	-

จากตาราง 4.51 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.52 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อเท็จจริง
ในการตัดสินใจ

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
		3.52	3.53	3.91
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.52	-	0.01	0.39*
มากกว่า 10 ปี	3.53	-	-	0.38*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.91	-	-	-

จากตาราง 4.52 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.53 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง มีการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อได้ข้อมูล
ที่แท้จริง

ประสบการณ์	\bar{X}	มากกว่า	ตั้งแต่	ต่ำกว่า
		10 ปี	5-10 ปี	5 ปี
		3.49	3.50	3.85
มากกว่า 10 ปี	3.49	-	0.01	0.36*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.50		-	0.35*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.85			-

จากตาราง 4.53 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.54 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน
งานของสถานศึกษา

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
		3.42	3.57	3.84
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.42	-	0.15	0.42*
มากกว่า 10 ปี	3.57		-	0.27*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.84			-

จากตาราง 4.54 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.55 เปรียบเทียบเป็นรายกลุ่ม ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพิจารณา
ประเด็นนโยบายสาธารณะ

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
		3.38	3.47	3.79
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.38	-	0.09	0.41*
มากกว่า 10 ปี	3.47		-	0.32*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.79			-

จากตาราง 4.55 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.56 เปรียบเทียบเป็นรายกลุ่ม ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
		3.31	3.43	3.77
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.31	-	0.12	0.46*
มากกว่า 10 ปี	3.43		-	0.34*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.77			-

จากตาราง 4.56 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.57 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง ให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการ
ในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
		3.43	3.51	3.80
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.43	-	0.08	0.37*
มากกว่า 10 ปี	3.51		-	0.29*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.80			-

จากตาราง 4.57 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.58 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง ให้ประชาชนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
ของสถานศึกษา

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
		3.40	3.41	3.80
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.40	-	0.01	0.40*
มากกว่า 10 ปี	3.41		-	0.39*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.80			-

จากตาราง 4.58 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.59 เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง ให้ประชาชนร่วมลงมติในประเด็นที่สถานศึกษา
ดำเนินการ

ประสบการณ์	\bar{X}	ตั้งแต่	มากกว่า	ต่ำกว่า
		5-10 ปี	10 ปี	5 ปี
		3.36	3.41	3.79
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.36	-	0.05	0.43*
มากกว่า 10 ปี	3.41		-	0.38*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.79			-

จากตาราง 4.59 พบว่า ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครูผู้สอน

เป็นการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของครูผู้สอนเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ ดังตาราง 4.60 – 4.61 ต่อไปนี้

ตาราง 4.60 ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
1. งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด	27	19.57
2. ชุมชนมีบทบาทในกิจกรรมของสถานศึกษาน้อย	22	15.94
3. การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ดีเท่าที่ควร	20	14.49
4. ผู้บริหารขาดความโปร่งใสในการบริหารงาน	18	13.04
5. ขาดการสื่อสารที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา	11	7.97
6. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	8	5.80
7. ขาดระเบียบวินัย ไม่ทำตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้	7	5.07
8. ขาดการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา	7	5.07
9. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ ทำให้งานไม่ต่อเนื่อง	6	4.35
10. ขาดความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น	6	4.35
11. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึง	6	4.35
รวมเฉลี่ย	138	100.00

จากตาราง 4.60 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มีปัญหาสำคัญได้แก่ งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด ชุมชนมีบทบาทในกิจกรรมของสถานศึกษาน้อย การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ดีเท่าที่ควร และผู้บริหารขาดความโปร่งใสในการบริหารงาน

ตาราง 4.61 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรจัดระบบงานและนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	17	15.60
2. ควรส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา	17	15.60
3. ควรพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา	16	14.68
4. ควรพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	15	13.76
5. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ	14	12.84
6. ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	12	11.01
7. ควรสร้างเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ให้มีความเข้มแข็ง	11	10.09
8. ควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น	7	6.42
รวมเฉลี่ย	109	100.00

จากตาราง 4.61 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มีข้อเสนอแนะสำคัญ คือ ควรจัดระบบงานและนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา ควรพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มีสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและ ข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารที่ติดตามหลักธรรมาภิบาล การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความแตกต่างกัน
2. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน จำนวน 3,438 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2555
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน จำนวน 345 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2555 ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608-610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน 4 ด้าน คือ การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาเอกสาร และแบบสอบถามประกอบด้วยแนวคิดที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน คือ การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก จำนวน 48 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปตารางประกอบความเรียง ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ ปรากฏว่ามีความสมบูรณ์ทั้ง 340 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาลงรหัส และ ตรวจสอบให้คะแนนเป็นรายชื่อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตราส่วนของแบบสอบถามตัวแปรอิสระ และ ตัวแปรตามเพื่อเตรียมลงข้อมูลในแฟ้มบันทึก วิเคราะห์ทางสถิติ
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์ทางสถิติวิธีหาค่าร้อยละและบรรยายประกอบตาราง
4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน คือ การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ไปวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติคือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และเมื่อพบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ
5. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดไปหาค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 340 คน เป็นเพศชาย จำนวน 128 คน เพศหญิง จำนวน 212 คน เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 111 คน มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี จำนวน 77 คน มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 152 คน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายข้อ ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เรื่อง มีการจัดเวทีสาธารณะ ได้แสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ อยู่ระดับปานกลาง

2.2 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่เป็นเพศชาย โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.4 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.5 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 – 10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง

2.6 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มีปัญหาสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน คือ งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด ชุมชนมีบทบาทในกิจกรรมของสถานศึกษาน้อย การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ดีเท่าที่ควร ผู้บริหารขาดความโปร่งใสในการบริหารงาน และมีข้อเสนอแนะสำคัญ คือ ควรจัดระบบงานและนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา ควรพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

อภิปรายผลการวิจัย

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานในยุคลปฏิรูปการศึกษา ปฏิบัติตามกรอบกฎหมายบ้านเมือง มีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน มีการพัฒนาบุคลากร และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร มีมกระโทก (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 - 4 ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 - 4 ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมในการบริหารงานมากขึ้น มีคุณธรรม ความซื่อสัตย์ เปิดเผย ตรงไปตรงมา โปร่งใส และมีบุคลิกภาพที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุให้ความเป็นนักบริหารมืออาชีพในด้านนี้อยู่ในระดับมาก การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาภัทร เกิดประกอบ (2552 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาอังกทอง และพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอังกทองมี คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบุคลิกภาพที่ดี ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหาร การศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์และประสบ ความสำเร็จ สามารถนำองค์การและก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ถวัลย์ หงส์ไทย (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพความต้องการ พัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ และพบว่า สภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของผู้สอน 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้านทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและด้าน ประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ สภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจจำแนกราย ด้าน พบว่า ด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพิ่ม โอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มีความมั่นใจในการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถกำหนดนโยบายมุ่งสู่การปฏิบัติให้เกิดประ โยชน์สูงสุด การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล แสนยศบุญเรือง (2549 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการ วิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมือ อาชีพ ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น และพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นว่าทุกข้อที่มีระดับ พฤติกรรมมาก

5. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความพยายามในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะสูง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร เนื่องจากกระบวนการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน และส่งเสริมให้สถานศึกษามีพลังในการพัฒนาประเทศอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาสถานศึกษายุคใหม่ การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเหมรัฐ อินสุข นิรุตติ ครุฑหลวง และสมชาติ บุญมัติ (2552 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 และพบว่า คุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการจัดระบบงาน ด้านวิชาการ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและชุมชน ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวม จากการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่ากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มครู และกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานในสถานศึกษา และทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และผู้บริหารมีการบริหารที่ดี มีการวางแผนงาน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ปลาย การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ ชูณิกากอน (2549 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพที่ชุมชนต้องการ ในเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร และพบว่า คุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพที่ชุมชนต้องการ ในเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม โดยมีความต้องการด้านคุณลักษณะเฉพาะ/ความสามารถและทักษะเฉพาะตัวมากที่สุด รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะพื้นฐาน และคุณลักษณะเชิงบูรณาการ

เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันกัน กลุ่มอาชีพต่างๆ มีความต้องการคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประชาชนในกลุ่มอาชีพข้าราชการ/ ผู้ได้รับเงินเดือนจากรัฐ และกลุ่มลูกจ้างและกรรมกร มีความต้องการคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพมากกว่ากลุ่มอาชีพอื่นๆ ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประชาชนที่มีวุฒิ การศึกษาอนุปริญญา/เทียบเท่าขึ้นไปมีความต้องการคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพมากกว่า ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาอื่นๆ ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอายุ 60 ปี ขึ้นไป มีความต้องการคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพมากกว่าประชาชนในกลุ่มอายุอื่นๆ การวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพที่ที่ชุมชนต้องการ ในเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารไว้ด้วย

2. ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็น นักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์มากมีความเข้าใจหลักในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีการไต่ร่ตรง ตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารได้มากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า การวิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวรรณ โททนา (2552 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัย เรื่อง ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 5 มีความเป็นนักบริหารมืออาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งในการ ทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 5 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็น มืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 5 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความ เป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 5 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากวัตถุประสงค์และผลการวิจัยเรื่อง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ควรนำมาพิจารณาเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรจัดระบบงานในโรงเรียนให้กระชับและนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในโรงเรียน ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนมากขึ้น เพื่อให้ชุมชนได้มีบทบาทในการร่วมพัฒนาโรงเรียน
2. ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ทำงานได้เต็มที่เต็มความสามารถ สร้างเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น เพื่อจะได้มีส่วนร่วมและมีความคิดเห็นที่หลากหลาย
3. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติเป็นแบบอย่าง และพัฒนาตนเองไปในทางที่ชุมชนและสังคมต้องการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม เช่น ด้านการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ การควบคุม การวัดประเมิน และการจัดการความรู้ การปฏิบัติที่เป็นเลิศ
2. ควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้กับขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน หรือ ศึกษาในสถานศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลในขนาดสถานศึกษาและระดับการศึกษาที่ต่างกัน
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กชกร มีมกระโทก. (2546). **คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน
ผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหารและครู
ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 – 4 ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและ
ตราด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิติมา ปรีดิลก. (2532). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : พิพัฒน์.
- จิทธิญา คอนสำราญ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จิราวรรณ โคนนา. (2552). **ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความ
คิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 5.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชนาภัทร เกิดประกอบ. (2552). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ
กับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษ่อ่างทอง.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชวรัตน์ ทรานันชัย. (2545). **เทคนิคการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ.** สรุปลจากการบรรยายพิเศษ
โดย ดร.รุ่ง แก้วแดง ในรายวิชาการจัดการและการพัฒนาองค์การ หลักสูตรปริญญาโท
สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2545.
- ถวัลย์ หงษ์ไทย. (2546). **การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่.** กรุงเทพฯ :
วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.

- นพพงศ์ บุญจิตราคุลย์. (2529). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2529). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ.
- _____. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ์ ศรีคอนไผ่. (2537). การบริหารการศึกษา สถาบันพัฒนาผู้บริหาร. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ.
- ประสิทธิ์ ชูณิกากอน. (2549). คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพที่ชุมชนต้องการในเขตพื้นที่
การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). บุรีรัมย์. ภาควิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารงาน. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์. (2534). หลักการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540 - 2544). (2540). กรุงเทพฯ : อรรถผลการพิมพ์.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2546). ผู้บริหารสถานศึกษากับการวิจัยเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้.
กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พรพิมล นิยมพันธุ์. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- พระประสิทธิ์ วิชโย (แก่นชา). (2552). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพศาล แสนยศบุญเรือง. (2549). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับ
ความเป็นผู้บริหารมีอาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- มยุรี ถิ่นวัลย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงานวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนในเครือมหาไถ่ศึกษาสงฆมณฑลอุดรธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่วนตรวจราชการที่ 10. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). ภูมิปัญญาไทยกับรัฐธรรมนูญไทย. กรุงเทพฯ : มติชน.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2533). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน เล่ม 1 หน่วยที่ 1 – 5. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิรัช ส่องสว่าง. (2544). การศึกษาคู่ลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- วีระ ประเสริฐศิลป์. (2546). ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2553 ก). การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2553 ข). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2553 ค). การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2553 ง). การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2553 จ). การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2553). หลักการทำและการเขียนผลงานการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- _____. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

- หวน พินิจพันธ์. (2538). **ครูนักบริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- _____. (2549). **นักบริหารมืออาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พินิจพันธ์การพิมพ์.
- เหมรัฐ อินสุข นิรุติ ครุฑหลวง และสมชาติ บุญมดี. (2552). **การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อุดม เขียมสะอาด. (2528). **คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : บรรณศาสตร์การพิมพ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). **เอกสารประกอบการศึกษา วิเคราะห์ทางวิชาการบริหารการศึกษา เรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Eston, W. D. (1974). "Survey of the Characteristics of the Successful Black Deans in Predominantly in the Southeastern United States." **Dissertation Abstracts International**. 34(11) : 6894-A.
- Mangnuson, W. G. (1971). "The Characteristics of Successful School Business Managers." **Dissertation Abstracts International**. 38(01) : 32 – A.
- Stogdill, R. M. (1981). **Stogdill's Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research, Revised and Expanded Edition**. New York : The Free Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๘๒๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒

ด้วย นายธนิต ปุ่นประโคน ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์โดยการนี้นักศึกษา มีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้อง ในการศึกษา วิจัยดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามทุกฉบับ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ดังนั้นจึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง เพราะคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงเท่านั้นที่จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามครั้งนี้ จะเสนอผลในภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ประสบการณ์ทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() ตั้งแต่ 5-10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ โดยกำหนดระดับความคิดเห็น ให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับมาก

3 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับน้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับน้อยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล					
1. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด		\checkmark			
2. ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง			\checkmark		
3. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร	\checkmark				

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล					
1. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด					
2. ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง					
3. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร					
4. มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค					
5. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา					
6. มีกระบวนการตรวจสอบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ					
7. เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้แสดงความเห็น					
8. มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
9. เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบผลงานในการปฏิบัติหน้าที่					
10. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
11. มีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด					
12. ยึดหลักความคุ้มค่าในการบริหารงาน					
ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา					
13. กำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา					
14. กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
15. มีการคิดค้นระบบงานการบริหารสถานศึกษา					
16. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหัวหน้าฝ่าย					
17. กระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
18. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา					
19. มีวิธีการสื่อสารความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา					
20. ส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
21. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
22. พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ					
23. มีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีการบริหารอย่างเหมาะสม					
24. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ					

ความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง					
25. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติทั่วทั้งสถานศึกษา					
26. มีความมั่นใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร					
27. มีการคิดหาวิธีที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
28. มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน					
29. มีการปรับโครงสร้างองค์การให้เล็กลง					
30. มีอำนาจในการอนุมัติการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม					
31. มีการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง					
32. มีกลวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร					
33. มีการวางแผนกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายของงานสถานศึกษา					
34. มีการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง					
35. มีการดำเนินงานให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
36. มีเป้าหมายในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน					
ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม					
37. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อหลากหลาย					
38. มีการจัดทำจดหมายข่าวเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา					
39. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอข้อมูลข่าวสาร					
40. มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ					
41. มีการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อได้ข้อมูลที่แท้จริง					
42. มีการจัดเวทีสาธารณะได้แสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์					
43. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานของสถานศึกษา					
44. ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ					
45. ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน					
46. ให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง					
47. ให้ประชาชนตัดสินใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
48. ให้ประชาชนร่วมลงมติในประเด็นที่สถานศึกษาดำเนินการ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความเป็นนักบริหารมืออาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของท่าน

1. ด้านการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

1.1 ปัญหา.....

.....

1.2 ข้อเสนอแนะ.....

.....

2. ด้านการนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

2.1 ปัญหา.....

.....

2.2 ข้อเสนอแนะ.....

.....

3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

3.1 ปัญหา.....

.....

3.2 ข้อเสนอแนะ.....

.....

4. ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

4.1 ปัญหา.....

.....

4.2 ข้อเสนอแนะ.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

นายธนิต ปุ่นประ โคน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case processing Summary

		N	%
Case	Valid	20	100.0
	Excludeda	0	0.0
	Total	20	100.0

A listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.958	48

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายชนิด ปุ่นประโคน
วัน เดือน ปี เกิด	2 มีนาคม 2529
สถานที่เกิด	20 หมู่ที่ 10 ตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	20 หมู่ที่ 10 ตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	พ.ศ. 2552 ครูผู้ช่วย โรงเรียนไพศาลพิทยาคม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2554 ครู คศ. 1 โรงเรียนไพศาลพิทยาคม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนไพศาลพิทยาคม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2539 ประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านหนองม่วง อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2546 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2550 ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2551 ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2556 ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์