

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตจังหวัดภาคตะวันออก

**A Causal Relationship Model of Professional Administratorship
in Secondary Education Schools in East**

ดร.พรสวรรค์ ศิริศานันท์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตจังหวัดภาคตะวันออก

ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างรูปแบบ โดยการศึกษาจากเอกสาร และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 2) การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตจังหวัดภาคตะวันออก จำนวน 400 คน ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้วยโปรแกรม LISREL 8.80 for Student

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตจังหวัดภาคตะวันออก ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 15 ตัว 2) รูปแบบที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 2.23$, $df = 16$, $p\text{-Value} = 0.99$, $RMSEA = 0$, $SRMR = 0.003$, $GFI = .999$, $AGFI = .994$ โดยตัวแปรแฝงในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงได้ร้อยละ 91 โดยมีตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมดังนี้ 1) คุณลักษณะของผู้บริหาร และทักษะการบริหาร ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 2) คุณลักษณะของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการ และแรงจูงใจ ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 3) คุณลักษณะของผู้บริหาร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และทักษะการบริหาร ส่งอิทธิพลรวมต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

คำสำคัญ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ รูปแบบของผู้บริหารมืออาชีพ โรงเรียนมัธยมศึกษา

*ดร.พรสวรรค์ ศิริศานันท์

Abstract

The objective of this research was to develop the causal relationship model of professional administratorship in secondary education schools in east.

There were two main steps of the research : 1) formulating the theoretical causal relationship model through the analysis of the related literature and interview expert. 2) examining the goodness of fit model with the empirical data. Data were collected from 400 administrators in secondary education schools in east through the questionnaires constructed by the researcher. Data analysis by basic statistics, confirmatory factor analysis and linear structural equation model by the LISREL 8.80 for student program.

The research finding were as follows 1) The causal relationship model of professional administratorship in secondary education schools in east consisted of 5 latent variables measured from 15 observed variables. 2) The causal relationship model was well fitted with the empirical data. The final model developed showed that the fitness between the data and model indices were as follows : $\chi^2 = 2.23$, $df = 16$, $p\text{-Value} = 0.999$, $RMSEA = 0$, $SRMR = 0.003$, $GFI = 0.999$, $AGFI = 0.994$. The variables in adjusted model accounted for 91 percent. The factors that had direct, indirect and total effect : 1) factors; administrators' characteristics and administration skill exert direct effects on professional administratorship. 2) factors; administrators' characteristics, Instructional leadership and motivation exert in indirect effect on professional administratorship. 3) factors; administrators' characteristics motivation, Instructional leadership, and administration skill exert total effects on professional administratorship.

Keywords: A causal relationship model, Model of professional administratorship, Secondary Education Schools

บทนำ

ผู้บริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Massie & Douglas, 1981) เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการจัดการทั้งในลักษณะเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ของความคิด และศูนย์รวมของการตัดสินใจ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ยิ่งมีความสำคัญมากกว่าผู้บริหารองค์กรทั่วไป เพราะสถานศึกษาเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายของสถานศึกษาก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้รับความสนใจและความคาดหวังจากสังคมอยู่ในระดับสูง (Hoy & Miskel, 2001) ด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ให้ความสำคัญต่อข้อมูลสารสนเทศ หรือ ความเป็นสมาชิกอาเซียนของกลุ่มประเทศในแถบตะวันออกเฉียงใต้ เป็นเหตุการณ์ที่ทำให้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่งในการนำพาสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความเป็นมืออาชีพ (professional) ที่มีความสามารถทั้งในด้านการปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ รอบรู้และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นผู้มองการณ์กว้างที่สำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน ในขณะที่ครูผู้สอนจะมีหน้าที่สำคัญในฐานะเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญเช่นกัน โดยอยู่ในฐานะเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทาง การตัดสินใจสั่งการ แก้ไขปัญหา การบริหารจัดการงานทั้งระบบของสถานศึกษา นอกจากนั้นยังต้องทำหน้าที่สำคัญในการเสริมสร้างสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ยกตัวอย่างเช่น การเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา การตัดสินใจและการมีวิสัยทัศน์ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมุ่งใจเพื่อการสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำแห่งการ บริหารหลักสูตรและการสอนให้มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติได้เต็มตามศักยภาพและประโยชน์สูงสุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญผู้บริหารทุกคนจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองถึงระดับความเป็นวิชาชีพ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานงานการปฏิบัติและการประเมินผลด้วยตนเอง (จิโรจน์สารรัตน์, 2548) เมื่อปีพุทธศักราช 2541 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และในปีพุทธศักราช 2548 สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3 มาตรฐาน คือ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ สมรรถนะของผู้บริหารทั้งด้านหลักการบริหารการศึกษา กระบวนการจัดการศึกษา การสร้างวิสัยทัศน์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องและแนวโน้มการจัดการศึกษา 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้ผู้บริหารต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ วางแผนพัฒนาองค์กร ใช้นวัตกรรมการบริหาร รายงานคุณภาพของสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นผู้นำ พร้อมทั้งสร้างผู้นำและสร้างโอกาสในการพัฒนา 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง พฤติกรรม ที่บ่งชี้ถึงคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ด้วยความมุ่งหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ คงไว้ซึ่งเกียรติยศ ศักดิ์ศรีอันดีงามอย่างไรก็ตาม การหล่อหลอมให้บุคคลเป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้นต้องมีการประกอบหลากหลาย ธีระ รุญเจริญ (2550) เสนอลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติ เช่น ความถนัด ความเป็นผู้นำ ลักษณะนิสัยในการร่วมงานกับผู้อื่น 2) การศึกษา มีความรู้พื้นฐานทางด้านการบริหารการศึกษา จิตวิทยาการทำงาน พื้นฐานการศึกษา ค้นคว้า การวิจัย 3) บุคลิกภาพ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มั่นคง การสื่อสาร ความเข้มแข็งในจิตใจ กิริยามารยาท การแต่งกาย 4) มีคุณธรรมจริยธรรม 5) มีความสามารถ ความชำนาญการในนำองค์การ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การประสานงาน

ในขณะที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ได้ศึกษาวิจัยแล้วพบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีการประเมินตนเอง มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ในช่วงเวลาที่ผ่านมา มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในทุกรูปแบบ ทั้งการใช้มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนา ฝึกอบรม ทั้งก่อนเข้ารับตำแหน่งและในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง นอกจากนี้ยังพบว่ามีการศึกษา อบรม การสัมมนาของผู้บริหารสถานศึกษาทุกปีการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ นับได้ว่ามีการใช้งบประมาณเพื่อการลงทุนในการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก แต่ผลการประเมินมาตรฐานสถานศึกษากลับยังไม่เป็นที่พึงพอใจนัก ผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการบริหารศึกษา ทำหน้าที่ผู้สอนในรายวิชาการผู้นำทางการศึกษา สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้มีทักษะและความสามารถในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ จึงมีความสนใจที่จะหาคำตอบว่าลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และมีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ อันจะนำไปสู่การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความจำเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ความสนใจไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 จังหวัด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสาขาวิชาและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพให้สอดคล้องกับบริบท วัฒนธรรม ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความจำเป็นผู้บริหารมืออาชีพใน โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความจำเป็นผู้บริหารมืออาชีพใน โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความจำเป็นผู้บริหารมืออาชีพใน โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการศึกษาจากเอกสาร และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 2) การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี จะเข้ ระยอง จันทบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 8 จังหวัด เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น บนฐานแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความจำเป็นผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา 4 ปัจจัย คือ คุณลักษณะของผู้บริหาร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการและทักษะการบริหาร ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของความจำเป็นผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา 3 ปัจจัย คือ มาตรฐานความรู้ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และ .97 ตามลำดับ ทั้งนี้แบบสอบถามทุกข้อ มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน ค่าความถี่ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและใช้โปรแกรม

LISREL (Version 8.80 student)วิเคราะห์ความเหมาะสมของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อตรวจสอบ องค์ประกอบของแต่ละตัวแปรตาม โครงสร้างที่กำหนดไว้ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขต จังหวัดภาคตะวันออก

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตจังหวัดภาคตะวันออกโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตจังหวัดภาคตะวันออก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัว จำแนกเป็นตัวแปรอิสระ 4 ตัว ตัวแปรตาม 1 ตัว ตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 15 ตัว

1.1 ตัวแปรอิสระ 4 ตัว จำแนกเป็นตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัว คือ คุณลักษณะของผู้บริหาร และตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว คือ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และทักษะการบริหาร

1.2 ตัวแปรตาม 1 ตัว เป็นตัวแปรแฝงภายใน คือ ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

1.3 ตัวแปรแฝงทุกตัวส่งอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรตาม คือ ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

1.4 ตัวแปรแฝงที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรตาม มีดังนี้ 1) ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และทักษะการบริหาร 2) ตัวแปรแรงจูงใจ ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำทางวิชาการ และทักษะการบริหาร และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทักษะการบริหาร

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานภาคตะวันออก กับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปผลดังนี้

2.1 องค์ประกอบของตัวแปรแฝง มีดังนี้

2.1.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนคือ คุณลักษณะทางกายภาพ คุณลักษณะทางสติปัญญา และคุณลักษณะทางสังคม

2.1.2 แรงจูงใจ มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วนคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

2.1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วนคือ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหาร การเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้

2.1.4 ทักษะการบริหาร มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนคือทักษะเชิงมนทัศน์ ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงการปฏิบัติงาน

2.1.5 ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนคือ มาตรฐานความรู้ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

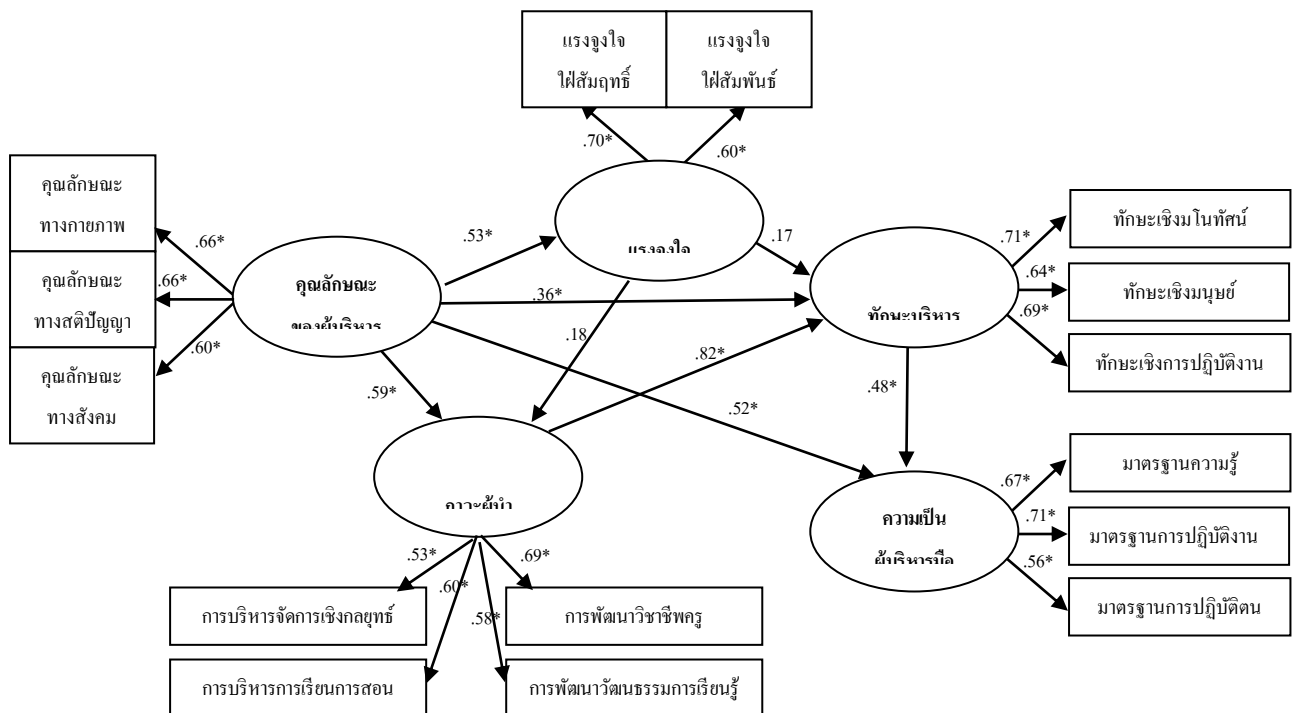
2.2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังตาราง 1 และภาพ 1

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

ตาราง 1 แสดงค่าอิทธิพลรวม ค่าอิทธิพลทางอ้อม ค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรแฝง และค่าสถิติของรูปแบบ

ตัวแปร	แรงจูงใจ			ภาวะผู้นำทางวิชาการ			ทักษะการบริหาร			ผู้บริหารมืออาชีพ					
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE			
คุณลักษณะของ ผู้บริหาร	0.53*	-	0.53*	0.69*	0.09	0.59*	0.81*	0.45*	0.36*	0.91*	0.39	0.52*			
แรงจูงใจ	-	-	-	0.18	-	0.18	0.26	0.09	0.17	0.13	0.13	-			
ภาวะผู้นำทาง วิชาการ	-	-	-	-	-	-	0.52*	-	0.52*	0.25	0.25	-			
ทักษะการบริหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.48*	-	0.48*			
Goodness of Fit	Chi-square = 2.23, df = 16, p-value = 0.99 RMSEA = 0.00, Standardized RMR = 0.003, GFI=0.998, AGFI = 0.994														
ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	X1	X2	X3
ความ เที่ยง	0.65	0.64	0.59	0.50	0.55	0.96	0.72	0.75	0.74	0.86	0.83	0.73	0.87	0.93	0.90
ตัวแปรแฝง	แรงจูงใจ			ภาวะผู้นำทางวิชาการ			ทักษะการบริหาร			ผู้บริหารมืออาชีพ					
R - SQUARE	0.30			0.50			0.84			0.91					

TE = Total Effect IE = Indirect Effect DE = Direct Effect * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05



$\chi^2 = 2.23$ df = 16 p-value = 0.99 RMSEA = 0.000

ภาพ 1 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา

เขตจังหวัดภาคตะวันออก ระหว่างรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

เขตจังหวัดภาคตะวันออก จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาสังเคราะห์สร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จากนั้นได้นำร่างรูปแบบดังกล่าวไปสอบถามโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา และด้านการบริหารสถานศึกษาสรุปว่าความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถวัดได้จากมาตรฐานผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ในส่วนของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้น ผลการวิจัยพบว่าประกอบด้วยตัวแปรแฝงคุณลักษณะของผู้บริหาร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และทักษะการบริหาร ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 4 ตัวนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหารทั้งในด้านที่เกี่ยวกับตนเอง การปฏิบัติงานและปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ กาญจน์ เรืองมนตรี และธีระ รุญเจริญ (2548) อ้างถึงใน ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 141-142) ที่ได้สรุปผลการวิจัยว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการ ต้องมีการดำเนินการสำคัญ 2 ด้านคือ ด้านบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหาร ซึ่งหมายถึงบุคลิกภาพภายในและบุคลิกภาพภายนอก ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติ หมายถึง ด้านมิตรสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ นิพนธ์ กิณวาศ์ (2543) ที่ได้สรุปคุณสมบัติ ที่สำคัญของผู้บริหาร 3 ประการ คือ ผู้บริหารต้องมีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีความรู้ดี มีและใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพอย่างเหมาะสม ทั้งด้านกิริยาท่าทาง การแต่งกาย หรือการพูดจา ทั้งนี้เป็นไปในทำนองเดียวกับ ถวิล มาตรฐาน (2544) ที่ได้สรุปผลจากงานวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ และสามารถบริหาร โรงเรียนได้ประสบความสำเร็จ นั้น ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีศักยภาพในการจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งจะปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์นั้น พร้อมกันนั้น ยังต้องเป็นผู้มีความสนใจในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ที่ได้สรุปผลของการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลว่าเป็นบุคคลที่ภาวะผู้นำสูง สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามและมีความสามารถในการบริหารองค์การในทุกด้านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความสอดคล้องกับ อนุชา กอนพวง (2550) ที่ได้ศึกษาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ แล้วพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 5 ปัจจัย คือ ภูมิหลังของผู้บริหาร สถานศึกษา พฤติกรรมการนำ แรงจูงใจ การสนับสนุนในสถานศึกษา และบรรยากาศของสถานศึกษา

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพใน

โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตจังหวัดภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุ 4 ตัว คือ คุณลักษณะของผู้บริหาร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และทักษะการบริหาร ทั้งนี้ คุณลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อทุกตัวแปรในรูปแบบ ผลการวิจัยเป็นไปตามแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008) ที่กล่าวว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเฉลียวฉลาด กระตือรือร้น มีความเชี่ยวชาญ มีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าทำ เป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม มีฐานะทางสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ทำนองเดียวกับไฟรคอน และ แจ็กสัน (Frigon and Jackson, 1996) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากผู้บริหารไม่มีคุณลักษณะดังกล่าวอย่างชัดเจน อาจทำให้ไม่ได้รับความศรัทธาและสูญเสียความเชื่อมั่นในฐานะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สตอกดิลล์ (Stogdill, 1997) ได้สรุปไว้ว่าผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้น มีปัจจัยสำคัญ 3 ประการคือ คุณสมบัติส่วนตัว ทางด้านความมีสติปัญญา มีเขาวนปัญญา มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า ทันสมัย กว้างขวาง เป็นที่พึ่งใน

เรื่องที่ได้รับผิดชอบได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม กระตือรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์สูง มีฐานะทางเศรษฐกิจดี คุณสมบัติทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค้นหาวิธีการหรือแนวทางที่จะทำให้การปฏิบัติประสบผลสำเร็จได้ มีความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพูด และคุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำ กล่าวคือ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความสามารถในการเข้าสังคม และการร่วมมือปฏิบัติงานกับผู้อื่น

แรงจูงใจ เป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสรุปได้ว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพประกอบด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และเมื่อวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างเพื่อหาเส้นอิทธิพลที่ส่งไปยังความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยส่งผ่านไปยังภาวะผู้นำทางวิชาการ และทักษะทางการบริหาร นอกจากนี้ แรงจูงใจยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากคุณลักษณะของผู้บริหาร จากแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2546) ที่ได้กล่าวว่า คนและองค์การต่างมีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องบริหารงานให้บรรลุจุดหมายทั้งของคนและขององค์การ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ แสดงให้เห็นได้ว่าแรงจูงใจของผู้บริหารส่งผลให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จได้ อย่างไรก็ตามผลของการวิจัยพบว่าแรงจูงใจไม่ได้ส่งผลทางตรงต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ นั่นเป็นเพราะว่าการจูงใจเป็นพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และจะต้องแสดงพฤติกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง จึงจะประสบผลสำเร็จได้ (Campbell, 1970) แรงจูงใจที่จะทำให้ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพได้นั้นจึงต้องส่งผ่านไปยังภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแสดงความเป็นผู้นำ กระตุ้นให้เกิดความตระหนักและความพยายาม พร้อมกันนั้นผู้บริหารต้องลงมือปฏิบัติ นำแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้มีองค์ความรู้ มีความสามารถอย่างชัดเจนจึงจะสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา พร้อมทั้งจะร่วมแรงร่วมใจ นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยส่งผ่านไปยังทักษะทางการบริหาร และได้รับอิทธิพลทางตรงจากคุณลักษณะของผู้บริหาร และแรงจูงใจ ผลของการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับมออค และ วอล์คเกอร์ (Dimmock and Walker, 2005) ที่ได้สรุปองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 ด้าน คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และ 4) การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับ แบลสและแบลส (Blase and Blase, 1999) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ได้พบว่า ประสิทธิภาพจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อ ผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮาลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985; Hallinger, 2003) ได้พัฒนารูปแบบของการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และได้พัฒนากรอบแนวคิดของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 มิติ คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ทักษะทางการบริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยได้รับอิทธิพลมาจากแรงจูงใจ และภาวะผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดของ สิริ เจริญชัย (2539) และธีระ รุญเจริญ (2550) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมีภาวะผู้นำหรือมีความเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำที่จะได้รับการยอมรับนั้นจะต้องมีคุณลักษณะประจำตัวที่โดดเด่น ทั้งบุคลิกลักษณะ สติปัญญา และความมีมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน หมายถึงทักษะทางวิชาการ ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ และทักษะเชิงความคิดสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลเลียม (Williams, Online, 2004) ที่ได้สังเคราะห์ความรู้และทักษะของผู้บริหารการศึกษาว่าควรประกอบด้วยทักษะ 7 ด้านคือ ความรู้และทักษะในหน้าที่ คือ 1) การวางแผน การปฏิบัติงาน การประสานงานและการควบคุมการปฏิบัติงาน 2) ความรู้และทักษะในการบริหาร ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การจูงใจ การประสานงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความรู้และทักษะด้านจริยธรรม 4) ความรู้และทักษะในการจัดโครงสร้าง

ขององค์กร 5) ความรู้และทักษะในการอำนวยการในด้านหลักสูตร ด้านงบประมาณ สภาพแวดล้อม รวมทั้งด้านบุคลากร
6) ความรู้และทักษะในด้านบริบทของโรงเรียน ความรู้เกี่ยวกับชุมชน สังคม กลุ่มสนใจ และ 7) ความรู้และทักษะในด้าน
สภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น สังคมปัจจุบัน นโยบายของรัฐบาล การปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลของการวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตจังหวัดภาคตะวันออก พบว่า ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ หรือผู้บริหารมืออาชีพนั้น
มีปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงคือคุณลักษณะของผู้บริหารและทักษะการบริหาร และมีปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางอ้อม 2 ตัวคือ
แรงจูงใจและภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลของการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 ในระดับนโยบายของหน่วยงานระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะหน่วยงานบังคับบัญชาโดยตรงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและโรงเรียน
มัธยมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานความรู้และ
ประสบการณ์ของผู้บริหารใหม่ให้มีความรู้ความสามารถในระดับที่มีพร้อมที่จะเป็นผู้บริหารก่อนการรับสมัครเพื่อสอบ
คัดเลือก หรืออาจจะใช้เกณฑ์การประเมินประสบการณ์และความสามารถสูงกว่าการสอบวัดความรู้เท่านั้น และเมื่อได้รับ
การคัดเลือก ผู้บริหารใหม่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเข้มในด้านทักษะการบริหารสถานศึกษา ปรับบุคลิกภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษา รวมทั้งสร้างตระหนักในเรื่องของแรงจูงใจและภาวะผู้นำทางวิชาการ หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารก่อนเข้ารับ
การแต่งตั้งควรให้ความรู้และหล่อหลอมให้บุคลากรมีความพร้อมในการเป็นผู้บริหารทั้งในด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม
ความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง

1.2 ในระดับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในฐานะหน่วยงานบังคับบัญชาบุคลากรในระดับเขตพื้นที่
การศึกษา ต้องให้ความสำคัญ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง สร้างโอกาสให้
ผู้บริหารสถานศึกษาได้ฝึกปฏิบัติในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สร้างมุมมองใหม่ ๆ ให้กับผู้บริหาร โดยอาจจะมีเวทีการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา กับผู้บริหารสถานศึกษา จัดตั้งโครงการศึกษาวิจัยร่วมเพื่อให้
ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีโอกาสพัฒนาสติปัญญาในเชิงวิชาการ อันจะก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีภาวะผู้นำสูงขึ้น

1.3 ในระดับสถาบันอุดมศึกษา ผู้ผลิตบัณฑิตศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่ง
เนื่องจากหากนักศึกษามุ่งการศึกษาในสาขาการบริหารการศึกษา สามารถนำวุฒิการศึกษาไปขอมีใบประกอบวิชาชีพ
ผู้บริหารสถานศึกษาได้โดยไม่ต้องทดสอบความรู้ เพราะฉะนั้น ผู้ผลิตบัณฑิตศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา จึงเป็น
หน่วยงานที่มีความสำคัญต่อศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการศึกษาจึงควรปรับหลักสูตรการจัดการเรียน
การสอนให้นักศึกษาได้มีโอกาสในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้มากขึ้น มีการจัดให้มีการสัมมนาเชิงวิชาการ ฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน มีการนิเทศติดตามของอาจารย์ผู้สอนเพื่อปรับปรุงแก้ไข
ข้อบกพร่องก่อนที่บัณฑิตศึกษาจะจบการศึกษาให้มีการศึกษาดูงานเชิงเปรียบเทียบอย่างเข้มข้น พร้อมทั้งสร้างสรรค์งานวิจัยที่
มีคุณภาพ

1.4 ในระดับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาตัวแปรที่สำคัญแล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการ
การบริหารสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาบุคลิกภาพของตน ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ความก้าวหน้าเชิงวิชาการอย่าง

สมัครสมาชิกคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ เปิดใจรับรู้สิ่งใหม่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมและพัฒนาดตนเองให้สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ พร้อมทั้งให้ความสนใจในบทบาทหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบสูง ทั้งนี้นอกจากตนเองจะได้รับประโยชน์จากสิ่งที่ประพฤติปฏิบัติแล้ว ผู้บริหารยังจะได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคม

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตเฉพาะการศึกษาผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตจังหวัดภาคตะวันออก 8 จังหวัด การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรขยายแนวคิดให้กว้างขวางและกลุ่มลึกขึ้น ดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยอาจนำตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวพร้อมตัวแปรสังเกตได้ ไปใช้เป็นตัวชี้วัดของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ หรืออาจมีการสังเคราะห์ตัวแปรเพิ่มเติมเพื่อให้ผลของการวิจัยมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงพัฒนา นำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และมีการติดตามปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อันจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ทางด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

2.3 ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบด้วยวิธีการเชิงคุณภาพแบบพหุกรณี และพหุพื้นที่ (Multicase - Multisite) โดยอาจจะใช้สังกัดของสถานศึกษาพื้นที่ของสถานศึกษา หรือศักยภาพของผู้ตาม เป็นตัวแปรจำแนกกรณีของการศึกษา ทั้งนี้ควรเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ โดยการศึกษาภาคสนาม เพื่อเป็นสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง

2.4 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษา ที่อยู่ในสังกัดอื่น หรือในระบบอื่น ทั้งนี้ผลของการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของประเทศ

เอกสารอ้างอิง

ถวิล มาตรเลี่ยม (2544) การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ *School-Based Management : SBM*

กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม

ธีระ รุณเจริญ (2550) ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4.

กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง

นิพนธ์ กิณาวาส (2543) *หลักบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2 พิษณุโลก : ธรรมะนิรยุธ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) *ภาวะผู้นำ(Leadership)*. กรุงเทพมหานคร : ธนรัชการพิมพ์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) *โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร

: ทิพย์วิสุทธิ

ศิริ เจริญชัย (2539) *เอกสารคำสอนรายวิชาภาวะผู้นำ*. นครราชสีมา: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษาสถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) *รายงานการวิจัยเอกสารเรื่อง ใบประกอบวิชาชีพผู้บริหาร*. กรุงเทพมหานคร :

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. เอกสารลำดับที่ 1/2548. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.

อนุชา กอนพ่วง (2550) *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษา*

ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร

- Blase, J. and Blase J. (1999) "Effectiveness instructional leadership through the teachers' eyes". *High School Magazine*. 7(1) : 16-20.
- Dimmock, C. & Walker, A. (2005). *Education Leadership : Culture and Diversity*. Gateshead : Athenaem Press.
- Campbell, J.P. (1970). *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Frigon, N.L. & Jackson, H.K. (1996). *The Leader*. New York: America.
- Hallinger, P. (2003). Leading Educational change: reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*. Vol 33, No.3 November.
- Hallinger, P. and Murphy, J. (1985). "Assessing the instructional, management behavior of principal". *The elementary school journal*. Vol. 86, No. 2, November.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G.. (2001). *Educational Administration*. 6 th ed. New York : McGraw-Hills.
- _____. (2008). *Educational Administration*. 8 th ed. New York : McGraw-Hills.
- Massie, J.L., & Douglas, J. (1981). *Management : A Contemporary Introduction*. 3 rd. ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Stogdill, R. M. (1997). *Handbook of leadership : A survey of theory and research, revised and expanded edition*. New York : The Free Press.
- Williams, H.W. (2004). *A Study of the characteristics that distinguish outstanding urban principals : Emotional intelligence, problem – solving competencies, role perception and environmental adaptation*. (Online). Available : http://www.eiconsortium.org/dissertationabstracts/williams_h.htm. 16 July 2011.