



สหสัมพันธ์คานิคอระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา



โดย
นางสาวนารีรัตน์ พลแจ้ง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

สหสัมพันธ์คานอนิคอระหว่างผู้บริหารมีอาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

CANONICAL CORRELATION ANALYSIS BETWEEN PROFESSIONAL
ADMINISTRATOR AND CRISIS MANAGEMENT OF SECONDARY SCHOOL
ADMINISTRATOR



By
MISS Nareerat PONJANG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Philosophy EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2024
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ สหสัมพันธ์คานอนิโคลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหาร
ภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
โดย นางสาวนารีรัตน์ พลแจ้ง
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แบบ 2.1
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. ณัฐริน เจริญเกียรติบวร)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ)

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

61252915 : การบริหารการศึกษา แบบ 2.1

คำสำคัญ : ผู้บริหารมืออาชีพ, การบริหารภาวะวิกฤต

นางสาว นารีรัตน์ พลแจ้ง: สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) องค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) ผลสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 96 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ คาโนนิคอล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ความสามารถ 2) ทักษะภาวะผู้นำ 3) ผู้นำทางวิชาการ 4) คุณธรรมจริยธรรม 5) ทักษะยุคใหม่ 6) คุณลักษณะ และ 7) ผลการปฏิบัติงาน และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกองค์ประกอบ

2. องค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสาร 3) การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ 4) การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ และ 5) ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล

3. สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีฟังก์ชันคาโนนิคอล 1 ฟังก์ชันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายซึ่งกันและกันได้ร้อยละ 41.30 และมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.643

61252915 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : PROFESSIONAL ADMINISTRATOR, CRISIS MANAGEMENT

MISS Nareerat PONJANG : CANONICAL CORRELATION ANALYSIS BETWEEN PROFESSIONAL ADMINISTRATOR AND CRISIS MANAGEMENT OF SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATOR Thesis advisor : Associate Professor Nuchnara Rattanasiraprapha, Ph.D.

The purposes of this research were to determine 1) the results of confirmed the factor of the professional administrator of secondary school administrator, 2) the factor of crisis management of secondary school administrator, and 3) the canonical correlation between professional administrator and crisis management of secondary school administrator. The samples were 96 of the secondary schools where the respondents were school director, deputy school director and head department from each school totally 288 respondents. The research instruments were the semi-structured interview and the opinionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and canonical correlation analysis.

The results of this research were as follow;

1. The results of confirmed the factor of the professional administrator for secondary school administrator consisted of 1) knowledge and ability 2) leadership skill 3) academic leadership 4) morality and ethics 5) modern skills 6) characteristic and 7) performance, accurate harmony with empirical data

2. The factor of the crisis management for secondary school administrator consisted of 1) situation assessment and adaptation 2) communication skills 3) planning and prioritization 4) problem-solving and accountability and 5) technology and digital skills

3. The canonical correlation between professional administrator and crisis management of secondary school administrator had one functions of canonical, statistically significant at the 0.01 level, explained 41.30% of the variance between each other and canonical correlation value was 0.643

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความเมตตาให้คำแนะนำสั่งสอนให้ความรู้ช่วยเหลือแก้ปัญหาตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ ดร.ณัฐริน เจริญเกียรติบวร รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร และคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อนำไปแก้ไขให้ถูกต้อง ตลอดจน ผู้ทรงคุณวุฒิในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ วิจัย ขอขอบคุณโรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองและเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกโรงเรียนที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยสนับสนุน เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือ เพื่อนปริญญา เอก รุ่น 16/2 พี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร ผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครูและบุคลากรโรงเรียนราชวินิต นนทบุรี และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายสุดนี้คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณอันยิ่งใหญ่แก่ คุณพ่ออนันต์ พลแจ้ และคุณแม่ทองอินทร์ พลแจ้ ตลอดจนครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นารีรัตน์ พลแจ้

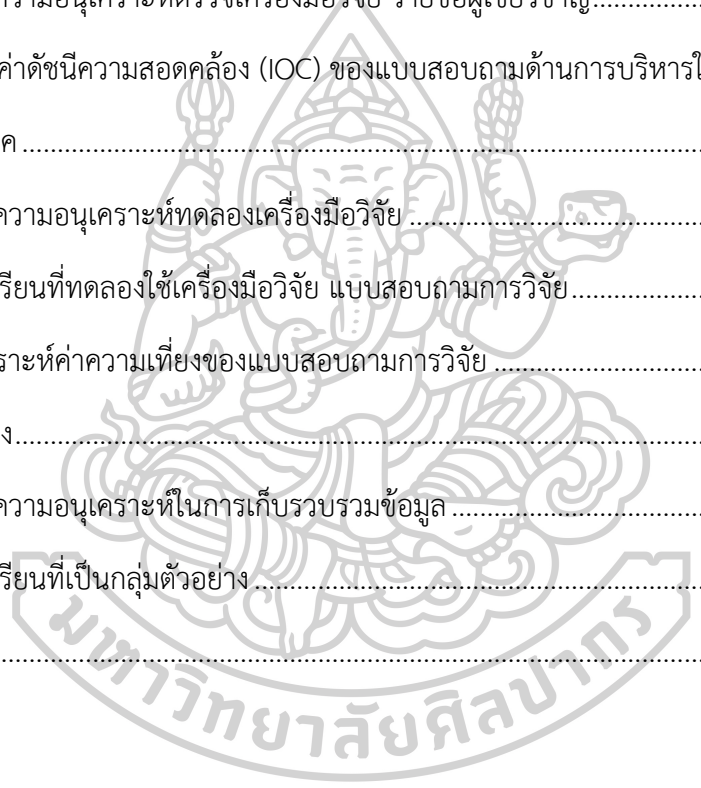
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
ปัญหาของการวิจัย	6
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	10
ข้อคำถามของการวิจัย.....	10
สมมติฐานของการวิจัย.....	11
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	20
บทที่ 2	23
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	23
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพ	23
ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ.....	23
ความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ	130
หลักการแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพ	131
ลักษณะคุณสมบัติของผู้บริหารมืออาชีพ.....	137

มาตรฐานของผู้บริหารมืออาชีพ.....	144
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต.....	162
หลักการและเป้าหมายการบริหารภาวะวิกฤต.....	164
หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต	165
แนวคิดการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานานิคอล	172
ความหมายการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานานิคอล	172
วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานานิคอล.....	173
ประโยชน์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานานิคอล.....	174
สถิติที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานานิคอล.....	175
การแปลผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานานิคอล	178
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา	180
ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนมัธยมศึกษา	180
ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	182
การบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	183
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	185
งานวิจัยในประเทศ.....	185
งานวิจัยต่างประเทศ.....	196
ผลสรุป	213
บทที่ 3	214
วิธีดำเนินการวิจัย	214
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	214
ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย.....	214
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย.....	215
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย	219

ระเบียบวิธีวิจัย	219
ประชากร.....	220
กลุ่มตัวอย่าง	220
ผู้ให้ข้อมูล	220
ตัวแปรที่ศึกษา.....	221
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	223
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	225
การเก็บรวบรวมข้อมูล	226
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	227
ผลสรุป	231
บทที่ 4	232
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	232
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน มัธยมศึกษา	233
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียน มัธยมศึกษา	155
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะ วิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	267
บทที่ 5	280
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	280
สรุปผลการวิจัย.....	281
อภิปรายผล.....	285
ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	311
ข้อเสนอแนะทั่วไป	311
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	312

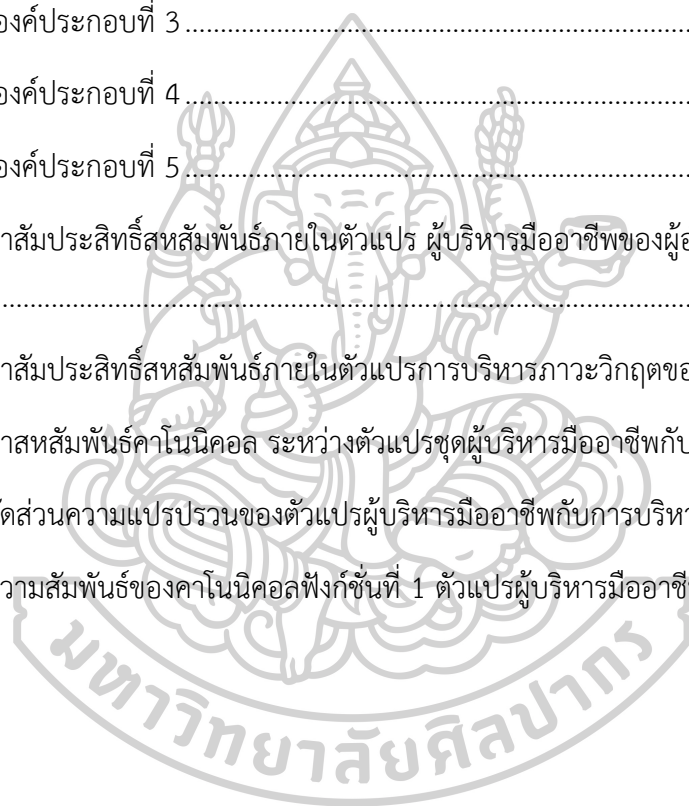
รายการอ้างอิง	313
ภาคผนวก.....	326
ภาคผนวก ก	327
หนังสือขอสัมภาษณงานวิจัยรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณงานวิจัยแบบสัมภาษณผู้ทรงคุณวุฒิ	327
ภาคผนวก ข	333
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	333
ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามด้านการบริหารในภาวะวิกฤต	333
ภาคผนวก ค	342
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย	342
รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย แบบสอบถามการวิจัย.....	342
ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการวิจัย	342
ภาคผนวก ง.....	369
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	369
รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	369
ประวัติผู้เขียน	375



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล.....	221
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพ	130
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	133
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	135
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหาร	136
ตารางที่ 6 ค่าดัชนีที่ใช้พิจารณาความกลมกลืนสอดคล้อง.....	138
ตารางที่ 7 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน.....	140
ตารางที่ 8 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความสามารถกับข้อมูลเชิง.....	142
ตารางที่ 9 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	144
ตารางที่ 10 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 3 ผู้นำทางวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์....	146
ตารางที่ 11 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 4 คุณธรรมจริยธรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์	148
ตารางที่ 12 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 5 ทักษะยุคใหม่กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	150
ตารางที่ 13 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 6 คุณลักษณะกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	152
ตารางที่ 14 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.	154
ตารางที่ 15 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารภาวะวิกฤตจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ ...	157
ตารางที่ 16 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต.....	167
ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	233
ตารางที่ 18 ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์ เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	238
ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการ	245

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล	255
ตารางที่ 21 ค่าความแปรปรวนของการบริหารในภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	256
ตารางที่ 22 ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน	258
ตารางที่ 23 องค์ประกอบที่ 1	260
ตารางที่ 24 องค์ประกอบที่ 2	261
ตารางที่ 25 องค์ประกอบที่ 3	262
ตารางที่ 26 องค์ประกอบที่ 4	263
ตารางที่ 27 องค์ประกอบที่ 5	264
ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	268
ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการ	268
ตารางที่ 30 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ระหว่างตัวแปรชุดผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะ ...	269
ตารางที่ 31 สัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤต	270
ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ของคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการ .	275



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	15
แผนภูมิที่ 2 วงจรการบริหารภาวะวิกฤต	166
แผนภูมิที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	218
แผนภูมิที่ 4 แผนแบบการวิจัย	219
แผนภูมิที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน	139
แผนภูมิที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความสามารถ	141
แผนภูมิที่ 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำ	143
แผนภูมิที่ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 ผู้นำทางวิชาการ	145
แผนภูมิที่ 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 คุณธรรมจริยธรรม	147
แผนภูมิที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 5 ทักษะยุคใหม่	149
แผนภูมิที่ 11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 6 คุณลักษณะ	151
แผนภูมิที่ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงาน	153
แผนภูมิที่ 13 แสดงองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	265
แผนภูมิที่ 14 แสดงสหสัมพันธ์คานิโคลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤต ...	278

บทที่ 1

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันและในอนาคตจะเปลี่ยนแปลง เต็มโต และเคลื่อนไปอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ที่หลายคนอาจคาดไม่ถึงถึงเป็นโลกที่มีความผันผวน (Volatility) ไม่มีความแน่นอน (Uncertainty) มีความซับซ้อน (Complexity) และมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน (Ambiguity) ซึ่งเกิดจากหลายเหตุผล โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และนอกจากนี้ยังต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ ในเรื่องความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม อุบัติภัยต่างๆ โรคภัยต่างๆส่งผลกระทบต่อคนหมู่มากโดยทั่วไป ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ที่สำคัญ คือ ส่งผลกระทบต่อการศึกษาและการเรียนรู้หลายด้าน¹ โดยเฉพาะการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ได้สร้างผลกระทบให้กับการศึกษาไทยเป็นอย่างมาก แต่อีกมุมหนึ่งกลับเป็นตัวแปรในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับการศึกษา และเป็นตัวขับเคลื่อนในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในระบบการศึกษาไทยดังนั้นหากทุกฝ่ายในระบบการศึกษาไทยช่วยกันทำระบบกลไกการศึกษาที่แข็งแกร่ง ก็จะสามารถขับเคลื่อนการศึกษาท่ามกลาง สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างแน่นอนระบบการศึกษาที่ดีควรมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ทันสถานการณ์และบริบทแวดล้อมที่ไม่ใช่แค่ในประเทศแต่เป็นของโลก การบริหารจัดการระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับตัวไปสู่การศึกษายกกำลังสอง คือ การพัฒนาการศึกษาให้เป็นเลิศและเกิดพลังในการขับเคลื่อนอย่างแท้จริง พร้อมเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ด้วยกลไกที่เข้มแข็ง เพื่อสร้างการศึกษาและสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีความเป็นเลิศ สามารถเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีทักษะชีวิตที่พร้อมปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์² เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ทำให้แต่ละประเทศต้องเตรียมคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะและความสามารถในการปรับตัว มีคุณลักษณะสำคัญในการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ได้อย่างเท่าทัน มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเหมาะสมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม คุณธรรมในการ

¹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แนวทางการนำ มาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ สำหรับประเทศไทย** (กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี จำกัด, 2563), 1.

² Office of the Basic Education Commission. **Education in the digital age.** accessed 9 September, 2021, available from <https://www.posttoday.com/social/general>

ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และปลอดภัย การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็น และสำคัญเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือที่เป็นกลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้พร้อมรับมือต่อแรงกดดัน ภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ อีกทั้งเป็นการเตรียมกำลังคนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มี คุณภาพ ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของประเทศที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและยึดหยัดในเวทีโลก³

ในการจัดการศึกษา สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญมีหน้าที่ในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน สร้างเสริมการเรียนรู้ ดังนั้นคุณภาพผู้เรียนจึงสะท้อนถึงคุณภาพการจัดการศึกษา ปัจจุบันการจัดการศึกษาสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการตนเอง มีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาเอง คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพบริหารจัดการจึงมีความแตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าผู้ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และ บุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ เป็นองค์ประกอบหลักของการจัดการศึกษา ตามหลักการกระจายอำนาจ และการบริหารจัดการศึกษาเบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นตัวแปรสำคัญที่จะนำ ความเป็นเลิศมาสู่สถานศึกษา เป็นผู้นำองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายโดยเฉพะอย่างยิ่งคุณภาพ การศึกษา ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยน แนวคิดและพฤติกรรมในการบริหารงานเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีมนุษยสัมพันธ์ มี ความสามารถในการบริหารจัดการ มีการส่งเสริม สนับสนุน ร่วมคิดร่วมทำ นิเทศ ติดตามงาน ดูแลให้ ขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เน้นการมี ส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกมากขึ้น และสามารถร่วมงานกับบุคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับ สมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 8 ประเด็นหลัก ภายใต้อันที่ 4.5 ระบุให้ “บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มี จิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ” และกำหนดเน้นการพัฒนาบุคลากรในระดับ ผู้ว่า โดยระบุใน 4.5.2 ว่า “ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มี

³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2563 (IMD 2020) (กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่ จำกัด, 2564), ก.

ความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิดผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว”⁴ นอกจากนี้การบริหารการศึกษาตามแนวทางนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารการศึกษา เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้วผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้เชื่อมั่นนโยบายกับการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีแล้วต้องมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย ได้รับความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่คำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนเป็นหลัก⁵ เพื่อตอบสนองความคาดหวังเหล่านี้ สถานศึกษาจึงต้องการผู้บริหารมืออาชีพในฐานะเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นฟันเฟืองตัวแรก “ความเป็นมืออาชีพ” ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ และความจำเป็น เนื่องจากผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะชี้ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร เพราะการบริหารการศึกษามีลักษณะแตกต่างไปจากเดิมโดยสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนพัฒนายิ่งขึ้น ในการปฏิรูปการศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพเข้ามาบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ

⁴ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580** (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562), 59.

⁵ สุกัญญา รอดระกำ, “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0,” **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018”** 1, 2 (มิถุนายน 2561): 575 – 579.

ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น⁶ เห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาในด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวไว้ในนโยบายข้อที่ 3 การปรับเปลี่ยน ระบบการผลิตและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่ การจูงใจ คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุม ทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพตรงตาม ความต้องการ “เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพชั้นสูง” โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันรวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียน โดยตรง นอกจากนี้มีการออกแบบ วางแผนการผลิต และพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้สามารถจูงใจบุคคลที่เก่ง ดี มีความรู้ มาเป็นครู มีการวางแผนอัตรากำลังระยะยาว (20 ปี) ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการผลิตครู และมีการวางแผนการ พัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือทั้งการพัฒนา อบรมครู และการจัดทำ ฐานข้อมูลกำลังคน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติครูประวัติการพัฒนาฝึกอบรมนำไปสู่การวิเคราะห์ วางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าประสงค์ คือผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เป็นมืออาชีพ และมีทักษะวิชาชีพชั้นสูง⁷ ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพมีบทบาทหน้าที่ในการเสริมสร้างความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา การสร้างสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้การเสริมสร้างความเป็น องค์กรวิชาชีพ การตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วม การเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเอง การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสาร การเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร การจูงใจในการทำงาน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารหลักสูตรและการสอน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จะเห็นได้ว่าการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต้องมีลักษณะที่สำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะต้องมีด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ และด้านทักษะการบริหาร จึงจะทำให้

⁶ วงศ์วาลี ยั่งยืน, คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี, วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย 5, 1 (มกราคม - เมษายน), 2564, 17.

⁷ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, 2562), 16.

สถานศึกษามีประสิทธิผล⁸ซึ่งการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการวางแผนกำหนดกลยุทธ์การบริหารที่ดี ต้องพิจารณาถึงภารกิจของสถานศึกษาและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ซึ่งหากเป็นสถานการณ์ปกติการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาก็อาจจะสามารถทำได้โดยไม่มีปัญหา แต่หากเป็นสถานการณ์ที่เป็นภาวะวิกฤตก็อาจจะส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาและทำให้กลยุทธ์ แผนงาน วิธีการจัดการต่างๆที่กำลังใช้อยู่ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ก็เป็นได้ การเกิดภาวะวิกฤตในสถานศึกษาอาจเป็นกระบวนการที่มีหลายปัจจัย ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันและไม่คาดคิดที่ส่งผลกระทบต่อนักเรียนและบุคลากรจำนวนมากหรือการทำงานของสถานศึกษา อาจเกิดจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ, เหตุฉุกเฉินด้านสุขภาพ, ความรุนแรง, หรือความล้มเหลวในระบบภายในสถานศึกษาเอง ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับกับภาวะวิกฤตนั้นๆ การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่างๆ และการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในการที่จะสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างค่านิยมและ วิสัยทัศน์ร่วมกันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้นผู้บริหารมีอาชีพมีบทบาทสำคัญในการสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงให้กับองค์กรในช่วงเวลาที่เกิดวิกฤต โดยการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างชาญฉลาดและการตัดสินใจที่เด็ดขาด ทำให้สามารถหาทางออกที่เหมาะสมและรวดเร็ว นอกจากนี้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสร้างความไว้วางใจในทีมงานเป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำเนินการบริหารจัดการวิกฤตอย่างมีประสิทธิภาพ และในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภาวะวิกฤตกลายเป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในองค์กรต่าง ๆ การบริหารภาวะวิกฤตจึงกลายเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารมีอาชีพ ผู้บริหารเหล่านี้จำเป็นต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์ผลกระทบ และตัดสินใจอย่างชาญฉลาดเพื่อลดความเสียหายและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารมีอาชีพมีบทบาทสำคัญในการบริหารภาวะวิกฤต ผ่านการวางแผน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการปรับตัวตาม

⁸ Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel., **Educational Administration.** (Singapore: McGraw – Hill, 1991), 144.

สถานการณ์ การมีผู้บริหารมืออาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้สามารถจัดการกับภาวะวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาของการวิจัย

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมพื้นฐานเป็นจุดเริ่มต้นของการปลูกฝังความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมในทุกด้าน มีหน้าที่พัฒนาเด็กวัยเรียนให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่นักเรียนและครูหลายร้อยหรือหลายพันคน ซึ่งแต่ละคนมีลักษณะที่แตกต่างกัน อาศัยอยู่ร่วมกันภายในสภาพแวดล้อมทางกายภาพเดียวกัน ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง บทบาทที่มีต่อความหลากหลายของลักษณะเฉพาะเหล่านี้ ได้แก่ ความแตกต่างในการเลี้ยงดู ความต้องการ ความเชื่อ ทักษะคิด บุคลิกภาพ การรับรู้ ความเข้าใจ รวมถึงทักษะในการเข้าใจผู้อื่น พื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันยังมีผลกระทบอีกด้วย ความหลากหลายนี้นำไปสู่การก่อตัวของคำขอและความต้องการที่แตกต่างกัน การตอบสนองความต้องการที่แสดงออกในเวลาเดียวกันและในสถานที่เดียวกันในระดับเดียวกันนั้นอาจเป็นเรื่องยาก ทำให้เกิดภาวะวิกฤตในโรงเรียนเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้⁹

เมื่อก้าวถึงภาวะวิกฤตในสถานศึกษาในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ภาวะวิกฤตในสถานศึกษาได้กลายเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางจากทั้งสังคมและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี วัฒนธรรม หรือภูมิรัฐศาสตร์ ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ต่อสภาพการเรียนการสอน และบรรยากาศทางการศึกษาอย่างรุนแรง ภาวะวิกฤตนี้สามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยทั่วไปแล้วภาวะวิกฤตในสถานศึกษาอาจแบ่งออกเป็นหลายประเภท เช่น วิกฤตทางการเงิน วิกฤตจากเหตุการณ์ธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว วิกฤตด้านความปลอดภัย เช่น การก่อการร้าย หรือแม้กระทั่งปัญหาทางสังคม เช่น การกลั่นแกล้ง การใช้สารเสพติด หนึ่งในปัญหาที่เห็นได้ชัดคือผลกระทบจากการระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งทำให้กระบวนการเรียนการสอนบนพื้นฐานปกติจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเรียนการสอนออนไลน์อย่างรวดเร็ว แม้ว่ารูปแบบการเรียนการสอนทางไกลจะสามารถช่วยให้การศึกษายังคงดำเนินต่อไปได้ แต่ก็ได้

⁹ S. E. Ozkayran, Yetis Abali, A., & Abali, A., “The Opinions of Teachers on Crisis Management in Guidance Services,” **Educational Process: International Journal** 9, 4 (2020): 205-220.

เปิดเผยถึงปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) นักเรียนในบางพื้นที่อาจไม่ได้รับอุปกรณ์ที่จำเป็น หรือไม่มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่เพียงพอ ส่งผลให้การศึกษากลายเป็นไปอย่างไม่เสมอภาคและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนทุกคนได้ นอกจากนี้ ปัญหาสุขภาพจิตในวัยเรียนก็เป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะวิกฤตในสถานศึกษา การศึกษา บรรยากาศที่กดดันจากการแข่งขันสูง ความคาดหวังจากผู้ปกครอง และสังคมสามารถนำไปสู่ปัญหาความเครียด ความวิตกกังวล และความซึมเศร้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ นักเรียนที่มีปัญหาสุขภาพจิตมักขาดการสนับสนุนที่เหมาะสม ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการเรียนลดลง นอกจากนี้ ปัญหาความรุนแรงในสถานศึกษา เช่น การกลั่นแกล้ง หรือการใช้ความรุนแรง ทั้งในระหว่างนักเรียนและระหว่างนักเรียนกับครู ก็เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน¹⁰ ถึงแม้ว่าสถานศึกษาจะตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารภาวะวิกฤต แต่ในทางปฏิบัติยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การบริหารวิกฤตไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปัญหาหลักที่พบได้บ่อย ๆ ได้แก่ ขาดแคลนทรัพยากร บุคลากรที่ไม่เพียงพอ ทักษะการจัดการที่ไม่เหมาะสม และความไม่เข้มแข็งของการสื่อสารภายในองค์กร นอกจากนี้ยังขาดแคลนแผนการจัดการวิกฤตที่ชัดเจนและเป็นระบบ ในหลายครั้งสถานศึกษามักจะดำเนินการแบบตอบสนองต่อเหตุการณ์เฉพาะหน้าโดยไม่มีกระบวนการวางแผนที่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบจากวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารภาวะวิกฤตในสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแค่การแก้ไขปัญหาอย่างเฉียบพลัน แต่ยังรวมถึงการสร้างเสริมความเข้มแข็งและความสามารถในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในอนาคต การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเตรียมความพร้อมและการรับมือกับความไม่แน่นอนจะส่งผลดีต่อทั้งนักเรียนและสถานศึกษาในระยะยาว การจัดการวางแผนอย่างรอบคอบและการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ จะช่วยให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่ที่ปลอดภัยและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ แม้ว่าจะมีภาวะวิกฤตเกิดขึ้นก็ตาม¹¹

¹⁰ ฉัตร คำแสง, วรธร เลิศรัตน์ และเจณิตตา จันทวงษา, **เด็กและครอบครัวไทยในสามวิกฤต รายงานสถานการณ์เด็กและครอบครัว ประจำปี 2022**. (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ความรู้ นโยบายเด็กและครอบครัว, 2565), 9 - 17

¹¹ A. Mursal and Q. Fatima, **Education in Emergencies**. เข้าถึงเมื่อ 16 ตุลาคม 2567 เข้าถึงได้จาก <https://pressbooks.pub/schools/chapter/teaching-interactive-stem-education-for-girls-in-secondary-levels/>

การบริหารสถานศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพการเรียนการสอนในสังคมไทย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพจึงมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากจะต้องเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการศึกษา ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาแผนกลยุทธ์ การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียน และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ต้องมีคุณสมบัติที่หลากหลาย โดยเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการศึกษา พวกเขาจำเป็นต้องเข้าใจถึงแนวทางและนโยบายการศึกษา รวมถึงสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดเหล่านี้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้กับทีมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจได้ จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรให้มีความเป็นมืออาชีพจึงถือได้ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเจริญเติบโตขององค์กรซึ่งต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงข้อมูลที่สำคัญ สามารถวิเคราะห์ ข้อมูลที่มีความแตกต่างและซับซ้อน มีมุมมองและวิสัยทัศน์ในระดับของสังคมโลกที่เชื่อมต่อและโยงใยกัน ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น ต้องมีความพร้อมที่จะใช้กระบวนการทำงานแบบใหม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานและประสานการบริหาร สามารถใช้กระบวนการทำงานแบบส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรภายในและเครือข่ายการทำงานภายนอกให้มากยิ่งขึ้น การบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารและการจัดการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลาย เป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นให้จงได้ ทุ่มเทพลังกาย และความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดการองค์กร บริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงาน ให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพ สอดรับกับภาระและปริมาณงาน ใช้หลักการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคนใน สถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ แม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึง

เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศ ที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันการ¹²

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาามีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนสู่การเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในสังคม การบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองได้อย่างเหมาะสม การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอาจเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษา การขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ในบางครั้งอาจมีอุปสรรคทางด้านบุคลากร ความไม่เข้ากันระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครอง รวมไปถึงการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ไฟไหม้ ภัยธรรมชาติ หรือแม้กระทั่งความไม่สงบทางสังคม ทุกเหตุการณ์เหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ในบริบทนี้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพจึงเป็นเรื่องที่ไม่อาจมองข้ามได้ ในการบริหารสถานการณ์ที่ไม่ปกติ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญจะต้องสามารถวางแผนและจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งรับและตอบสนองต่อวิกฤตอย่างรวดเร็วสามารถลดผลกระทบที่เกิดขึ้นและช่วยให้สถานศึกษายังคงสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่น การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะทำให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสและแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้องในช่วงเวลาที่ท้าทาย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการเงิน และการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในช่วงเวลาวิกฤตการสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนจะเป็นกุญแจสำคัญในการฟื้นฟูสถานการณ์ให้กลับมาสู่ภาวะปกติ ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสดังกล่าวและสิ่งสำคัญที่สุดผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ดังที่เบนนิซและนานุส (Bennis and Nanus) อธิบายว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความสามารถในการเคลื่อนย้ายองค์กรจากจุดที่อยู่ในปัจจุบันไปสู่อนาคตได้ สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่จะช่วยนำความเจริญก้าวหน้ามา

¹² เรื่องเดียวกัน.

ผู้องค์กร สร้างความเต็มใจให้แก่บุคลากรในการที่จะเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมใหม่ และสร้างยุทธศาสตร์สำหรับองค์กรที่สามารถใช้ประโยชน์สูงสุดของพลังงาน และทรัพยากร¹³

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น เป็นปัญหาสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาในยุคที่เราต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ ความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาวะวิกฤตกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การบริหารจัดการโรงเรียนในช่วงวิกฤตนั้นไม่เพียงแต่เป็นการรับมือกับสถานการณ์เฉพาะหน้า แต่ยังเกี่ยวข้องกับการวางแผนระยะยาว การสร้างระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์คานานิคอระหว่างความเป็นมืออาชีพกับการบริหารในภาวะวิกฤตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ และเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนงาน ตลอดจนพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. เพื่อทราบสหสัมพันธ์คานานิคอระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อคำถามของการวิจัย

1. ผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
2. องค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอย่างไร

¹³ W. Bennis and B. Nanus, **Leader :The Strategies for Taking Charge** (New York : Harper and Row, 1985), 24.

3. ผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มี สหสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. องค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุ องค์ประกอบ
3. ผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มี สหสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สหสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะ วิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีผู้บริหารมืออาชีพและ การบริหารภาวะวิกฤต ดังนั้นกรอบแนวคิดของการวิจัยสหสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารมือ อาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องเขียน เป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน นักการศึกษา กล่าวถึงผู้บริหารมืออาชีพไว้หลายท่าน ดังเช่น ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) กล่าวว่า มือ อาชีพ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถเฉพาะที่เกิดจากการฝึกอบรมในระยะที่ยาวนานเป็นไป ตามแบบแผนที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ โดยการคำนึงถึงส่วนรวมของหน่วยงาน รวมถึงการให้บริการที่ เป็นระบบ มีการตัดสินใจด้วยตนเอง การควบคุมตนเองซึ่งเป็นความรู้ตามมาตรฐาน และการยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน¹⁴ ในทำนองเดียวกัน พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง ได้กล่าวถึง มืออาชีพ คือ การมีความรู้ อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุ รู้ผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้านและสามารถ ประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้เหมาะสม จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี¹⁵ สุปัน

¹⁴ W. K. Hoy and C. G. Miskel, **Educational Administration: Theory Research and Practice**, 9th ed. (New York: McGraw-Hill, 2012)

¹⁵ พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง, **ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ**, (กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2554)

मुखरโกษา และคณะ เสนอองค์ประกอบของความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ 4 องค์ประกอบ 1) คุณลักษณะที่โดดเด่นใน 5 ด้าน คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณนักบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถในการบริหาร และมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษาจึงจะสามารถสร้างศรัทธาในทีมงานได้ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ทักษะยุคใหม่ 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านเทคนิค ประกอบด้วย ทักษะในสายวิชาชีพ ทักษะการสอนงานและพัฒนาคน ทักษะการวางแผนงาน และ ทักษะการมอบหมายงาน 2. ด้านคน ประกอบด้วย ทักษะการคัดเลือกทีมงาน ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้อื่น ทักษะการสื่อสารสร้างพลังงานบวก ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ 3. ด้านการคิดและตัดสินใจประกอบด้วยทักษะความคิดเชิงระบบ ทักษะด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ทักษะการบริหารผลการปฏิบัติงาน และทักษะการวัดผลปฏิบัติงานองค์กร 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครู ด้านการส่งเสริมบรรยากาศด้านวิชาการ และด้านการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู และ4) คุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ควรมีคุณธรรมจริยธรรมได้แก่ 1.สังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา 2.พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา 3. อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา¹⁶ กนกอร สมปราชญ์ เสนอองค์ประกอบของความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาว่าประกอบด้วยองค์ประกอบหลักใหญ่ๆ 4 องค์ประกอบคือ 1) คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารที่ควรจะมีในตัวตนของผู้บริหาร (characteristic) 2) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (academic leaders) 3) สมรรถนะเชิงวิชาชีพ (professional competencies) และ 4) ผลการปฏิบัติงาน (performance)¹⁷ และ สาริศา เจนเขว้า และเสวียน เจนเขว้า กล่าวว่า การเป็นนักบริหารมืออาชีพใน ยุคไทยแลนด์ 4.0 ควรมีลักษณะทั้งด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้และการคิด การปฏิสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น ความสามารถทางการบริหาร และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการมี ภาวะผู้นำแบบร่วมมือมากกว่าการใช้อำนาจหรือการบังคับ ซึ่งบทบาทของนักบริหารมืออาชีพที่มีประสิทธิผล ควรทำ

¹⁶ สุบัน मुखरโกษา และคณะ, “ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0,” วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ 4, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2561): 453 – 461.

¹⁷ กนกอร สมปราชญ์, ภาวะผู้นำทางการศึกษา, (ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550), 17.

หน้าที่ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อการศึกษา การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น การปรับปรุงการเรียนการสอน และการบริหารจัดการกับคนข้อมูลและกระบวนการ¹⁸ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สวนใหญ่ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ได้พิจารณาเพียงด้านเดียว แต่พิจารณาในภาพรวมประกอบกัน ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้สถิติ (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของผศ.ดร.กุลจิรา รักษนคร “การศึกษากรอบแนวคิดของผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0” ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and ability) 2) ด้านทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) 3) ด้านผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Morality and ethics) 5) ด้านทักษะยุคใหม่ (Modern Skills) 6) ด้านคุณลักษณะ (Characteristic) และ 7) ด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance)¹⁹ เนื่องจากกรอบแนวคิดของผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0 ของผศ.ดร.กุลจิรา รักษนคร สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรการศึกษาในการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการสังเคราะห์จากนักวิชาการ ทั้ง 7 องค์กรประกอบ 28 องค์กรประกอบย่อย ให้มีความชัดเจน เพื่อให้ผู้อำนวยการ และโรงเรียนนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารในภาวะวิกฤตจากเอกสาร หนังสือ และตำรา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสาร หนังสือ และตำรา ต่างประเทศและไทย จำนวน 10 เล่ม ดังนี้ (1) ทิบโบ (Tibbo, 2016) (2) เพอร์เซียเนน (Christer Pursiainen, 2017) (3) บอยน์ (Boin, 2017) (4) แอกเนส (Agnes, 2018) (5) ไวน์โฮลด์ (Weinhold, 2018) (6) ลีริวิมิล ปันณราช (2559) (7) อตุลย์ รัตนมันเกษม (2559) (8) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563) (9) ธรรมนิติ (2567) (10) สุขยีน เทพทอง (2563)

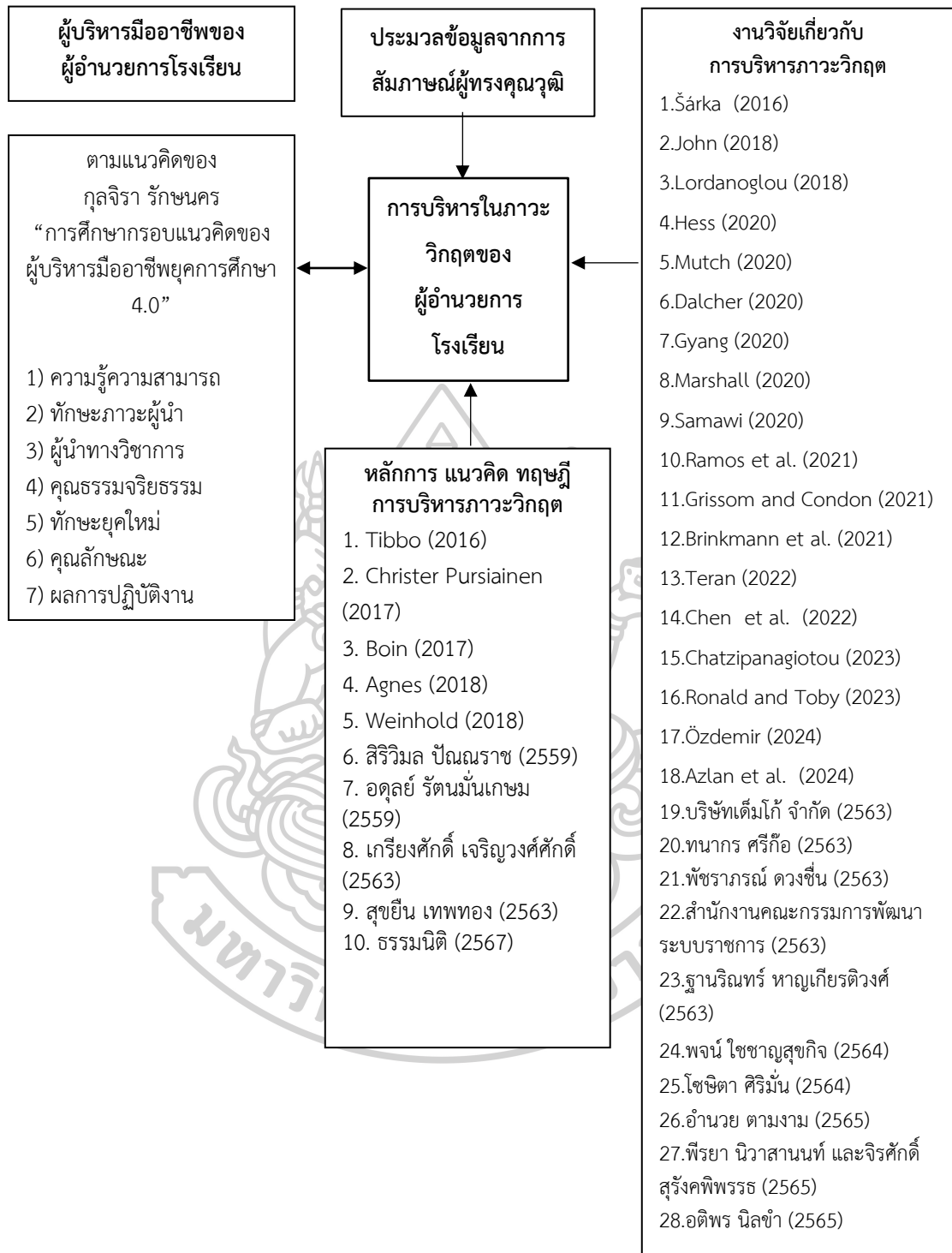
ข้อค้นพบงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารในภาวะวิกฤต จำนวน 28 เรื่อง (1) ซาร์กา (Šárka, 2016) (2) จอห์น และคณะ (John et al., 2018) (3) อีออร์ดานอกลู (Lordanoglou, 2018) (4) เฮสส์ (Hess, 2020) (5) มัทช์ (Mutch, 2020) (6) ดัลเชอร์ (Dalcher, 2020) (7) เกียง (Gyang,

¹⁸ สาริตา เจนเขว่า และเสวียน เจนเขว่า, “การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0,” วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา 11, 3 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560): 267-276.

¹⁹ กุลจิรา รักษนคร, “การศึกษากรอบแนวคิดของผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0,” Journal of Modern Learning Development 5, 4 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2563): 210-216.

2020) (8) มาร์แชล (Marshall, 2020) (9) ซามาวี (Samawi, 2020) (10) รามอส และคณะ (Ramos et al., 2021) (11) กริสซอม และคอนดอน (Grissom and Condon, 2021) (12) บรินคมันน์ และคณะ (Brinkmann et al., 2021) (13) เทอราน (Teran, 2022) (14) เฉิน และคณะ (Chen et al., 2022) (15) ชาตซิปานากีออตู (Chatzipanagiotou, 2023) (16) โรนัลด์ และโทบี้ (Ronald and Toby, 2023) (17) โอซเดมีร์ (Özdemir, 2024) (18) อัซลัน และคณะ (Azlan et al., 2024) (19) บริษัทเด็มโก้ จำกัด (2563) (20) ทนากร ศรีก๊อ (2563) (21) พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2563) (22) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2563) (23) ฐานรินทร์ หาญเกียรติวงศ์ (2563) (24) พจน์ ไชชาญสุขกิจ (2564) (25) โซซิตา ศิริมัน (2564) (26) อำนวย ตามงาม (2565) (27) พีรยา นิวาसानนท์ และจิรศักดิ์ สุรงค์พิพรรธ (2565) (28) อติพร นิลขำ (2565) ดัชนี 1





แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

ที่มา : กุลจิรา รักชนคร, “การศึกษากรอบแนวคิดของผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0,”
Journal of Modern Learning Development 5, 4 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2563): 210-216.

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารในภาวะวิกฤต

หนังสือ เอกสาร บทความเกี่ยวกับการบริหารในภาวะวิกฤต

: Bill. Tibbo, *Crisis Management: A Leadership Approach*, (New York: Business Expert Press), 2016.

: C. Pursiainen, *The crisis management cycle*. (New York: Routledge), 2017, 5.

: A. Boin, *The Politics of Crisis Management*, 2nd ed. (New York: Cambridge University Press), 2017.

: Melissa. Agnes, *Crisis Ready: Building an Invincible Brand in an Uncertain World*, (Toronto: Per Capita Publishing), 2018.

: R. Weinhold, *The art of crisis leadership*, (Australia Per Capita Publishing), 2018.

: สิริวิมล ปัทมราช. *การจัดการภาวะวิกฤตและประเด็นปัญหา*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์), 2559, 3.

: อุดุลย์ รัตนมันเฑษม, *พิชัยสงครามเงาคู่ ศาสตร์ผู้นำในภาวะวิกฤติ*, (กรุงเทพฯ: แสงดาว) 2559, 200.

: เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, *นำและบริหารยามวิกฤต: บทเรียนจากโควิด-19*, (กรุงเทพฯ: ซัคเซส พับลิชซิง), 2563, 304.

: สุขยีน เทพทอง. *ภาวะผู้นำในสภาวะวิกฤติ*, (กรุงเทพฯ: ศูนย์กลยุทธ์และความสามารถทางการแข่งขันองค์กร) 2563, 36.

: ธรรมนิติ. *5 คุณสมบัติผู้นำที่ดีที่ต้องมีในภาวะวิกฤต*, (กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ) 2567, 27.

งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารในภาวะวิกฤต

: Šárka Hošková-Mayerová, “Education and Training in Crisis Management,”
Education and Educational Psychology 7, 16 (22 November 2016): 849-856.

: John A. Fortunato, "Analysing the dynamics of crisis leadership in higher education: A study of racial incidents at the University of Missouri," **Journal of Contingencies and Crisis Management** **26**, 4 (January 2018): 510-518.

: Lordanoglou, D, "Future Trends in Leadership Development Practices and the Crucial Leadership Skills," **Journal of Leadership, Accountability and Ethics** **15**, 2 (August 2018): 118-129.

: Michael E. Hess, "Crisis Leadership and the Impact of Opioids on Schools and Students: Perspectives of School Leaders in Rural Appalachia," **Education Leadership Review** **21**, 1 (December 2020): 126-141.

: C. Mutch, "Crisis leadership: Evaluating our leadership approaches in the time of COVID-19," **New Zealand Council for Educational Research** **6**, (2020): 69-92.

: D. Dalcher "Leadership in times of crisis: What's different now?," **PM World Journal** **9**, 5 (May 2020): 1-17.

: T. S. Gyang, " Educational Leadership Response to the COVID-19 Pandemic Crisis in Nigeria," **Journal of International Studies in Educational Administration** **48**, 3 (September 2020): 73-78.

: J. Marshall, "Crisis leadership: A critical examination of educational leadership in higher education in the midst of the COVID-19 pandemic," **Journal of International Studies in Educational Administration** **48**, 3 (November 2020): 30-36.

: F. Samawi, "Educational crisis management requirements and its relation to using distance learning approach: A cross-sectional survey secondary stage schools in Al-Balqa'a Governorate during COVID-19 outbreak from the perspectives of teachers," **Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE** **22**, 3 (July 2021): 196-209.

: A. Ramos-Pla, Tintore, M., & del Arco, I. "Leadership in times of crisis: School principals facing COVID-19," **Heliyon** **7**, 11 (November 2021): 1-10.

: J. A. Grissom, & Condon, L., "Leading schools and districts in times of crisis," **Educational Researcher** **50**, 5 (June/July 2021): 315-324.

: Jodie Lynn Brinkmann; Cash, Carol; Price, Ted., "Crisis leadership and coaching: a tool for building school leaders' self-efficacy through self-awareness and reflection," **International Journal of Mentoring and Coaching in Education; Bingley** 10, 2 (January 2021): 234-246.

: K. D. Teran, "Crisis leadership: Experiences of K-12 principals in South Texas school districts during the COVID-19 pandemic," **Research in Higher Education Journal** 41, (August 2022): 56-90.

: Chen Schechter, Rima'aDa'as and Mowafaq Qadach., "Crisis leadership: Leading schools in a global pandemic," **Management in Education** 38, 11 (March 2022): 1-8.

: P. Chatzipanagiotou, "Crisis management, school leadership in disruptive times and the recovery of schools in the post COVID-19 era: A systematic literature review," **Education Sciences** 13, 2 (January 2023): 118.

: Ronald E. Riggio and Toby Newstead, "Crisis Leadership," **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior** 18. 10 (November 2023): 201–224.

: G. Özdemir, "Behaviors related to primary school principals' crisis management skills: In the context of the February 6th 2023 earthquake," **Problems of Education in the 21st Century** 82, 2 (February 2023): 252-274.

: S. Azlan, et al., "School leaders' leadership practices and their influence on crisis-related problem-solving and decision-making: A multi-site case study," **IJUM Journal of Educational Studies** 12, 1 (January 2024): 50-73.

: บริษัทเด็มโก้ จำกัด (มหาชน), **คู่มือการบริหารจัดการในภาวะวิกฤต (CRISIS MANAGEMENT MANUAL)** เข้าถึงเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2564 เข้าถึงได้จาก <https://www.demco.co.th/storage/downloads/corporate-policies/20210113-demco-crisis-management-manual-th.pdf>

: ทนากร ศรีก้อ, "กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1," **วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต** 20, 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2563): 75-87.

: พัทธภรณ์ ดวงชื่น, “การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่ หลังวิกฤตโควิด-19,”
วารสารศิลปการจัดการ 4, 3 (กันยายน – ธันวาคม 2563): 783-795.

: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, **คู่มือการบริหารความพร้อมต่อสภาวะ
วิกฤต พฤษภาคม 2563** เข้าถึงเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2564 เข้าถึงได้จาก <https://www.opdc.go.th/content/NjE3Mg>

: ฐานรินทร์ หาญเกียรติวงศ์, “ภาวะผู้นำการบริหารในภาวะวิกฤตสู่การพัฒนาอย่าง
ยั่งยืน,” **วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 3, 2** (พฤษภาคม -
สิงหาคม 2563): 105-118.

: พจน ใจชาญสุขกิจ, **เรียนรู้และเข้าใจเรื่องการบริหารภาวะวิกฤต** เข้าถึงเมื่อ 1
พฤศจิกายน 2564 เข้าถึงได้จาก <http://drphot.com/thinkabout/archives/271>

: โชษิตา ศิริมัน, “ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของ
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31,” **วารสารสู่ชีวิตใหม่ ด้าน
งานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ 12, 8** (มีนาคม 2564): 407-416.

: อำนวย ตามงาม, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค COVID 19,” **วารสาร
มจร อุบลปริทรรศน์ 7, 3** (กันยายน-ธันวาคม 2565): 106-114.

: พิรยา นิवासานนท์, “ทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง,” **วารสารนวัตกรรมจัดการ
การศึกษาและการวิจัย 4, 2** (กรกฎาคม -ธันวาคม 2565): 141-148.

: อติพร นิลขำ, “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตไวรัสโคโรนา 2019
สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร,” **วารสารรัชต์ภาคย์ 16, 47** (กรกฎาคม – สิงหาคม 2565):
439-454.

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหารงาน มีผลงานที่โดดเด่น มีความเชี่ยวชาญ มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตัวเอง รวมถึงมีทัศนคติที่เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของโลกยุคใหม่ ในการนำองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายก้าวทันต่อความเจริญเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถ (Knowledge and ability) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงาน มีความรู้และความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีในการจัดการศึกษา มีทักษะในการบริหารจัดการตามสถานการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร รวมไปถึงทักษะด้านงานวิจัย นำนวัตกรรมใหม่ๆสู่องค์กร ใช้งานวิจัยเป็นฐาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จสูงสุด ประกอบด้วย ความรอบรู้ด้านการบริหารจัดการศึกษา ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และความสามารถด้านวิจัยเพื่อพัฒนา 2) ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานในมิติ ด้านบุคคล มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาในความถูกต้องและมีเหตุผล ความสามารถในการทำงานในด้านมิติงาน และบุคคล เข้าใจ เข้าถึงตัวบุคคล ใช้คนให้เหมาะกับงาน ตามความถนัดของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงานด้านองค์กรสถานศึกษา ความสามารถในการทำงานด้านมิติทีมงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการประณีตประนอม ช่วยเหลือเข้าใจซึ่งกันและกัน ความสามารถในการทำงานด้านการบริหารจัดการเวลา เพื่อองค์กรจัดการตนเอง จัดการเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับบุคลากร ความสามารถในการแสดงออกทางอารมณ์ ไม่ให้เกิดการลำเอียงมีความเสมอภาค และความสามารถในมิติด้านชุมชน เน้นการบริการเพื่อสังคมที่ดีต่อองค์กรนำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย ทักษะด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสร้างทีม ทักษะด้านการบริหารจัดการเวลา ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการบริการที่ดี 3) ผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการ หลักสูตรตลอดจนพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ การวางแผน โดยมียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้อ่านออกเขียนได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มีการนิเทศแบบร่วมกันพัฒนาและกำกับติดตามอยู่เสมอ เพื่อสร้างความเข้มแข็งในงานวิชาการ และยกระดับคุณภาพการศึกษาจัดการให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน ประกอบด้วยความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การสร้างบรรยากาศ

ในการเรียนรู้ และการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา 4) คุณธรรมและจริยธรรม (Morality and ethics) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวินัย มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์และโปร่งใส ตรวจสอบได้ การวางตัวเป็นกลางทางการเมือง ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของ ประชาธิปไตยทางการศึกษา มีหลักธรรมในการบริหารตนด้วยการครองตน ครองคน และครองงาน โดยใช้ธรรมะในการบริหารจัดการในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และประพฤติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ดำรงชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความรักและ ศรัทธาในวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีวินัย การยึดหลักประชาธิปไตย มีหลักธรรมในการครองตน ครองคน และ ครองงาน ดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5) ทักษะยุคใหม่ (Modern Skills) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงทักษะในสายวิชาชีพ ทักษะการสอนงานและ พัฒนาการ ทักษะการวางแผน และทักษะการมอบหมายงาน การคัดเลือกทีมงาน ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นผู้อื่น ทักษะแก้ปัญหาและตัดสินใจและ ทักษะการวัดผลการปฏิบัติงานของ องค์กร ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านการคิดและตัดสินใจ 6) คุณลักษณะ (Characteristic) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความตระหนักรู้ด้าน วัฒนธรรม บรรยาภาศ และบริบทต่างๆ ของผู้บริหาร การสร้างภาพอนาคต ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ ไปสู่การปฏิบัติได้จริง การสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ความสามารถในการสื่อสารอย่าง สร้างสรรค์ การสร้างเครือข่าย การบริหารงานโดยเน้นคุณภาพ การมองแบบองค์รวม การทำงานแบบ บูรณาการและการวิเคราะห์ สังเคราะห์งานได้อย่างมีคุณภาพ และการบริหารงานโดยมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆสู่องค์กร ประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ การมีวิสัยทัศน์ การ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสัมพันธ์กับงาน และมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และ 7) ผลการ ปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงาน ปรับเปลี่ยนตามปัจจัยภายนอกสถานการณ์ได้เสมอ มีการปฏิบัติงานครบวงจร ผสมผสานการทำงาน ได้ดี สามารถบูรณาการงานได้อย่างมีระบบ มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ มีการวางแผนและ กำหนดนโยบาย โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ประกอบด้วย การ ดำเนินงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก การบริหารจัดการแบบบูรณาการ และ การจัดระบบงานอย่างคุณภาพ

การบริหารภาวะวิกฤต หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการดำเนินการเพื่อให้ สถานศึกษาบรรลุตามนโยบายโดยการนำความรู้ความสามารถหรือเทคนิคกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่ ผู้บริหารนำมาบริหารในสถานการณ์หรือภัยคุกคามที่เกิดขึ้นจากสาเหตุปัจจัยสภาพแวดล้อมหรือ สถานการณ์แวดล้อมที่ทำให้เกิดสภาวะล่อแหลมในการปฏิบัติงาน ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายความ

เสียงอย่างรวดเร็วและดีที่สุด โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการให้มี ความถูกต้องเหมาะสม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และหรือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2,358 โรง



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพ

การบริหารงานในหน่วยงาน หรือองค์กรใด ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องอาศัยผู้นำหรือผู้บริหาร ที่จะนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ

ผู้บริหารมืออาชีพเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา การบริหารจะดำเนินไปได้ด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหลายประการของผู้บริหาร นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ ไว้ดังนี้

ไซมา, ซาจิด และซาฟาร์ (Saima, Sajid and Zafar) กล่าวถึงความเป็นมืออาชีพ คือ ลักษณะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตัวเอง และตระหนักถึงศักยภาพความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และกระตุ้นสมาชิกในทีมให้ปฏิบัติจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร²⁰

²⁰ Saima Batool et al., Professionalism: A Key Quality of Effective Manager, accessed 9 September, 2021, available from http://www.qurtuba.edu.pk/jms/default_files/JMS/10_1/JMS_January_June2016_105-118.pdf

หวน พันธุ์พันธ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ถ้าแยกคำว่า นักบริหาร มืออาชีพ ออกเป็น

“นักบริหาร” คำหนึ่ง กับ “มืออาชีพ” คำหนึ่ง จะให้ความหมายของคำทั้งสอง โดยเริ่มจากความหมายของนักบริหาร ดังนี้

1. นักบริหาร คือ ผู้ที่ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการในหน่วยงานหรือ องค์กร จำเป็นต้องมี “นักบริหาร” หรือบางแห่งเรียกว่า “ผู้บริหาร”

2. นักบริหาร คือ คนที่ทำงานร่วมกับคนอื่น ความสำเร็จของเราอยู่ที่การทำงานร่วมกับคนอื่น หรือเราเป็น Input การบริหารเป็น Process ความสำเร็จ Output ของการบริหาร ต้องผ่านการกระทำของบุคคลอื่น จึงต้องมีเพื่อนร่วมงาน

ส่วนความหมายของ “มืออาชีพ” มีความหมายดังนี้

1. มืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความชำนาญทางด้านนั้น ๆ เป็นอย่างมากจนกระทั่งสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญ ที่มีอยู่นั้นไปประกอบวิชาชีพได้อย่างดี และถึงแม้ว่าไม่ได้นำเอาความรู้ความชำนาญ และความสามารถไปใช้ประกอบอาชีพ

2. มืออาชีพ (Professional) เป็นคำที่เราไปยืมมาจากวงการกีฬา ในวงการกีฬา มีอยู่ 2 คำ คือ มืออาชีพและมือสมัครเล่น ซึ่งแยกความแตกต่างได้อย่างชัดเจน หากเมื่อไหร่เป็นมืออาชีพ แปลว่าคนนั้นต้องดำรงชีวิตด้วยกีฬาประเภทนั้น เช่น ฟุตบอลอาชีพ ในมืออาชีพนั้นมีเงื่อนไขมากมายที่ต้องปฏิบัติตาม²¹

ถวิล อรรถเวช กล่าวว่าคุณบริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล บริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถครองตน ครองคน ครองงานได้ การครองตนนั้นหมายถึง การรู้จักตนเองเข้าใจตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้ เป็นผู้มีสติรอบคอบ ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท ยึดมั่นในเบญจศีล และเบญจธรรมหรือหลักธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงานในด้านบุคลิกภาพ และการแสดงออกโดยเฉพาะความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ การครองคน คือการสามารถเอาชนะใจคนสร้างศรัทธาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น เอาใจเขามาใส่ใจเราและควรนำสังคหวัตถุ 4 คือรู้จักเป็นผู้ให้และผู้รับที่ดี รู้จักพุดจาให้เหมาะสมกับกาลเทศะ รู้จักบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น²²

ประทวน บุญรักษา กล่าวว่าคุณบริหารมืออาชีพ คือ ผู้บริหารที่สามารถใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ให้เกิดมูลค่าเพิ่มและเกิดคุณค่าในการปฏิบัติงานโดยใช้พลังของภาวะผู้นำเป็นตัวช่วย

²¹ หวน พันธุ์พันธ์. **นักบริหารมืออาชีพ** (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์), 2556, 15-17.

²² ถวิล อรรถเวช, **ผู้บริหารมืออาชีพกับการครองใจลูกน้อง**, เข้าถึงเมื่อ 9 กันยายน 2564 เข้าถึงได้จาก http://thawin09.blogspot.com/2017/02/blog-post_15.html

ในการขับเคลื่อน จนทำให้ การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ไม่มีข้อผิดพลาด เป็นที่น่าเชื่อถือของ ผู้เกี่ยวข้องและชนทั่วไป²³

สาริตา เจนเขว่า และเสวียน เจนเขว่า กล่าวถึงความหมายของนักบริหารมืออาชีพคือ บุคคลซึ่งเป็นผู้นำในองค์การที่ทำหน้าที่ดำเนินงานตามนโยบาย และแผนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริง และประสบการณ์ของตนเอง โดยอาศัยความ ร่วมมือของบุคลากรในองค์การ²⁴

การให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่จะจัดการการศึกษาที่ สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผล ในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนเป็นชุมชนที่ สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาสมบูรณ์คือ สถานศึกษาที่มีความร่มรื่น มีสภาพ น่าดู น่าอยู่ และน่าเรียน โดยมีกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับสภาพ ความเป็นจริงอย่างมีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพในลักษณะเก่ง ดี และมีความสุข ทำให้ครูมี คุณภาพในลักษณะ เก่ง ดี มีความสุข และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นำไปสู่โรงเรียน และชุมชนมีคุณภาพ มีคำกล่าวที่ว่า “กว่าจะเป็นผู้บริหารนั้นยากยิ่ง แต่การจะเป็นนักบริหาร มืออาชีพยากยิ่งกว่า” และ “ไม่มีองค์การแย่ แต่ผู้บริหารเยี่ยม และ ไม่มีผู้บริหารเยี่ยมแต่ องค์การแย่” ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น ตัวแปรที่สำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ที่จะต้องเป็นตัวอย่างของการปฏิรูป ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้และการบริหาร ให้กับครู นักเรียน พ่อแม่ผู้ปกครองและ ชุมชน ถ้าผู้บริหารไม่เอาจริง ไม่ตั้งใจบริหาร ไม่มีทักษะการ บริหาร ทำงานไม่มีระบบ ขาดศีลธรรม การปฏิรูปสถานศึกษาก็จะประสบผลสำเร็จได้ยาก²⁵

กุลจิรา รักษนคร กล่าวว่าผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง บุคคลที่มีคุณลักษณะที่โดดเด่น มี ทักษะและบทบาทในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลและ

²³ ประทวน บุญรักษา, **บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ** (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.), 2560, 23.

²⁴ สาริตา เจนเขว่า และเสวียน เจนเขว่า, “การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0,” **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา** 11, 3 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560): 267-276.

²⁵ ชนกนันท์ ทรงรัมย์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา,” **วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต** 20, 4 (มีนาคม 2563): 41.

สารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต ซึ่งความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารย่อมมีผลต่อครูและนักเรียน รวมทั้งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา²⁶

มีประสบการณ์ในการบริหารงาน มีผลงานที่โดดเด่น มีความเชี่ยวชาญ มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตัวเอง รวมถึงมีทัศนคติที่เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของโลกยุคใหม่ ในการนำพองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายก้าวทันต่อความเจริญเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร

ความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ

ผู้บริหารนับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรผู้บริหารจะต้องมีองค์ความรู้รอบด้าน มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานรวมถึงมีทัศนคติที่เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของโลกยุคใหม่ การดำเนินงานทุกครั้งก็จะบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารมืออาชีพจึงมีความสำคัญต่อองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพราะถ้าได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพแล้วจะมีความมั่นใจได้ว่าองค์กรนั้นจะสามารถแข่งขันกับองค์กรต่างๆ และมีผลงานที่มีคุณภาพได้ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีผู้บริหารมืออาชีพไว้ดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว อาจมีสาเหตุจาก (1) ยุคโลกาภิวัตน์: ไร้พรมแดน และ(2) มีความสลับซับซ้อน 2) ปัญหาเกิดขึ้นมีมากโดยไม่สิ้นสุดต้องอาศัย (1) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ คือ มีความรู้ความสามารถรอบด้าน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (2) ธรรมเนียมในการบริหาร และ(3) การมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย 3) การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง ประกอบด้วย (1) มีลักษณะการบริหารเฉพาะ (2) มีอิสระในการดำเนินงาน (3) ต้องใช้วิธีแห่งปัญญาที่ลึกซึ้ง (4) ต้องมีองค์กรวิชาชีพควบคุม ดูแล ตรวจสอบ (5) มีจรรยาบรรณวิชาชีพ และ(6) มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 4) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมบริหาร ประกอบด้วย (1) เน้นประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (2) เน้นประสิทธิภาพในการทำงาน รวดเร็ว ประหยัด (3) ระดับศักยภาพสูงมีความจำเป็น (4) วิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสถานการณ์ และ(5) มีปรีชาชาญหลายๆ ด้าน เช่น IQ : ปัญญาความรู้ (Intelligence) EQ : อารมณ์ (Emotion) AQ : น้ำอดน้ำทน ทนลำบาก (Adversity) VQ : ปล่อยาง

²⁶ กุลจิรา รักชนคร, “การศึกษารอบแนวคิดของผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0,”

ลัดอัตร (Void) และ5) ความจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาอบรมและสร้างสมประสบการณ์ รวมทั้งสร้างประสบการณ์ธรรมชาติ จึงจะประสบความสำเร็จ²⁷

ปิยพจน์ ตูลาชม ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ เป็นบุคคลสำคัญในการที่จะทำให้สถานศึกษาหรือสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่คาดหวัง 2) ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ เป็นบุคคลในการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ และ3) ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ถือเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร²⁸

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพ

องค์ประกอบของผู้บริหารมืออาชีพ

จากการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารมืออาชีพ นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านให้ความสำคัญต่อการการศึกษา เพื่อได้องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ดังนี้

กนกอร สมปราชาญ์ กล่าวถึงองค์ประกอบของความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาว่าประกอบด้วยองค์ประกอบหลักใหญ่ ๆ 4 องค์ประกอบคือ 1) คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารที่ควรจะมีในตัวตนของผู้บริหาร(characteristic) 2) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (academic leaders) 3) สมรรถนะเชิงวิชาชีพ (professional competencies) และ 4) ผลการปฏิบัติงาน (performance)²⁹

สาริศา เจนเขว้า และเสวียน เจนเขว้า กล่าวว่า การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0 ควรมีลักษณะทั้งด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้และการคิด การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสามารถทางการบริหาร และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการมี ภาวะผู้นำแบบร่วมมือนอกเหนือจากการใช้อำนาจหรือการบังคับ ซึ่งบทบาทของนักบริหารมืออาชีพที่มีประสิทธิผล ควรทำหน้าที่ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน

²⁷ ธีระ รุญเจริญ, **ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ** (กรุงเทพฯ : ชุมทองอุตสาหกรรมและการพิมพ์, 2548), 26-28.

²⁸ ปิยพจน์ ตูลาชม, “รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา,” วารสารบัณฑิตศึกษา 11, 53 (เมษายน – มิถุนายน 2557): 173-178.

²⁹ กนกอร สมปราชาญ์, **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**, (ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550), 17.

การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เพื่อการศึกษา การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น การปรับปรุงการเรียนการสอน และการบริหารจัดการกับ คน ข้อมูล และกระบวนการ³⁰

ปิยพจน์ ตูลาชม ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาประกอบด้วย 10 องค์ประกอบได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 5) ความสามารถทางการบริหาร 6) ผู้นำทางวิชาการ 7) การวางแผนองค์กร 8) การบริหารบุคคล 9) การบริหารงบประมาณและ 10) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ³¹

กุลจิรา รักษนคร กล่าวถึงการศึกษากรอบแนวคิดของผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0 มี 7 องค์ประกอบหลักดังนี้

1) ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and ability) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงาน มีความรู้และความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีในการจัดการศึกษา สามารถปฏิบัติงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด สามารถสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศในทุกๆ ด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีทักษะและความรู้เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จสูงสุด ประกอบด้วย

1.1 ความรอบรู้ด้านการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารมืออาชีพที่มีความรู้ และความเข้าใจในหลักการแนวคิด ทฤษฎี ในการจัดการศึกษา สามารถปฏิบัติงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด สามารถสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศในทุกๆ ด้าน

1.2 ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ที่มีทักษะในการบริหารจัดการตามสถานการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร

1.3 ความสามารถด้านวิจัยเพื่อพัฒนา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่มีทักษะด้านงานวิจัย นำนวัตกรรมใหม่ๆ สู่องค์กร ใช้งานวิจัยเป็นฐาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารสถาน ศึกษา มี ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จสูงสุด

³⁰ สาริตา เจนเขว่า และเสวียน เจนเขว่า, “การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0,” วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา 11, 3 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560): 267-276.

³¹ เรื่องเดียวกัน.

2) ด้านทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออก การใช้ความสามารถในการทำงานในมิติด้านบุคคล มิติด้านงาน มิติด้านทีมงาน มิติด้านองค์กร สถานศึกษาและมิติด้านชุมชนทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างโดดเด่นเพื่อให้ผู้บริหารมีทักษะภาวะผู้นำในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย

2.1 ทักษะด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา หมายถึงการใช้ความสามารถในการทำงานในมิติด้านบุคคลมีการตัดสินใจและแก้ปัญหาในความถูกต้องและมีเหตุผลเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร

2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึงการใช้ความสามารถในการทำงานในด้านมิติงานและบุคคล เข้าใจ เข้าถึงตัวบุคคล ใช้คนให้เหมาะกับงาน ตามความถนัดของแต่ละบุคคล

2.3 ทักษะด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการใช้ความสามารถในการทำงานด้านองค์กร สถานศึกษา เพื่อความเป็นเลิศมีแนวคิดเชิงบวก และส่งเสริมองค์กรอย่างสร้างสรรค์

2.4 ทักษะด้านการสร้างทีม หมายถึง การใช้ความสามารถในการทำงานด้านมิติทีมงาน สร้างการทำงานโดยร่วมกันเป็นทีม มีการประณีตประนอม ช่วยเหลือเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5 ทักษะด้านการบริหารจัดการเวลา หมายถึงการใช้ความสามารถในการทำงานด้านการบริหารจัดการเวลา เพื่อองค์กรจัดการตนเอง จัดการเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับบุคลากร ปฏิบัติงาน ตามเวลา มีการลงเวลาการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพขององค์กร

2.6 ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึงการใช้ความสามารถในมิติการแสดงออกทาง อารมณ์ ไม่ให้เกิดการลำเอียงมีความเสมอภาค สม่่าเสมอในบุคลากรมีการใช้อารมณ์อย่างอดทนอดกลั้น ด้วย เหตุและผลของการทำงานได้อย่างเหมาะสม

2.7 ทักษะการบริการที่ดี หมายถึงการใช้ความสามารถในมิติด้านชุมชน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างโดดเด่น เน้นการบริการเพื่อสังคมที่ดีต่อองค์กร นำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ด้านผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในงานวิชาการ ให้บรรลุเป้าประสงค์ในความสามารถในการพัฒนางาน และส่งเสริมการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ มีการเรียนรู้ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มียุทธศาสตร์เพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้อ่านออกเขียนได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาและกำกับติดตามอยู่เสมอเพื่อสร้างความเข้มแข็งในงานวิชาการและยกระดับคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การสร้าง

บรรยากาศในการเรียนรู้และการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

3.1 การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน หมายถึง การใช้ความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรตลอดจนพัฒนาครู อย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพองค์กร

3.2 การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ หมายถึง การใช้ความสามารถในการบริหารจัดการ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ มีการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะชุมชนข้างเคียงอย่างเอื้อต่อกัน

3.3 การวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา หมายถึง การใช้ความสามารถ การวางแผนโดยมียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้อ่านออกเขียนได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ มีการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริง มีการนิเทศแบบร่วมกันพัฒนาและกำกับติดตามอยู่เสมอ เพื่อสร้างความเข้มแข็งในงานวิชาการ และยกระดับคุณภาพการจัดการให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน

4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Morality and ethics) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร แสดงออกในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จมีความซื่อตรงซื่อสัตย์ และ โปร่งใสตรวจสอบได้ วางตัวเป็นกลางทางการเมืองประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ และ จิตสำนึกที่ดี เพื่อให้เป็นผู้มีชื่อเสียงเกียรติคุณที่ดีและเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ได้บังคับบัญชาและ บุคคลทั่วไป ประกอบด้วย

4.1 การมีวินัย หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการมีวินัย มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์และโปร่งใส ตรวจสอบได้ นำแนวทางประยุกต์สู่การปฏิบัติในการดำรงตนให้เป็นผู้มีวินัย มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4.2 การยึดหลักประชาธิปไตย หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการวางตัว เป็นกลางทางการเมือง ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของประชาธิปไตยทางการศึกษา และพลเมืองที่ดีต่อ สังคม โรงเรียน ชุมชน และครอบครัว

4.3 มีหลักธรรมในการครองตน ครองคนและครองงาน หมายถึง ผู้บริหารที่มี หลักธรรมในการบริหารตนด้วยการครองตน ครองคน และครองงานโดยใช้ธรรมะในการบริหารจัดการ ในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีคุณธรรมการครองตน ครองคน และครองงานในการดำรงตนให้เป็นผู้มีการประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม การดำรงชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง มีความรักและศรัทธารับผิดชอบในวิชาชีพ ทำให้ได้ชื่อว่าเป็นคนดีน่าเคารพยกย่อง เป็นผู้ มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐานซึ่งจะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องประพฤติตนตามหลักศาสนาที่ตนเคารพนับถือ

นั่นคือเป็นผู้มีคุณธรรม มีความรู้รอบด้วยสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา สมานัตตา และคุณธรรมครองงาน คือมีอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นต้น

4.4 ดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม การดำรงชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีจิตสาธารณะ และจิตสำนึกที่ดี เพื่อให้เป็นผู้มี ชื่อเสียง เกียรติคุณที่ดี และเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ได้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป ศรัทธาในวิชาชีพ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

5) ด้านทักษะยุคใหม่ (Modern Skills) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารในลักษณะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาไทยแลนด์ 4.0 เป็นทักษะในสายวิชาชีพ ทักษะการสอนงานและพัฒนาคน ทักษะการวางแผนงานและทักษะการมอบหมายงานคัดเลือกทีมงาน การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นผู้อื่น เพิ่มพลังงานบวก ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ มีระบบความคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะการบริหารผลการปฏิบัติงานและทักษะการวัดผลปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทักษะยุคใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย

5.1 ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่ประกอบด้วยทักษะในสายวิชาชีพ ทักษะการสอนงานและพัฒนาคน ทักษะการวางแผนงาน และทักษะการมอบหมายงาน เกิดประสิทธิภาพขององค์กร

5.2 ทักษะด้านมนุษย์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร ที่ประกอบไปด้วย ทักษะการคัดเลือกทีมงาน ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นผู้อื่น ทักษะการสื่อสารพลังงานบวก ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพต่อองค์กร

5.3 ทักษะด้านการคิดและตัดสินใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารด้านทักษะความคิดเชิงระบบ ทักษะด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะแก้ปัญหาและตัดสินใจ ทักษะการบริหารผลการปฏิบัติงานและ ทักษะการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทักษะยุคใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเกิดผลประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6) ด้านคุณลักษณะ (Characteristic) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกถึงคุณสมบัติที่มีในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของสถานศึกษา สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีความมั่นใจในตนเอง มีความมุ่งมั่น ไม่ลดละที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความอดทนอดกลั้นและเพียรพยายาม มี

ความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ มีความสุขุมรอบคอบ มีเหตุผลน่าเชื่อถือ มีความโอปอ้อมอารี รู้จักเอาใจเขาใส่ใจเรา และเป็นผู้มีพลังและศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีขีดจำกัด เพื่อเป็นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดีและเหมาะสมที่สุดประกอบด้วย

6.1 การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร ที่มีความตระหนักรู้ด้านวัฒนธรรม บรรยากาศ และบริบทต่างๆ ของผู้บริหาร

6.2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถสร้างภาพอนาคต ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง การสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีความมั่นใจในตนเอง มีความมุ่งมั่น ไม่ลดละที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความอดทนอดกลั้นและเพียรพยายาม มีความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสมำเสมอ เอาใจใส่อย่างดีต่อการบริหาร สถานศึกษา

6.3 การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างเครือข่าย และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

6.4 ความสัมพันธ์กับงาน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถในการบริหารงานโดยเน้นคุณภาพ การมองแบบองค์รวม การทำงานแบบบูรณาการและการวิเคราะห์ สังเคราะห์งานได้อย่างมีคุณภาพ และ (5) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะในการบริหารงานโดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ สู่องค์กร การผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรม นำสู่เป้าหมายความท้าทายและการคิดอย่างจินตนาการ ครอบรู้สถานการณ์ได้เป็นอย่างดี

7) ด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติ ให้ความร่วมมือกับชุมชนโดยมีเป้าหมายร่วมกัน ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอย่างมีคุณภาพสูงสุดและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศในทุกๆด้านประกอบด้วย

7.1 การดำเนินงานตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ปรับเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยภายนอกสถานการณ์ได้เสมอ ทันท่วงทีที่เปลี่ยนแปลง มีการจัดการคุณภาพตามมาตรฐานการ

7.2 การบริหารจัดการแบบบูรณาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานครบวงจร ผสมผสานการทำงานได้ดี สามารถบูรณาการงานได้อย่างมีระบบ

7.3 การจัดระบบงานอย่างคุณภาพ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ มีการวางแผนและกำหนดนโยบายโดยมี คณะกรรมการสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล มีระบบการศึกษาในสถานศึกษาเป็นระบบการศึกษาเพื่อทุกคน และทุกคนทำงานเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีเป้าหมาย มีระบบการศึกษานิเทศน์ติดตามประเมินผล³²

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามกรอบแนวคิดของกุกุจิรา รัักษนคร ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and ability) 2) ด้านทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) 3) ด้านผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Morality and ethics) 5) ด้านทักษะยุคใหม่ (Modern Skills) และ 6) ด้านคุณลักษณะ (Characteristic)

ลักษณะคุณสมบัติของผู้บริหารมืออาชีพ

อิลเลียท และ ฮอลลิงเวิร์ด (Elliott and Hollingsworth) กล่าวถึงลักษณะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายและความคาดหวัง และการมีส่วนร่วมของพนักงานและผู้อื่น 2) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีกลยุทธ์เพื่อให้เป้าหมายการสอนมีความสำคัญ 3) วางแผนประสานงาน และประเมินผลการสอนและหลักสูตร 4) ส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาครูทั้งในระบบและนอกระบบ และ 5) การดูแลสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและสนับสนุนสำหรับการเรียนการสอน³³

ลีธวูด, แฮร์ริส และฮอปกินส์ (Leithwood, Harris and Hopkins) กล่าวถึงสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จปฏิบัติมีดังนี้ 1) กำหนดทิศทาง ประกอบด้วย สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันระบุเป้าหมายระยะสั้นเฉพาะเจาะจงร่วมกัน สร้างความคาดหวังที่มีประสิทธิภาพสูง และสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2) สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาคน ประกอบด้วย กระตุ้นความก้าวหน้าด้านความสามารถระดับมืออาชีพของพนักงาน ให้การสนับสนุนและแสดงให้เห็นถึงการพิจารณาของ

³² เรื่องเดียวกัน.

³³ Elliott, K., and Hollingsworth, H. **A case for reimagining school leadership development to enhance collective efficacy.** (Camberwell: Australian Council for Educational Research, 2020), 6.

พนักงานแต่ละบุคคล ต้นแบบค่านิยมและแนวปฏิบัติของโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจ ระหว่างเจ้าหน้าที่ นักเรียน และผู้ปกครอง และสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่มีประสิทธิผลกับ เครือข่ายครู 3) พัฒนานอกระบบเพื่อรองรับแนวปฏิบัติที่ต้องการ ประกอบด้วย สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและกระจายความเป็นผู้นำ โครงสร้างองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและชุมชน เชื่อมต่อโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อมที่กว้างขึ้น รักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี และจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุน วิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน และ4) ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน ประกอบด้วย โปรแกรมการสอนบุคลากร ให้การสนับสนุนการเรียนการสอน ติดตามความคืบหน้าการเรียนรู้นักเรียนและการพัฒนาโรงเรียน และดูแลพนักงานจากสิ่งรบกวนสมาธิในการทำงาน³⁴

โจเซฟ ลาทาน (Joseph Lathan) กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ไว้ดังนี้ 1) เข้าใจถึงความสำคัญของการสร้างชุมชน ผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะสร้าง และรักษาความเป็นหุ้นส่วนระหว่างครอบครัวและชุมชนซึ่งกันและกัน และใช้ประโยชน์จากความเป็นหุ้นส่วนเหล่านั้นเพื่อปลูกฝังชุมชน โรงเรียนที่ครอบคลุม ดูแลเอาใจใส่ และตอบสนองต่อวัฒนธรรม ในการสร้างเครือข่ายชุมชนผู้นำโรงเรียนจำเป็นที่จะต้องปรากฏตัวให้เห็นในโรงเรียนและชุมชนของ เพื่อพัฒนาความไว้วางใจ และสร้างความรู้สึกโปร่งใสและจุดประสงค์ร่วมกันกับผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่ สมาชิกในชุมชน และนักเรียน 2) ให้อำนาจครูและปลูกฝังทักษะความเป็นผู้นำ ผู้นำโรงเรียนที่ยิ่งใหญ่ รู้ดีว่าไม่สามารถจัดการทุกอย่างได้เพียงลำพัง เนื่องจากการทำงานของสถานศึกษาอยู่ท่ามกลางครู และเพื่อนร่วมงานที่ยอดเยี่ยม และไม่เพียงเท่านั้น ผู้นำจะต้องสนับสนุนครูและเจ้าหน้าที่อย่างเต็มที่ ด้วยการสนับสนุนให้เรียนรู้ พัฒนา และสำคัญที่สุดคือการเป็นผู้นำด้วยตนเอง 3) ใช้ข้อมูลและ ทรัพยากร ผู้นำโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จใช้ข้อมูล ซึ่งรวมถึงการประเมินมาตรฐานและการ ประเมินตามโรงเรียน เพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการ ส่งเสริมโอกาสที่ตอบสนองอย่างเท่าเทียม และผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูล นั้นเพื่อตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อประโยชน์ของนักเรียน 4) มีวิสัยทัศน์และแผน ผู้นำที่ดีเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมาย มีการทำงานเป็นทีม และวางแผนเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทุกคนสามารถระบุ วิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน 5) สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และมีส่วนร่วม การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงทางเลือกการเรียนรู้ที่

³⁴ Leithwood, K., Harris, A., and Hopkins, D. “Seven strong claims about successful school leadership revisited,” *School Leadership and Management* 40, 1 (2020): 5 – 22.

ยืดหยุ่นและเส้นทางที่มีประสิทธิภาพสำหรับการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาในพื้นที่ที่พวกเขาอาศัย เป็นส่วนหนึ่ง สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยที่หล่อเลี้ยงนักเรียนทุกคน ผู้นำที่จัดลำดับความสำคัญของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมักจะเชื่อว่าทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ที่ยิ่งใหญ่ขึ้นได้ ดังนั้นจึงสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างคณะครูและนักเรียน⁶) ชื่นชมในผลงานของตนเอง การชื่นชม หรือยินดีเป็นส่วนประกอบที่สำคัญสำหรับเกือบทุกคนที่ต้องการประสบความสำเร็จและมีความสุขในงานของตน และการชื่นชม หรือยินดีเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำโรงเรียน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียน 7) ส่งเสริมการรับความเสี่ยง สิ่งที่นักการศึกษาส่วนใหญ่รู้อยู่แล้วคือความล้มเหลวสามารถเกิดขึ้นได้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงจะพร้อมรับความเสี่ยงร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 8) นำโดยตัวอย่าง ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับนักเรียนในโรงเรียนหรือเขตการศึกษา สำหรับเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง มักจะได้รับความเคารพและชื่นชม ดังที่นักปรัชญาและแพทย์ อัลเบิร์ต ฮิวเซอร์เคยกล่าวไว้ว่า “ตัวอย่างไม่ใช่สิ่งสำคัญในการโน้มน้าวผู้อื่น มันเป็นสิ่งเดียวเท่านั้น”⁹) มีพากเพียร – อยู่กับโรงเรียนอย่างน้อยห้าปี ในกรณีของการเป็นผู้นำในโรงเรียน มีการบันทึกว่าการลาออก หรือย้ายโรงเรียนบ่อยครั้งส่งผลให้บรรยากาศในโรงเรียนติดลบ ซึ่งส่งผลในทางลบต่อผลการเรียนของนักเรียน และ¹⁰) พวกเขาเป็นผู้เรียนตลอดชีวิต เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดที่ผู้นำโรงเรียนจะต้องถือปฏิบัติ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง³⁵

เมียดอร์ (Meador) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ว่ามีคุณสมบัติหลายประการที่จะช่วยให้สามารถทำงานได้สำเร็จ ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเรียนการสอน ผู้นำที่ดีต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของโรงเรียน ผู้นำที่ดีต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่น ผู้นำที่ดีจะมองหาวิธีปรับปรุงโรงเรียนโดยไม่คำนึงว่ามันจะยากแค่ไหน ภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของโรงเรียน โรงเรียนที่มีผู้นำที่ไม่เข้มแข็งมักจะล้มเหลว 2) เชี่ยวชาญในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้คน ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่ติดต่อด้วย เพื่อสร้างความไว้วางใจ ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา ครู เจ้าหน้าที่ช่วยเหลือ ผู้ปกครอง นักเรียน และสมาชิกในชุมชน ทุกกลุ่มต้องการแนวทางที่แตกต่างกัน และบุคคลภายในกลุ่มก็มีเอกลักษณ์ในสิทธิของตนเอง 3) ความสมดุลระหว่างการดำเนินและการชื่นชม ผู้บริหารต้องตั้งความคาดหวังให้สูงและถือสิ่งที่รับผิดชอบในมาตรฐาน

³⁵ Joseph Lathan, **10 Traits of Successful School Leaders**, accessed 9 September, 2021, available from <https://onlinedegrees.sandiego.edu/wp-content/uploads/2020/09/USD-10-Traits-of-Successful-School-Leaders.pdf>

เดียวกัน ถึงแม้บางครั้งจะต้องตำหนิ และทำร้ายความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับงานที่ไม่น่าพอใจ แต่เพื่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกัน หากผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้เป็นที่น่าพอใจ ท่านต้องชื่นชมเมื่อเห็นสมควร ให้กำลังใจและชื่นชมครูที่ทำงานพิเศษ ยกย่องนักเรียนที่เก่งในด้านวิชาการ ความเป็นผู้นำ และ/หรือความเป็นพลเมือง หลักการที่โดดเด่นสามารถกระตุ้นโดยใช้ทั้งสองวิธีร่วมกัน 4) ยุติธรรมและสม่ำเสมอ ไม่มีอะไรสามารถทำลายความน่าเชื่อถือของผู้บริหารได้เร็วไปกว่าการไม่สอดคล้องกับวิถีจัดการกับสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน แม้ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งสองกรณีจะไม่เหมือนกันทุกประการ แต่ผู้บริหารต้องคิดถึงวิถีจัดการกับสถานการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกันและดำเนินการต่อไปในวิธีการเดียวกัน เช่น เมื่อนักเรียนรู้ว่าผู้บริหารจัดการกับวินัยของนักเรียนอย่างไร พวกเขาจะเปรียบเทียบจากกรณีหนึ่งไปอีกรกรณีหนึ่ง หากคุณไม่ยุติธรรมและไม่สม่ำเสมอ จะส่งต่อความน่าเชื่อถือของผู้บริหารทันที 5) จัดระเบียบและเตรียมพร้อม การจัดระเบียบและเตรียมพร้อมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการรับมือกับความท้าทายผู้บริหารต้องเตรียมพร้อมสำหรับทุกสิ่ง เนื่องจากต้องรับมือกับคนจำนวนมาก มีหลายสิ่งที่ไม่ได้วางแผนไว้ที่อาจเกิดขึ้นได้ การมีนโยบายและขั้นตอนในการจัดการกับสถานการณ์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนและการเตรียมการที่จำเป็นเพื่อให้เกิดประสิทธิผล การจัดระเบียบและการเตรียมการจะช่วยลดความเครียดเมื่อจะต้องรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่เหมือนใคร 6) ผู้ฟังที่ยอดเยี่ยม การเป็นผู้ฟังที่ยอดเยี่ยม จะทำให้ผู้บริหารรับทราบถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อที่จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไปในการช่วยแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์หรือบางครั้งเป็นการไกล่เกลี่ยความเข้าใจผิดเล็กน้อยที่อาจจะส่งบานปลายให้จบลงด้วยดี และ 7) ผู้มีวิสัยทัศน์ การศึกษามีการพัฒนาตลอดเวลา มีบางสิ่งที่ใหญ่กว่าและดีกว่าอยู่เสมอ ถ้าผู้บริหารไม่พยายามปรับปรุงโรงเรียน แสดงว่าผู้บริหารไม่ได้ทำงาน นี่จะเป็นกระบวนการต่อเนื่องเสมอ แม้ว่าจะอยู่ที่โรงเรียนมา 15 ปีแล้ว แต่ก็ยังมีอีกหลายสิ่งที่สามารถทำได้เพื่อปรับปรุงคุณภาพโดยรวมของโรงเรียน แต่ละองค์ประกอบเป็นส่วนสำคัญของกรอบการทำงานที่ใหญ่ขึ้นของโรงเรียน ส่วนประกอบแต่ละอย่างต้องได้รับการปรับปรุงเป็นระยะๆ บางครั้งอาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยน พัฒนาด้านต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด³⁶

³⁶ Meador, Derrick. "Characteristics of a Highly Effective School Principal." accessed 9 September, 2021, available from <https://www.thoughtco.com/characteristics-of-a-highly-effective-principal-3194554>

สุรัตน์ ดวงชาตม กล่าวถึง บัญญัติ 10 ประการสู่การเป็นนักบริหารมืออาชีพไว้ว่า
ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารองค์กรทุกองค์การ ไม่ว่าจะ
จะเป็นองค์การภาครัฐ หรือเอกชนจึงปรารถนาที่จะมี หรือได้มาซึ่งนักบริหารมืออาชีพบริหาร
องค์กร นักบริหารมืออาชีพคือผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหาร มี
ผลงานที่ประสบความสำเร็จจนเป็นหลักประกันถึงความเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและมี
มาตรฐาน จนเป็นที่ยอมรับจากการศึกษาศาสตร์ทางการบริหาร และการศึกษาผู้บริหารที่ประสบ
ความสำเร็จในการบริหารอย่างมืออาชีพจำนวนมาก พบว่าผู้บริหารเหล่านั้นจะมีคุณลักษณะหรือ
คุณสมบัติที่โดดเด่น ในเรื่องต่อไปนี้ 1) มีบุคลิกที่ดี (Personality) ผู้บริหารมืออาชีพต้องเป็นผู้ที่มี
บุคลิกภาพดี คือ “คนที่มีจิตใจแจ่มใส กายสง่า วาจาดี หรือ คนที่มาดต้องตา วาจาต้องกาย ภายใน
ต้องเยี่ยม” จิตแจ่มใส คือ การมีจิตใจดีงาม มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน อารมณ์ดี ยิ้มแย้ม แจ่มใสไม่
บูดไม่บึ้ง กายสง่า คือ การแต่งกายท่าทาง การวางตัวต้องถูกต้องเหมาะสมภูมิฐาน และถูกกาลเทศะ
วาจาดี คือ การพูดดี พูดเป็น ต้องคิดก่อนพูดไม่ใช่พูดก่อนคิด ผู้บริหารมืออาชีพต้องมั่นตรวจสอบและ
พัฒนาบุคลิกภาพของตนอยู่เสมอเพราะผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะช่วยสร้างความประทับใจกับบุคคลที่คบ
หาสมาคมและจะเป็นบันไดสู่ความสำเร็จเป็นอย่างดีจึงมักจะมีคำกล่าวที่ว่า “มาดดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”
2) มีความรู้ดี (Knowledge) นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี ผู้มีความรู้ดีจะเป็นผู้มีบารมี
เป็นที่ยอมรับ มีคำกล่าวที่ว่า “Knowledge is Power ความรู้คืออำนาจ” ผู้ที่ประสบความสำเร็จใน
การบริหารจะเป็นผู้ที่รู้กว้างรู้ลึก คือ Knowledge something in everything รู้บางสิ่งในทุกอย่าง
(ความรู้ทั่วไปต้องรู้กว้างและรู้ไกล) Know everything in something รู้ทุกสิ่งในบางสิ่ง (รู้งานใน
หน้าที่ที่ต้องรู้ลึก) รวมทั้งรู้อย่างถูกหลักวิชา สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ 3) มีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล วิสัยทัศน์คือ สิ่ง
ที่อยากเห็นอยากมี อยากเป็นในอนาคตหรือภาพความสำเร็จในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ทำทหาย และ
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลต้องเป็นผู้ที่
เรียนรู้มาก คือ ได้อ่าน ได้ฟัง ได้เห็น ได้ทำมากคนที่มีความวิสัยทัศน์และมุ่งมั่นนำไปสู่การปฏิบัติ (Vision
with action) มักจะสำเร็จในทางตรงกันข้ามคนที่มีความวิสัยทัศน์แต่ไม่พยายามนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ
(Vision with action) ก็เท่าการเพ้อฝัน ดังนั้นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และ
มุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผล สำเร็จอยู่เสมอ 4) มีมนุษยสัมพันธ์ (Human
Relationship) นักบริหารมืออาชีพจึงต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนทั้ง นาย ลูกน้อง เพื่อน
และคนทั่วไป เพราะความสำเร็จในการบริหารไม่ได้เกิดจากการทำงานเพียงลำพังของผู้บริหาร แต่เกิด
จากการที่ทุกฝ่ายให้การช่วยเหลือสนับสนุนกัน ผู้บริหารที่สามารถนั่งในใจคนอื่นได้ คือผู้ที่สามารถ
พิชิตความสำเร็จได้อย่างน่าชื่นชม คุณค่าของการมีมนุษยสัมพันธ์จึงอยู่ที่การได้รับความร่วมมือในการ

ปฏิบัติงานและการให้อภัยเมื่อผิดพลาด 5) มีภาวะผู้นำ (Leadership) มีคำกล่าวว่า “ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารแต่ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำ” นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (Strong Leadership) สามารถนำทีมปฏิบัติงาน ให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้นำมีมากมาย ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งอยู่เสมอเพราะเมื่อใดที่ผู้บริหารสูญเสียความเป็นผู้นำ ความเสื่อม ความอ่อนแอ ความล้มเหลวความขัดแย้งจะเกิดขึ้นในองค์การ โอกาสของการเป็นผู้นำมืออาชีพก็จะหลุดไปอย่างน่าเสียดาย 6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Chief Change Officer) ที่ใดที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่นั่นไม่มีการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง คือ การพัฒนา (Changing is development) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์การโดยเฉพาะในยุคปฏิรูปยิ่งมีความต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมี คุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ “มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความลึกและรอบรู้ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง” 7) มีคุณธรรมจริยธรรม (Moral & Ethics) คุณธรรมประจักษ์โรหิตที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณผู้บริหารให้เป็นผู้ “คิดดี พูดดีและทำดี” นักบริหารมืออาชีพจะต้องหมั่นตรวจสอบตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่เสมอ การที่ผู้มีความคุณธรรมจริยธรรมนั้นจะทำให้ผู้บริหารได้รับความรักความเคารพ ความเชื่อถือและความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป 8) บริหารจัดการดี (Administration & Management) นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ สามารถมองภาพงานได้ตลอดแนว (See Through) คือ รู้จักจุดเริ่มต้นของงาน และจุดสุดท้ายของงาน และรู้จักกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุดยอดของนักบริหารคือ บริหารแล้วได้ทั้งงาน ได้ทั้งคน หมายความว่า “งานบรรลุผล คนก็เป็นสุข” แต่ในโลกของความเป็นจริงมักจะหาผู้บริหารดังกล่าวได้ยากยิ่งส่วนใหญ่จะพบแต่ผู้บริหารที่บริหารแล้ว ได้งาน แต่ไม่ได้คน หรือได้คนแต่ไม่ได้งาน นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้อย่างมีศิลปะเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ต้องมีทั้งศาสตร์ สามารถทั้งศิลป์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแสวงหานวัตกรรม เทคโนโลยี หลักการ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการอยู่เสมอ 9) มีความสามารถพิเศษรอบด้าน (Talent) ความสำเร็จในการบริหารนอกจากจะเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการแล้ว นักบริหารมืออาชีพ จะต้องมีความรู้และทักษะที่สำคัญอื่นๆ อีกมากมาย เช่น กล้าตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักประสานสืบทอด รู้จักบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างทีมงานและพัฒนาทีมงาน เสริมสร้างพลังงานอำนาจ ตลอดจนความสามารถในการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร และ 10) ผู้นำวิชาการ (Professional Leader) นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดี มีความสามารถในการประกอบวิชาชีพจนมีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในวิชาชีพมีผลงานเป็น

ที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่ประกอบวิชาชีพด้วยกัน และผู้รับบริการ นอกจากนี้จะเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้วยกัน³⁷

ถวิล อรัญเวศ มีความเห็นว่า ผู้บริหารหรือนักบริหารมืออาชีพ ควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนที่สุขุมรอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ ไม่ด่วนเชื่อ แต่ต้องมีความรอบคอบโดยอาศัยข้อมูลจากหลายส่วนที่เป็นปัจจุบันทันสมัยประกอบการตัดสินใจ 2) ไวต่อข้อมูล นักบริหารมืออาชีพ จำเป็นต้องเป็นคนที่มีทันสมัย ไวต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ฉะนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่างๆ อยู่เสมอโดยสามารถสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต หรือเว็บไซต์ต่างๆ หรือสื่อสารที่ไร้พรมแดนในรูปแบบต่างๆ 3) เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและวางแผนหาแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาในอนาคตได้เป็นอย่างดี 4) ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน นักบริหารมืออาชีพ นอกจากจะต้องเป็นคนซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งแล้ว ยังจะต้องพยายามสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นอยู่เสมอและนำมาเผยแพร่ผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ 5) ประสานสิบทิศ นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับหน่วยงาน องค์กร หรือบุคคลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถ ขจัดปัดเป่าปัญหาต่างๆ ในหน่วยงานได้อย่างสันติวิธี โดยอาศัยหลักการปรองดองและสมานฉันท์เป็นบรรทัดฐาน 6) คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ นักบริหารมืออาชีพ จะต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ หรือหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อประกอบการบริหารงานเป็นระยะๆ ตามแต่โอกาสอันสมควร 7) จูงใจเพื่อร่วมงาน นักบริหารมืออาชีพ จะต้องมียุทธศาสตร์ในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชย ให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบในระบบคุณธรรม และคุณงามความดีของแต่ละคนที่ได้สะสมมา โดยจะต้องศึกษาข้อมูลของเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีพอก่อนตัดสินใจให้ความดีความชอบเพื่อให้ขวัญและกำลังใจเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเสมอภาคและทั่วถึง 8) ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค นักบริหารมืออาชีพ จะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหาและไม่หมกหมมปัญหาไว้ให้พอกพูนขึ้นเรื่อยๆ 9) รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตาม

³⁷ สุรัตน์ ดวงชาตม, “บัญญัติ 10 ประการ...สู่การเป็นนักบริหารมืออาชีพ,” วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ 3, 12 (กรกฎาคม - กันยายน 2558), 6-9.

เหตุการณ์นั้นๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง ต้องมีความเด็ดขาดและฉับไวเพื่อฟันธงในการแก้ไขปัญหาให้หมดไปอย่างรวดเร็ว และ10) บริหารงานแบบมีส่วนร่วม นักบริหารมืออาชีพ ต้องบริหารงานโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกๆ ฝ่าย จะต้องบริหารงานในรูปแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษา³⁸

มาตรฐานของผู้บริหารมืออาชีพ

ผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเป้าหมายของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดเป็นมาตรฐานที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษาถือปฏิบัติ ดังนี้

ศูนย์ทดสอบนานาชาติมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ (Cambridge Assessment International Education) กล่าวถึงการกำหนดมาตรฐานผู้บริหารโรงเรียนเคมบริดจ์ ดังนี้ 1) มีความรู้ความเป็นผู้นำและความเข้าใจ ประกอบด้วย (1) พัฒนาความเข้าใจของโรงเรียนและชุมชนตามลำดับ เพื่อแสดงถึงความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ของภารกิจ วิสัยทัศน์ และลำดับความสำคัญของโรงเรียน (2) รักษาองค์ความรู้ปัจจุบันของการวิจัยพัฒนาการเด็ก การพัฒนาหลักสูตรและการสอน และการเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำหรับนักเรียน การประเมินผลงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (3) เข้าใจหลักการและแนวปฏิบัติในการปรับปรุงโรงเรียนและของความเป็นผู้นำและการจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้าและปรับปรุงโปรแกรม ปรับปรุงของโรงเรียน และ(4) แสดงให้เห็นถึงความรู้ความเข้าใจร่วมสมัย การวิจัยความเป็นผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเพื่อสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง 2) ทักษะและการปฏิบัติแห่งความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย (1) ใช้ช่วงของทักษะความเป็นผู้นำที่จำเป็นในการสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนต่อเจ้าหน้าที่ ผู้เรียน และชุมชนโรงเรียนและเพื่อสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน และความมุ่งมั่นสู่วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ (2) ใช้ทักษะการตัดสินใจและส่งเสริมกระบวนการตัดสินใจภายในโรงเรียนตามการใช้ข้อมูลและลักษณะโดยวิทยาลัยและการให้คำปรึกษา (3) กระจายความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้กับอาจารย์ผู้สอน และสนับสนุนแบบมืออาชีพแก่ผู้อื่นในบทบาทผู้นำรวมถึงการพัฒนาทักษะของตนเองในการให้คำปรึกษาและการฝึกสอน และ(4) จำลองการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยไตร่ตรองอย่างแข็งขันในการปฏิบัติของตนเองแสวงหาข้อเสนอแนะจากผู้อื่นและหาโอกาสให้กับพวกเขาการพัฒนาวิชาชีพของตนเองรวมถึงการรับรองขั้นสูงในการเป็นผู้นำ 3) ค่านิยม

³⁸ ถวิล อรัญเวศ, ผู้บริหารมืออาชีพกับการครองใจลูกน้อง, เข้าถึงเมื่อ 9 กันยายน 2564 เข้าถึงได้จาก http://thawin09.blogspot.com/2017/02/blog-post_15.html

และคุณลักษณะของผู้นำ ประกอบด้วย (1) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องในการเรียนรู้ส่วนบุคคลการเจริญเติบโตและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนทุกคนและให้ความสำคัญกับมาตรฐานระดับสูงของความสำเร็จและความประพฤติของผู้เรียนทุกคน (2) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างสม่ำเสมอต่อความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาวิชาชีพของพนักงานทุกคนและเพื่อการพัฒนาของพวกเขาศักยภาพความเป็นผู้นำ (3) ส่งเสริมผลประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนและชุมชนที่โรงเรียนให้บริการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและความยั่งยืนของโรงเรียนวิสัยทัศน์และพันธกิจ และ(4) ตัวอย่างความประพฤติตามหลักจริยธรรม ระบุด้วยความซื่อสัตย์สุจริตส่วนบุคคล ความเคารพต่อและความเป็นธรรมในการติดต่อกับผู้เรียน เจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง และชุมชน 4) ความสัมพันธ์แบบมีอาชีพในการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย (1) สร้างความสัมพันธ์แบบมีอาชีพกับสมาชิกทุกคนในโรงเรียนชุมชนโดดเด่นด้วยความเคารพและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาความไว้วางใจและการศึกษาร่วมกันวัตถุประสงค์ (2) แสดงความฉลาดทางอารมณ์และเอาใจใส่ ตอบสนองอย่างเหมาะสมกับค่านิยมและมุมมองที่แตกต่างกันภายในชุมชนโรงเรียนและแสวงหาผลลัพธ์เชิงบวกต่อปัญหาและความท้าทาย (3) อำนวยความสะดวกในการสร้างทีมสำหรับทีมผู้นำระดับสูงและแบบจำลองการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและความเป็นมืออาชีพสำหรับทีมอื่น ๆ ภายในโรงเรียน และ(4) สร้างความสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงานในที่อื่นๆ สถาบัน องค์กรวิชาชีพและองค์กรการศึกษา รวมถึง Cambridge International เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการศึกษาและแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำให้กว้างขวางขึ้น 5) ผู้นำด้านการสอนและการเรียนรู้ ประกอบด้วย (1) สร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่ให้การสนับสนุนอย่างมืออาชีพและท้าทายครู ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลและคุณค่าความสำเร็จของผู้เรียนทุกคน (2) เป็นผู้นำ จูงใจ และให้ครูรับผิดชอบต่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพแผนการสอนและโปรแกรมกิจกรรมที่คำนึงถึงความต้องการด้านพัฒนาการและการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนตลอดจนพัฒนาการในรายวิชาและการสอนรายวิชา (3) ส่งเสริมและสร้างแบบจำลองการทำงานร่วมกันระหว่างครูแต่ละคนและเพื่อประเมินและแบ่งปันการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและเพื่อพัฒนาความรู้หลักสูตรและทักษะการสอน (4) สร้างวัฒนธรรมของความคาดหวังสูงและผลตอบแทนสูงโดยที่นักศึกษาและบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการดำเนินการและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เป็นบรรทัดฐานและความสำเร็จสูงมีค่าและเป็นที่ยอมรับในทั้งหมดแห่งของชีวิตในโรงเรียน (5) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าโรงเรียนมีนโยบายและขั้นตอนที่เหมาะสมในสถานที่สำหรับติดตามการเรียนรู้และความก้าวหน้าในทุกๆระดับ และข้อมูลการประเมินที่ถูกต้องใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับนักเรียนและการประเมินโปรแกรมและการสอน และ(6) ให้คุณค่ากับคุณสมบัติผู้เรียนของ Cambridge โดยตีความในบริบทของโรงเรียนและวิสัยทัศน์ และใช้สิ่งเหล่านี้เพื่อกำหนดความปรารถนาดีของครูและนักเรียน 6) นวัตกรรมชั้นนำและการปรับปรุง ประกอบด้วย (1) สร้าง

วัฒนธรรมวิชาชีพที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นนวัตกรรมใหม่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูมีแนวคิดใหม่ในการสอนของตนเองและร่วมกับผู้อื่นภายในและนอกโรงเรียน (2) สื่อสารข้อมูลและสนับสนุนนวัตกรรมโปรแกรมและแนวปฏิบัติสำหรับนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เปิดรับการปรับปรุง (3) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าหลักสูตรของโรงเรียนและโปรแกรมอื่นๆ เป็นการประเมินแบบวงจรโดยใช้ข้อมูลจากครู ผู้เรียน และอื่นๆ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นจุดเริ่มต้นของการวางแผนปรับปรุงโรงเรียน (4) นำกระบวนการวางแผนการปรับปรุงตามหลักวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของโรงเรียน และใช้ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียนและความสำเร็จเป็นองค์ประกอบสำคัญในแผน (5) กำหนดความรับผิดชอบ โครงสร้าง และระยะเวลาของพนักงานสำหรับการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปรับปรุงวางแผน จูงใจพนักงาน และทำให้แน่ใจว่าวัตถุประสงค์ของแผนและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และ(6) มีส่วนร่วมกับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนโรงเรียนในวงกว้างให้การสนับสนุนปรับปรุง และตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อการทำกับดูแลโรงเรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) วางระบบการจัดการ ประกอบด้วย (1) พัฒนาทีมผู้นำของบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่เหมาะสมกับการดำเนินงานในปัจจุบันและที่คาดหวังและความต้องการด้านพัฒนาการของโรงเรียน (2) ทบทวนกระบวนการและขั้นตอนการจัดการของโรงเรียนที่ต้องทำมั่นใจว่าเหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน ประเมินผลและการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนผลลัพธ์ (3) กำหนดขั้นตอนและความรับผิดชอบในการระบุและกรอกความต้องการบุคลากรกับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่มีความชัดเจนรายละเอียดงานและแนวความรับผิดชอบ (4) จัดทำเอกสารขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประเมินและพัฒนางานของพนักงานทุกคนได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญที่มีทรัพยากรเพียงพอโครงการพัฒนา รวมทั้งผู้ที่ต้องการตำแหน่งความเป็นผู้นำ (5) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรอื่นๆ นั้นเหมาะสมและพัฒนาและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพผลตามหลักธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องข้อกำหนดและความต้องการในปัจจุบันและที่คาดการณ์ไว้ของโรงเรียนและโปรแกรม และ(6) พัฒนานโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานของครูและเจ้าหน้าที่ตรวจสอบให้แน่ใจว่าคำแนะนำมีความชัดเจนและสอดคล้องกับค่านิยมของโรงเรียนและข้อกำหนดภายนอกและมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพภายในชุมชนโรงเรียน และ8) ส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย (1) ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ผู้ปกครองและผู้ใหญ่คนอื่นๆ มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผู้เรียนในชีวิตของโรงเรียนและสนับสนุนการพัฒนาความร่วมมือระหว่างโฮมสคูลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (2) ระบุและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ การสื่อสารภารกิจและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนไปยังชุมชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชีวิตของโรงเรียนโดยสมาชิกในชุมชน (3) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของนักเรียนต่อชุมชนในวงกว้างและการสนับสนุนความคิดริเริ่มเพื่อการเรียนรู้ชุมชนและบริการใน

โครงการโรงเรียน (4) สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพกับการกำกับดูแลโรงเรียน และ/หรือการจัดการ ดำเนินการตามความรับผิดชอบตามที่ตกลงกันไว้ นโยบายและแนวทางการกำกับดูแลและเป็นตัวแทนของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียนและพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายในธรรมาภิบาลหรือโครงสร้างการจัดการ (5) พัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับผู้นำในด้านอื่นๆ โรงเรียนและสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นเพื่อรองรับความต้องการของโรงเรียนและเพื่อส่งเสริมชุมชนมีอาชีพของการปฏิบัติสำหรับประโยชน์ของระบบการศึกษาที่กว้างขึ้น และ(6) ใช้โอกาสในการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานการศึกษาอื่นๆ เพื่อมีส่วนร่วมในการปรับปรุงด้านการจัดการศึกษาและแนวปฏิบัติความเป็นผู้นำระดับประเทศและต่างประเทศ³⁹

คณะกรรมการรับรองครูและกรมสามัญศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย (Commission on Teacher Credentialing & California Department of Education) กล่าวถึงมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา (CPSELS) ที่ใช้เป็นมาตรฐานเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การพัฒนาและการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำด้านการศึกษาอำนวยความสะดวกในการพัฒนาและดำเนินการตามวิสัยทัศน์ร่วมกันของการเรียนรู้และการเติบโตของนักเรียนทุกคน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้นำสร้างกลุ่มวิสัยทัศน์ที่ใช้การวัดข้อมูล และเน้นความเท่าเทียม การเข้าถึงโอกาส และผลลัพธ์สำหรับนักเรียนทุกคน 2) การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ของการเรียนการสอนที่แบ่งปันและสนับสนุนโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และ3) การวางแผนวิสัยทัศน์และการดำเนินการ ผู้นำจะต้องนำทางและติดตามการตัดสินใจ การกระทำ และผลลัพธ์โดยใช้การแบ่งปันวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

มาตรฐานที่ 2 ความเป็นผู้นำด้านการสอน ผู้นำด้านการศึกษาเป็นผู้กำหนดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในการสอนและการเรียนรู้ โดยได้รับแจ้งจากผู้เชี่ยวชาญมาตรฐานและเน้นการเติบโตของนักศึกษาและวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ผู้นำส่งเสริมวัฒนธรรมในที่พนักงานแต่ละคนมีส่วนร่วม และมีส่วนร่วมการเรียนรู้อย่างมืออาชีพที่ส่งผลในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูง 2) หลักสูตรและการเรียนการสอน ผู้นำแนะนำและสนับสนุนการดำเนินการตามหลักสูตร การเรียนการสอน และประเมินถึงความคาดหวังและผลลัพธ์ของนักเรียน และ3) การประเมินและความรับผิดชอบ ผู้นำพัฒนาและใช้งานการประเมินความ

³⁹ Cambridge Assessment International Education, **Cambridge School Leader Standards**, (Cambridge : Cambridge University), 2019, 1-8.

รับผิดชอบ ระบบตรวจสอบ ปรับปรุง และขยายผลลัพธ์โปรแกรมการเรียนรู้การปฏิบัติของนักการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 การจัดการและการเรียนรู้ ผู้นำด้านการศึกษาสิ่งแวดล้อมจัดการองค์การเพื่อปลูกฝังการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีประสิทธิผลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การดำเนินงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้นำดูแลการทำงาน, การเรียนรู้ที่ปลอดภัย และความสะอาดสิ่งแวดล้อม 2) แผนและขั้นตอน ผู้นำก่อตั้งโครงสร้างและการจ้างงานตามนโยบายและกระบวนการที่สนับสนุนนักเรียนที่จะสำเร็จการศึกษาพร้อมสำหรับวิทยาลัยและอาชีพ 3) สภาพแวดล้อม ผู้นำอำนวยความสะดวกปลอดภัย ยุติธรรมและให้เกียรติสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองทางปัญญา ภาษาศาสตร์ วัฒนธรรม สังคม อารมณ์และความต้องการทางกายภาพของผู้เรียนแต่ละคน และ 4) การคลังและทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำจัดแนวการคลังและทรัพยากรบุคคลและจัดการนโยบาย และข้อตกลงตามสัญญาที่สร้างผลผลิตและสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 การมีส่วนร่วมในครอบครัวและชุมชน ผู้นำด้านการศึกษาร่วมมือกับครอบครัวและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เพื่อจัดการกับนักเรียนที่หลากหลายและผลประโยชน์ของชุมชนและระดมทรัพยากรชุมชน ประกอบด้วย 1) พ่อแม่และครอบครัว ผู้นำมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายทั้งหมดพ่อแม่และครอบครัว รวมทั้งชุมชนด้วยโอกาสในการเรียนรู้และสนับสนุนนักเรียนโปรแกรม 2) ความร่วมมือของชุมชน ผู้นำสร้างชุมชนพันธมิตรที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาได้พบปะกันประสิทธิภาพและเนื้อหาความคาดหวังและจบการศึกษาพร้อมสำหรับวิทยาลัยและอาชีพ และ 3) ทรัพยากรชุมชนและบริการ ผู้นำยกระดับและบูรณาการทรัพยากรชุมชนและบริการเพื่อตอบสนองความหลากหลายความต้องการของนักเรียนทุกคน

มาตรฐานที่ 5 จริยธรรมและความซื่อสัตย์ ผู้นำด้านการศึกษาตัดสินใจ เป็นแบบอย่างและประพฤติตนในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเสมอภาค และถือพนักงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ประกอบด้วย 1) ฝึกคิดไตร่ตรอง ผู้นำทำหน้าที่ส่วนตัวจรรยาบรรณที่ต้องใช้การสะท้อนอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้ 2) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมผู้นำแนะนำและสนับสนุนการกระทำส่วนบุคคลและส่วนรวมที่ใช้หลักฐานที่เกี่ยวข้องและการวิจัยที่มีอยู่เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและการตัดสินใจทางจริยธรรม และ 3) การดำเนินการทางจริยธรรม ผู้นำรับรู้และใช้ ของพวกเขาอิทธิพลระดับมืออาชีพกับพนักงานและชุมชนเพื่อพัฒนาบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกันและการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาจำเป็นต้องทำอย่างสม่ำเสมอการตัดสินใจที่ยุติธรรมและเป็นธรรมเกี่ยวกับในนามของนักเรียนทุกคน

มาตรฐานที่ 6 บริบทภายนอกและนโยบาย ผู้นำด้านการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบริบททางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการศึกษาปรับปรุงนโยบายและแนว

ปฏิบัติด้านการศึกษา ประกอบด้วย 1) ความเข้าใจและนโยบายการสื่อสารโครงสร้างผู้นำอย่างแข็งขัน และมีส่วนร่วมในโอกาสที่พัฒนาสู่สาธารณะมากขึ้นความเข้าใจในการศึกษาสภาพแวดล้อมของนโยบาย 2) อิทธิพลทางวิชาชีพผู้นำใช้ความเข้าใจด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจบริบททางกฎหมาย และการเมืองถึงรูปร่างนโยบายที่นำไปสู่ทั้งหมดนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาพร้อมสำหรับวิทยาลัยและอาชีพ และ3) การมีส่วนร่วมของนโยบายผู้นำมีส่วนร่วมกับผู้กำหนดนโยบายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อร่วมมือด้านการศึกษานโยบายที่เน้นการปรับปรุงการศึกษาสำหรับนักเรียนทุกคน⁴⁰

กรมสามัญศึกษามลรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey Department of Education) กำหนดมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนโดยการอำนวยความสะดวกการพัฒนา ข้อต่อ การนำไปปฏิบัติ และการดูแลวิสัยทัศน์แห่งการเรียนรู้ที่แบ่งปันและการสนับสนุนจากชุมชนโรงเรียน

มาตรฐานที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนโดยสนับสนุนหล่อเลี้ยงและรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนและโปรแกรมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการเติบโตของพนักงานอย่างมืออาชีพ

มาตรฐานที่ 3 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนโดยสร้างความมั่นใจการจัดการองค์กร การดำเนินงาน และทรัพยากร เพื่อความปลอดภัย ประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนโดยร่วมมือกับครอบครัวและสมาชิกในชุมชน ตอบสนองต่อความสนใจและความต้องการของชุมชนที่หลากหลาย และระดมทรัพยากรชุมชน

มาตรฐานที่ 5 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนโดยดำเนินการกับความซื่อสัตย์สุจริตและอย่างมีจริยธรรม

⁴⁰ Commission on Teacher Credentialing & California Department of Education. **California professional standards for education leaders (CPSEL)**. (California: n.p.), 2017, 1-6.

มาตรฐานที่ 6 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนด้วยความเข้าใจ ตอบสนอง และมีอิทธิพลต่อบริบททางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ กฎหมายและวัฒนธรรมที่กว้างขึ้น⁴¹

สำนักงานการศึกษาโอเรกอน (Oregon Department of Educational กำหนดมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐโอเรกอน ประเทศสหรัฐอเมริกา ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้นำด้านการศึกษาผสมผสานหลักการของความสามารถทางวัฒนธรรมและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน และส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคน โดยการอำนวยความสะดวกในการพัฒนา การดำเนินการ และการดูแลวิสัยทัศน์ของการเรียนรู้ที่มีการแบ่งปัน และสนับสนุนโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 1) ร่วมมือกันพัฒนาและใช้วิสัยทัศน์และการกิจร่วมกัน 2) รวบรวมและใช้ข้อมูลเพื่อระบุเป้าหมาย ประเมินประสิทธิภาพขององค์กร และส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร 3) สร้างและดำเนินการตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 4) ส่งเสริมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และ 5) ติดตามและประเมินความคืบหน้าและแก้ไขแผน

มาตรฐานที่ 2 การปรับปรุงการสอน ผู้นำด้านการศึกษาผสมผสานหลักการของความสามารถทางวัฒนธรรมและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันและส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนด้วยการรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีและโปรแกรมหรือหลักสูตรการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) รักษาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ความไว้วางใจ การเรียนรู้ และความคาดหวังสูง 2) สร้างโปรแกรมหรือหลักสูตรที่ครอบคลุม เข้มงวด และสอดคล้องกัน 3) สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นส่วนตัวและสร้างแรงบันดาลใจสำหรับนักเรียน 4) กำกับดูแลและสนับสนุนคำแนะนำ 5) พัฒนาระบบการประเมินและความรับผิดชอบเพื่อติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 6) พัฒนาความสามารถในการสอนและความเป็นผู้นำของบุคลากร 7) ใช้เวลาสูงสุดในการสอนที่มีคุณภาพ 8) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมที่สุดเพื่อสนับสนุนการสอนและการเรียนรู้ และ 9) ติดตามและประเมินผลกระทบของการสอน

มาตรฐานที่ 3 การจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำด้านการศึกษาผสมผสานหลักการของความสามารถทางวัฒนธรรมและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันและส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคน โดยสร้างความมั่นใจในการบริหารจัดการองค์กร การดำเนินงาน และทรัพยากร ให้มีความปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ติดตามและประเมินระบบการจัดการและการปฏิบัติงาน 2) รับ จัดสรร จัดตำแหน่ง และใช้ทรัพยากรมนุษย์ การคลัง และเทคโนโลยีอย่างมี

⁴¹ New Jersey Department of Education, **New Jersey Professional Standards for Teachers and School Leaders**, (New Jersey : n.p.), 2014, 1-38.

ประสิทธิภาพ 3) ส่งเสริมและคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากร 4) พัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำแบบปรับตัว และ5) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าครูและเวลาขององค์กรมุ่งเน้นเพื่อสนับสนุนการสอนที่มีคุณภาพและการเรียนรู้ของนักเรียน

มาตรฐานที่ 4 การปฏิบัติแบบรวม ผู้นำด้านการศึกษผสมผสานหลักการของความสามารถทางวัฒนธรรมและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันและส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนโดยร่วมมือกับคณาจารย์และสมาชิกในชุมชนตอบสนองต่อความสนใจของชุมชนที่หลากหลายและความต้องการและการระดมทรัพยากรชุมชนเพื่อแสดงและส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของประชาธิปไตย ความเสมอภาค ความหลากหลาย และความเป็นเลิศ และเพื่อส่งเสริมการสื่อสารระหว่างกลุ่มที่หลากหลาย ประกอบด้วย 1) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่เท่าเทียมกัน 2) ทำความเข้าใจและบูรณาการทรัพยากรทางวัฒนธรรม สังคม และทางภูมิปัญญาที่หลากหลายของชุมชน 3) สร้างและรักษาความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา และ4) สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลกับพันธมิตรในชุมชน

มาตรฐานที่ 5 ความเป็นผู้นำอย่างมีจริยธรรม ผู้นำด้านการศึกษผสมผสานหลักการของความสามารถทางวัฒนธรรมและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันและส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนด้วยการปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ เป็นธรรม และอย่างมีจริยธรรม ประกอบด้วย 1) รับรองระบบความรับผิดชอบสำหรับความสำเร็จทางวิชาการและสังคมของนักเรียนทุกคน 2) เป็นต้นแบบของการตระหนักรู้ในตนเอง การไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ความโปร่งใส และพฤติกรรมที่มีจริยธรรม 3) ปกป้องค่านิยมของประชาธิปไตย ความเสมอภาค และความหลากหลาย 4) ประเมินผลทางจริยธรรมและทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และ5) ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมและแจ้งข่าวสารทุกด้านของการศึกษา

มาตรฐานที่ 6 บริบททางสังคมและการเมือง ผู้นำด้านการศึกษผสมผสานหลักการของความสามารถทางวัฒนธรรมและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันและส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนโดยการทำความเข้าใจ ตอบสนอง และมีอิทธิพลต่อการเมือง สังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และบริบททางวัฒนธรรม ประกอบด้วย1) ให้การสนับสนุนเด็ก ครอบครัว และผู้ดูแล 2) โน้มน้าวการตัดสินใจในท้องถิ่น อำเภอ รัฐ และระดับชาติที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และ3) ประเมิน วิเคราะห์ และคาดการณ์แนวโน้มและความคิดริเริ่มที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อปรับกลยุทธ์ความเป็นผู้นำ⁴²

⁴² Oregon Department of Educational, **Oregon Framework for Teacher and Administrator Evaluation and Support Systems**, accessed 9 September, 2021, available https://www.oregon.gov/ode/educator-resources/educator_effectiveness/Documents/oregon-framework--for-eval-and-support-systems.pdf

คณะกรรมการการศึกษาของรัฐอิลลินอยส์ (Illinois State Board of Education) กำหนดมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ดำเนินชีวิตตามภารกิจ วิสัยทัศน์ และเน้นผลลัพธ์ ผู้บริหารทำงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนเพื่อสร้างภารกิจและวิสัยทัศน์ของความคาดหวังสูงที่ทำให้นักเรียนทุกคนอยู่บนเส้นทางสู่ความพร้อมของมหาวิทยาลัย และอาชีพโดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ ประกอบด้วย 1) ประสานงานความพยายามในการสร้างและดำเนินการตามวิสัยทัศน์สำหรับโรงเรียนและกำหนดผลลัพธ์และเป้าหมายที่ต้องการให้สอดคล้องกับภาพรวมวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและนำไปสู่การพัฒนา นักเรียนสำหรับผู้เรียนทุกคน 2) รับรองเอกลักษณ์ วิสัยทัศน์ และภารกิจขับเคลื่อนการตัดสินใจของโรงเรียน และ 3) ดำเนินการเจรจาที่สำคัญกับบุคคล ที่งานและเจ้าหน้าที่ตามข้อมูลผลการปฏิบัติงานของนักเรียนอย่างทันท่วงทีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และผลลัพธ์ของนักเรียน

มาตรฐานที่ 2 การเปลี่ยนแปลงระบบขั้นนำและการจัดการ ผู้บริหารสร้างและนำระบบไปใช้เพื่อให้แน่ใจว่าปลอดภัย เป็นระเบียบและสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิผลสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไปสู่ความสำเร็จของลำดับความสำคัญในการปรับปรุงโรงเรียนและเขตพื้นที่ ประกอบด้วย 1) พัฒนา ดำเนินการ และตรวจสอบผลลัพธ์ของแผนการปรับปรุงโรงเรียนและข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั่วทั้งโรงเรียนเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2) สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย สะอาด และเป็นระเบียบ และ 3) ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการจัดสรรบุคลากร เวลา สื่อการเรียนการสอน และทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่บรรลู่เป้าหมายแผนการปรับปรุงโรงเรียน

มาตรฐานที่ 3 การปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้ ผู้บริหารทำงานร่วมกับบุคลากรของโรงเรียนและชุมชนเพื่อพัฒนางานวิจัยที่ใช้เป็นกรอบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพซึ่งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนทุกคน ประกอบด้วย 1) ทำงานร่วมกับพนักงานเพื่อพัฒนากรอบการทำงานที่สอดคล้องกันเพื่อประสิทธิผลการสอนและการเรียนรู้ที่มีความเข้มงวดและมีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตรมาตรฐาน การสอนตามการวิจัย และความคาดหวังสูงสำหรับผลการเรียนของนักเรียน 2) สร้างวงจรการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องซึ่งใช้หลายรายการแบบฟอร์มข้อมูลและตัวอย่างงานของนักเรียนเพื่อสนับสนุนรายบุคคล ทีมและเป้าหมายการปรับปรุงทั่วทั้งโรงเรียน ระบุและจัดการด้านการปรับปรุงและเฉลิมฉลองความสำเร็จ 3) ดำเนินการแทรกแซงของนักเรียนที่สร้างความแตกต่างการเรียนการสอนตามความต้องการของนักเรียน 4) เลือกรักษาครูที่มีความเชี่ยวชาญในการส่งมอบการเรียนการสอนที่เพิ่มการเรียนรู้ของนักเรียนสูงสุด ประเมินประสิทธิผลของการสอนและของครูแต่ละคนโดยดำเนินการสังเกตที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการบ่อยครั้งโดยให้ทันเวลา ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมิน

ครู 5) รับรองการฝึกอบรม การพัฒนา และการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพสูง ทีมครูผู้สอนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้ใหญ่เพื่อความก้าวหน้าในการเรียนรู้และประสิทธิภาพของนักเรียน และ6) พัฒนาระบบและโครงสร้างสำหรับบุคลากรมืออาชีพ การพัฒนาและแบ่งปันการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการจัดการและปกป้องเวลาที่กำหนดสำหรับการพัฒนา

มาตรฐานที่ 4 การสร้างและรักษาความสัมพันธ์แบบร่วมมือกัน ผู้บริหารสร้างชุมชนโรงเรียนที่ร่วมมือกันโดยบุคลากรทุกคนในโรงเรียนถือเป็นคนในครอบครัว และชุมชนมีปฏิสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอและแบ่งปัน ช่วยเหลือชุมชนเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) สร้างพัฒนา และรักษาความสัมพันธ์อันเป็นผลให้การมีส่วนร่วมของนักเรียนอย่างแข็งขันในกระบวนการเรียนรู้ 2) ใช้ข้อเสนอแนะที่มีความหมายของนักเรียน เจ้าหน้าที่ ครอบครั้ว และชุมชนในการประเมินโปรแกรมและนโยบายการสอน 3) มีส่วนร่วมกับครอบครัวและชุมชนในเชิงรุกในการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและเป้าหมายการเรียนรู้ของโรงเรียน และ4) แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและใช้ทักษะความเป็นผู้นำและการอำนวยความสะดวกในการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 5 เป็นผู้นำด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารทำงานร่วมกับบุคลากรของโรงเรียนและชุมชนเพื่อสร้างบริบทเชิงบวกสำหรับการเรียนรู้โดยสร้างความเท่าเทียม ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และทำหน้าที่เป็นต้นแบบพฤติกรรมวิชาชีพของผู้อื่น ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค มีศักดิ์ศรีและความเคารพ 2) แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานและความประพฤติส่วนบุคคลและวิชาชีพที่เสริมสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนและวิชาชีพทางการศึกษา ปกป้องสิทธิและความลับของนักเรียนและเจ้าหน้าที่ และ3) สร้างสรรค์และสนับสนุนบรรยากาศที่ให้คุณค่า ยอมรับ และเข้าใจความหลากหลายในวัฒนธรรมและมุมมอง

มาตรฐานที่ 6 การสร้างและคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมแห่งความคาดหวังสูง ผู้บริหารทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน และชุมชนเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่มีความคาดหวังสูง เพื่อปณิธานและความคาดหวังของนักเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ในเชิงบวก และเน้นที่การเรียนรู้อารมณ์ทางสังคมของนักเรียน ประกอบด้วย 1) สร้างวัฒนธรรมแห่งความปรารถนาและความสำเร็จอย่างสูงสำหรับนักเรียนทุกคน 2) กำหนดให้เจ้าหน้าที่และนักเรียนแสดงค่านิยมที่สม่ำเสมอและพฤติกรรมเชิงบวกสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน 3) เป็นผู้นำวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนที่

ประสบความสำเร็จ พัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มรูปแบบเชิงวิชาการ ความคิดสร้างสรรค์ อารมณ์ทางสังคม พฤติกรรม และกายภาพ⁴³

คณะกรรมการนโยบายแห่งชาติเพื่อการบริหารการศึกษา (National Policy Board for Educational Administration : NPBEA) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา ที่บ่งบอกถึงความเป็นมืออาชีพของผู้นำทางการศึกษาไว้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมหลัก ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะพัฒนา สนับสนุน และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมหลักของการศึกษาที่มีคุณภาพและความสำเร็จทางวิชาการและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนแต่ละคน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 1) พัฒนาการกิจการศึกษาให้โรงเรียนส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนแต่ละคน 2) ร่วมกับสมาชิกของโรงเรียนและชุมชนและบุคคลที่เกี่ยวข้องใช้ข้อมูล พัฒนา และส่งเสริมวิสัยทัศน์ให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กแต่ละคนและแนวทางปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความสำเร็จดังกล่าว 3) พุด ส่งเสริม และปลูกฝังค่านิยมหลักที่กำหนดวัฒนธรรมและความเครียดของโรงเรียน ความจำเป็นของการศึกษาที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง ความคาดหวังสูงและการสนับสนุนนักเรียน ความเสมอภาค การไม่แบ่งแยก และความยุติธรรมทางสังคม การเปิดกว้าง ความห่วงใย และความไว้วางใจ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 4) พัฒนา ดำเนินการ และประเมินผลการดำเนินการอย่างมีกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์สำหรับโรงเรียน 5) ทบทวนพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและปรับให้เข้ากับความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปและโอกาสสำหรับโรงเรียนและความต้องการและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของนักเรียน 6) พัฒนาความเข้าใจร่วมกันและความมุ่งมั่นในภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมหลักภายในโรงเรียนและชุมชน และ 7) สร้างแบบจำลองและดำเนินตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมหลักของโรงเรียนในทุกด้านของการเป็นผู้นำ

มาตรฐานที่ 2 จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล กระทำการอย่างมีจริยธรรมและเป็นไปตามบรรทัดฐานความเป็นมืออาชีพเพื่อส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนแต่ละคน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 1) ประพฤติตนเองอย่างมีจริยธรรมและความเป็นผู้นำมืออาชีพในความประพฤติส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การตัดสินใจ การดูแลทรัพยากรของโรงเรียน และทุกด้านของโรงเรียน 2) ปฏิบัติตามและส่งเสริมบรรทัดฐานทาง

⁴³ Illinois State Board of Education, **ILLINOIS PERFORMANCE STANDARDS FOR SCHOOL LEADERS**, accessed 9 September, 2021 . available <https://ilprincipals.org/wp-content/uploads/2017/02/ILLINOIS-PERFORMANCE-STANDARDS-FOR-SCHOOL-LEADERS.pdf>

วิชาชีพของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความโปร่งใส ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความอดทน การเรียนรู้ และการปรับปรุงต่อเนื่อง 3) ให้เด็กเป็นศูนย์กลางของการศึกษาและยอมรับความรับผิดชอบของนักเรียนแต่ละคน ความสำเร็จทางวิชาการ และความเป็นอยู่ที่ดี 4) ปกป้องและส่งเสริมค่านิยมของประชาธิปไตย เสรีภาพส่วนบุคคล และความรับผิดชอบ ความเสมอภาค ความยุติธรรมทางสังคม ชุมชน และความหลากหลาย 5) เป็นผู้นำด้วยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร ความเข้าใจด้านอารมณ์และสังคม และความเข้าใจภูมิหลังและวัฒนธรรมของนักเรียนและเจ้าหน้าที่ทุกคน และ 6) ให้ทิศทางการคุณธรรมแก่โรงเรียนและส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมและวิชาชีพระหว่างคณาจารย์และบุคลากร

มาตรฐานที่ 3 ความยุติธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้นำด้านการศึกษามีประสิทธิภาพมุ่งมั่นเพื่อความเท่าเทียมของโอกาสทางการศึกษา และแนวปฏิบัติที่ตอบสนองต่อวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมความสำเร็จวิชาการ และความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนแต่ละคน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 1) ตรวจสอบให้แน่ใจว่านักเรียนแต่ละคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ให้เกียรติ และด้วยความเข้าใจในวัฒนธรรมและบริบทของนักเรียนแต่ละคน 2) รับรู้ เคารพ และใช้จุดแข็ง ความหลากหลาย และวัฒนธรรมของนักเรียนแต่ละคนในฐานะสินทรัพย์สำหรับการเรียนการสอน 3) ตรวจสอบให้แน่ใจว่านักเรียนแต่ละคนมีการเข้าถึงครูที่มีประสิทธิภาพ โอกาสการเรียนรู้เท่าเทียม การสนับสนุนด้านวิชาการและสังคม และทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จ 4) พัฒนานโยบายของนักเรียนและจัดการกับการประพฤติมิชอบของนักเรียนในทางบวก ยุติธรรม และวิธีการที่เป็นกลาง 5) เผชิญหน้าและเปลี่ยนแปลงอคติทางสถาบันของนักเรียนชายขอบ ฐานชาติ การศึกษาและความคาดหวังต่ำเกี่ยวกับเชื้อชาติ ชนชั้น วัฒนธรรมและภาษา เพศและรสนิยมทางเพศ และความทุพพลภาพหรือสถานะพิเศษ 6) ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของนักเรียนในการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมในบริบททางวัฒนธรรมที่หลากหลายของสังคมโลก 7) ดำเนินการด้วยความสามารถทางวัฒนธรรมและการตอบสนองในการปฏิสัมพันธ์ การตัดสินใจทำและปฏิบัติ และ 8) กล่าวถึงเรื่องของความเท่าเทียมและการตอบสนองทางวัฒนธรรมในทุกด้านของการเป็นผู้นำ

มาตรฐานที่ 4 หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมิน ผู้นำด้านการศึกษามีประสิทธิภาพจะพัฒนาและสนับสนุนความเข้มงวดทางสติปัญญาและระบบที่สอดคล้องกันของหลักสูตร การสอน และการประเมินเพื่อส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนแต่ละคน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 1) ใช้ระบบที่สอดคล้องกันของหลักสูตร การสอน และการประเมินที่ส่งเสริมพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมหลักของโรงเรียน รวบรวมความคาดหวังสูงสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับมาตรฐานทางวิชาการ และตอบสนองต่อวัฒนธรรม 2) จัดระบบและมุ่งเน้นระบบหลักสูตร การสอน และการประเมินทั้งภายในและภายนอกระดับชั้นเพื่อส่งเสริม

ความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน รักการเรียนรู้ อุดมการณ์และนิสัยของผู้เรียนและความรู้สึกที่ดีในตนเอง 3) ส่งเสริมการฝึกสอนที่สอดคล้องกับความรู้การเรียนรู้ของเด็กและการพัฒนา การสอนที่มีประสิทธิภาพ และความต้องการของนักเรียนแต่ละคน 4) รับรองการปฏิบัติการสอนที่ท้าทายสติปัญญา เป็นประสบการณ์จริงสำหรับนักเรียน ตระหนักถึงจุดแข็งของนักเรียน และแตกต่างและเป็นส่วนตัว 5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในการให้บริการการเรียนการสอน 6) ใช้การประเมินที่ถูกต้องซึ่งสอดคล้องกับความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ของเด็กและการพัฒนาและมาตรฐานทางเทคนิคของกาวัต และ7) ใช้ข้อมูลการประเมินอย่างเหมาะสมและอยู่ภายใต้ข้อจำกัดทางเทคนิคในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและปรับปรุงการสอน

มาตรฐาน 5 ชุมชนแห่งการดูแลและสนับสนุนนักเรียน ผู้นำด้านการศึกษาที่มีประสิทธิภาพปลูกฝังการดูแลเอาใจใส่และสนับสนุนชุมชนโรงเรียนที่ส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนแต่ละคน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 1) สร้างและรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ปลอดภัย เอาใจใส่ และมีสุขภาพดีซึ่งเป็นไปตามที่ความต้องการทางวิชาการ สังคม อารมณ์ และร่างกายของนักเรียนแต่ละคน 2) สร้างและรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่นักเรียนแต่ละคนเป็นที่รู้จักและยอมรับ และเห็นคุณค่า ไว้วางใจ และเคารพ ดูแล และสนับสนุนให้เป็นผู้กระตือรือร้นและสมาชิกที่รับผิดชอบของชุมชนโรงเรียน 3) จัดให้มีระบบสนับสนุนด้านวิชาการและสังคม บริการ นอกหลักสูตร กิจกรรมและที่พักเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน 4) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับนักเรียน นักเรียนกับเพื่อน และโรงเรียนและชุมชนที่มีคุณค่าและสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาการและการพัฒนาสังคมและอารมณ์เชิงบวก 5) ปลูกฝังและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนในโรงเรียนและความประหลาดใจที่ดีของนักเรียน และ6) ผสมผสานสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนด้วยวัฒนธรรมและภาษาของชุมชนของโรงเรียน

มาตรฐาน 6 ความสามารถระดับมืออาชีพของบุคลากรในโรงเรียน ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะพัฒนาขีดความสามารถทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียนแต่ละคน และความเป็นอยู่ที่ดี ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 1) รับสมัคร จ้าง สนับสนุน พัฒนา และรักษาครูที่มีประสิทธิภาพและเอาใจใส่และอื่นๆ พนักงานมืออาชีพและจัดตั้งเป็นคณะที่มีประสิทธิภาพทางการศึกษา 2) วางแผนและจัดการการลาออกและการสืบทอดตำแหน่งพนักงาน โดยให้โอกาสการชักนำและให้คำปรึกษาบุคลากรใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาความรู้ ทักษะทางวิชาชีพของครูและบุคลากร ให้โอกาสฝึกฝนในการเรียนรู้และการเติบโตที่แตกต่าง โดยอาศัยความเข้าใจในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 4) ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของความสามารถในการสอนของแต่ละบุคคลและส่วนรวมเพื่อบรรลุผลตามจินตนาการของนักเรียนแต่ละคน 5) ให้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปปฏิบัติได้เกี่ยวกับการสอนและการปฏิบัติทางวิชาชีพอื่น

ๆผ่านระบบการกำกับดูแลและประเมินผลที่ถูกต้องและยึดถือการวิจัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติของครูและบุคลากร 6) ส่งเสริมและจูงใจครูและเจ้าหน้าที่สู่ระดับสูงสุดของ ความเป็นมืออาชีพ ฝึกฝนและเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 7) พัฒนาขีดความสามารถ โอกาส และ การสนับสนุนความเป็นผู้นำของครูและผู้นำจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในชุมชนโรงเรียน 8) ส่งเสริมสุขภาพ ส่วนบุคคลและวิชาชีพ ความเป็นอยู่ที่ดี และความสมดุลในชีวิตการทำงานของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ และ9) มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้และประสิทธิผลของตนเองผ่านการไตร่ตรอง ศึกษา และปรับปรุงรักษา สมดุลชีวิตการทำงานและสุขภาพที่ดี

มาตรฐานที่ 7 ชุมชนมืออาชีพสำหรับครูและพนักงาน ผู้นำด้านการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพส่งเสริมชุมชนมืออาชีพของอาจารย์และเจ้าหน้าที่วิชาชีพอื่นๆ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนแต่ ละคนประสบความสำเร็จทางวิชาการและความเป็นอยู่ที่ดี ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 1) พัฒนาสภาพ สถานะการทำงานสำหรับครูและเจ้าหน้าที่วิชาชีพอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การปฏิบัติ และการ เรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มอบอำนาจและมอบความไว้วางใจให้ครูและเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบร่วมกันในการประชุมความต้องการทางวิชาการ สังคม อารมณ์ และร่างกายของนักเรียนแต่ ละคนตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมหลักของโรงเรียน 3) สร้างและรักษาวัฒนธรรมวิชาชีพของ การมีส่วนร่วมและความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันเกี่ยวกับการศึกษาของ เด็กทั้งหมด ความคาดหวังสูงในการทำงานอย่างมืออาชีพ การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและเป็นธรรม ความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิด การทำงานร่วมกัน ประสิทธิภาพส่วนรวม และบุคคลอย่าง ต่อเนื่องและการเรียนรู้และปรับปรุงองค์กร 4) ส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างครูและ เจ้าหน้าที่วิชาชีพอื่น ๆ สำหรับแต่ละคน ความสำเร็จของนักเรียนและประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวม 5) พัฒนาและสนับสนุนความสัมพันธ์ในการทำงานที่เปิดกว้าง มีประสิทธิผล ดูแล และ ไว้วางใจระหว่างผู้นำ คณาจารย์ และบุคลากร เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาชีพและการปรับปรุงการ ปฏิบัติ 6) ออกแบบและดำเนินการฝ่ายงานและโอกาสอื่น ๆ สำหรับมืออาชีพ การเรียนรู้ร่วมกับ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ 7) ให้โอกาสในการตรวจสอบการปฏิบัติร่วมกัน ข้อเสนอแนะของโรงเรียน และการเรียนรู้ร่วมกัน และ8) ส่งเสริมการปรับปรุงโปรแกรมและการปฏิบัติที่ริเริ่มจากส่วนร่วม

มาตรฐานที่ 8 การมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายของครอบครัวและชุมชน ผู้นำด้าน การศึกษาที่มีประสิทธิภาพมีส่วนร่วมกับครอบครัวและชุมชนในวิธีที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ ร่วมกันในการส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 1) เข้าถึงได้ และยินดีต้อนรับครอบครัวและสมาชิกของชุมชน 2) สร้างและรักษาความสัมพันธ์เชิง บวก ความร่วมมือ และประสิทธิผลกับครอบครัวและชุมชนเพื่อประโยชน์ของนักเรียน 3) มีส่วนร่วม ในการสื่อสารสองทางอย่างสม่ำเสมอและเปิดกว้างกับครอบครัวและชุมชนเกี่ยวกับโรงเรียน นักเรียน

ความต้องการ ปัญหา และความสำเร็จ 4) รักษาสถานะในชุมชนเพื่อทำความเข้าใจจุดแข็งและความต้องการพัฒนาความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผล และมีส่วนร่วมกับทรัพยากรสำหรับโรงเรียน 5) สร้างช่องทางให้ชุมชนโรงเรียนร่วมมือกับครอบครัวเพื่อสนับสนุนนักเรียนการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน 6) เข้าใจ ให้คุณค่า และใช้วัฒนธรรม สังคม ปัญญาของชุมชน และทรัพยากรทางการเมืองเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและการปรับปรุงโรงเรียน 7) พัฒนาและจัดหาทรัพยากรให้โรงเรียน 8) ลำดับความสำคัญของครอบครัวและชุมชน และสำหรับความสำคัญของการศึกษาและนักเรียน ความต้องการของโรงเรียนและเขต 9) สนับสนุนสาธารณะสำหรับความต้องการและลำดับความสำคัญของนักเรียน ครอบครัว และชุมชน และ10) สร้างและรักษาความร่วมมือที่มีประสิทธิผลกับภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมการปรับปรุงโรงเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียน

มาตรฐานที่ 9 การปฏิบัติการและการจัดการ ผู้นำด้านการศึกษามีประสิทธิภาพจัดการดำเนินงานและทรัพยากรของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนแต่ละคน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 1) จัดตั้ง จัดการ และติดตามการดำเนินงานและระบบการบริหารที่ส่งเสริมภารกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 2) จัดการทรัพยากรพนักงานอย่างมีกลยุทธ์ มอบหมายและกำหนดเวลาครูและเจ้าหน้าที่ตามบทบาท และความรับผิดชอบที่เพิ่มประสิทธิภาพความสามารถทางวิชาชีพเพื่อจัดการกับความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน 3) แสวงหา ได้มา และจัดการทรัพยากรทางการเงิน กายภาพ และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนหลักสูตรการสอน และการประเมิน ชุมชนการเรียนรู้ของนักเรียน ความสามารถระดับมืออาชีพและชุมชน และการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน 4) เป็นผู้ดูแลทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงินของโรงเรียนที่มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม และมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ และการบัญชีที่มีประสิทธิภาพ 5) ปกป้องงานของครูและเจ้าหน้าที่คนอื่นๆ และการเรียนรู้จากการหยุดชะงัก 6) ใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินงานและการจัดการ 7) พัฒนาและบำรุงรักษาระบบข้อมูลและการสื่อสารเพื่อส่งมอบข้อมูลที่นำไปดำเนินการได้เพื่อพัฒนา ห้องเรียนและโรงเรียน 8) รู้ ปฏิบัติตาม และช่วยให้ชุมชนโรงเรียนเข้าใจในระดับท้องถิ่น รัฐ และรัฐบาลกลาง กฎหมาย สิทธิ นโยบาย และข้อบังคับ เพื่อส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียน 9) พัฒนา และจัดการความสัมพันธ์กับผู้ให้ข้อมูล และการเชื่อมต่อโรงเรียนสำหรับการลงทะเบียนการจัดการ และการกำหนดหลักสูตรและการสอน 10) พัฒนาและจัดการความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลกับหน่วยงานภายนอกและคณะกรรมการโรงเรียน 11) พัฒนาและบริหารจัดการระบบเพื่อการจัดการ ความขัดแย้งระหว่างกันอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกันระหว่างนักศึกษา คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ ผู้นำ ครอบครัว และชุมชน และ12) จัดการกระบวนการกำกับดูแลและการเมืองภายในและภายนอก เพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

มาตรฐานที่ 10 การพัฒนาโรงเรียน ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพทำหน้าที่เป็นตัวแทนของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนแต่ละคน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 1) พยายามทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลมากขึ้นสำหรับนักเรียน ครู เจ้าหน้าที่ ครอบครัว และชุมชน 2) ใช้วิธีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ บรรลุภารกิจ และส่งเสริมค่านิยมหลักของโรงเรียน 3) เตรียมโรงเรียนและชุมชนเพื่อการปรับปรุง ส่งเสริมความพร้อม และจำเป็นสำหรับการปรับปรุง ปลูกฝังความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบร่วมกัน และพัฒนาความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จในการปรับปรุง 4) ชักชวนผู้อื่นในกระบวนการต่อเนื่องของการสอบสวนตามหลักฐาน การเรียนรู้ กลยุทธ์ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การปรับปรุงห้องเรียน และการประเมินผลสำหรับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 5) ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อการปรับปรุงขั้นตอนของการดำเนินการ ซึ่งรวมถึงแนวทางการเปลี่ยนแปลงและการเพิ่มขึ้น การปรับตัวและการเอาใจใส่ที่แตกต่างกัน 6) ประเมินและพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการประเมินคุณค่าและการบังคับใช้ของแนวโน้มการศึกษาที่เกิดขึ้นใหม่และการปรับปรุงผลการวิจัยสำหรับโรงเรียนและสถาบัน 7) พัฒนาระบบที่เหมาะสมทางเทคนิคในการเก็บรวบรวม การจัดการ การวิเคราะห์ และใช้เชื่อมต่อตามความจำเป็นกับสำนักงานเขตและพันธมิตรภายนอกเพื่อรับการสนับสนุน ในการวางแผน การนำไปปฏิบัติ การเฝ้าติดตาม การป้อนกลับ และการประเมิน 8) ใช้มุมมองของระบบและส่งเสริมการเชื่อมโยงกันระหว่างความพยายามในการปรับปรุง และทุกแง่มุมขององค์กรโรงเรียน โปรแกรม และบริการ 9) จัดการความไม่แน่นอน ความเสี่ยง การริเริ่มที่แข่งขันกัน ความจำเป็น กระบวนการ และผลลัพธ์ของความพยายามในการปรับปรุง และการเปลี่ยนแปลงของการเมืองด้วยความกล้าหาญ และความอดทน ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจ และสื่อสารอย่างเปิดเผย และ 10) พัฒนาและส่งเสริมความเป็นผู้นำในหมู่ครูและเจ้าหน้าที่เพื่อการสอบถาม การทดลองและนวัตกรรมและการริเริ่มและดำเนินการปรับปรุง⁴⁴

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ออกข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารสถานศึกษาคุณสมบัตื เบื้องต้นที่สำคัญ ประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็น

⁴⁴ National Policy Board for Educational Administration. **Professional Standards for Educational Leaders.** (Reston, Virginia: Author), 2015, 9 -18.

สมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ ผลงานขององค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของ บุคลากรผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหารมีอาชีพแสดงความรักความเมตตา และความปรารถนาดีต่อ องค์กรผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายการตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการ กระทำกับผลของของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีผลต่อองค์กรโดย ส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำ ไปสู่ความไว้วางใจความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึ่งพาของบุคคลทั่วไป

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่น พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ความสำเร็จ ของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้ร่วมงานการพัฒนาตนเองอย่าง เต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิค การ บริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ผู้ร่วมงานรู้ ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูน พัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เกิดผลจริง ผู้บริหารมีอาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อมูลของผู้เรียน ครูผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายแนวทางเป้าหมายพัฒนา เมื่อนำไป ปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญ นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงานถือเป็นคุณภาพสำคัญนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็น ลำดับ นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ๆ เลือกและ ปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงสถานการณ์เงื่อนไขข้อจำกัดของงานและองค์กรจนนำไปสู่ ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่าง เต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ผู้บริหารมีอาชีพเลือกและใช้กิจกรรมในการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากร และองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุ้น ยั่วยวน ทำทลาย ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ จึงควรจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูลและให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าปฏิบัติและปรับปรุงงานต่างๆ ได้ด้วย ตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของ บุคลากร และองค์กรรวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีอาชีพสามารถ นำเสนอผลงานที่ได้ทำ สำเร็จแล้ว ด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนาการลงปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมี หลักฐานยืนยัน ชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไป แล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดีผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางอย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชมภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดีคือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการ ประเมินตนเองรวมทั้งการทำ ให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตนเป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำตักเตือน ควบคุม กำกับ ดูแล บุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดีผู้บริหารต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม คำแนะนำตักเตือนหรือการกำกับ ดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญไม่เป็นที่ยอมรับ บุคลากรในองค์กรผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามกฎด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งสังคมซึ่งมีองค์กรอื่นๆ ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะนำแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพจะต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ในการเสนอแนวทางปฏิบัติและแก้ไขปัญหาของชุมชน หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคม ส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วม ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถรับฟังความคิดเห็นและ เปิดโอกาส

ให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศ ประชาธิปไตยและ การร่วมมือในสังคม การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ความประทับใจของ ผู้ร่วมงานที่มีต่อ ผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกล ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่น ด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับไปใช้พัฒนางานและ ผู้ร่วมงาน การตื่นตัวการรับรู้และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้นอกจากเป็นประโยชน์ต่องาน พัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะ นำไปสู่ การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ผู้บริหารมืออาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงาน ได้สำเร็จ แล้วจูงนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จ ให้กับบุคลากร แต่ละคนและทุกคน จนเกิดเป็นผู้นำได้ทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง แท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์การพัฒนางานองค์กรให้ก้าวหน้า อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่า ทันท่วงทีการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง ต่างๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องตื่นตัวเสมอ มองเห็น การเปลี่ยนแปลงรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผล ในอนาคต⁴⁵

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต

เมื่อองค์กรอยู่ในภาวะวิกฤตผู้บริหารหรือผู้นำ มีบทบาท สำคัญอย่างยิ่งที่จะนำองค์กร ให้ผ่านสถานการณ์ดังกล่าวไปได้ ทั้งนี้ผู้นำ มีอิทธิพลเป็นอย่างมากในการกำหนดทิศทางและท่าที ของ องค์กรต่อภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น และสื่อสารสร้างความเข้าใจ กับผู้เกี่ยวข้องสนับสนุนให้เกิดความ ร่วมมืออย่างเต็มใจรวมถึง สร้างขวัญกำลังใจเพื่อบรรเทาและฟื้นฟูความเสียหายที่เกิดขึ้นได้

⁴⁵ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร:องค์การ รับสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2548), 17-26.

ความหมายการบริหารภาวะวิกฤต

คูลมบส์ (Coombs) กล่าวว่า การบริหารภาวะวิกฤตเป็นชุดของปัจจัยที่ถูกออกแบบมาเพื่อยับยั้งการเกิดวิกฤตและทำให้ความเสียหายที่เกิดจากวิกฤตลดลง อีกทั้งยังช่วยปกป้ององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาวะวิกฤต⁴⁶

เวลช และเวลช (Welch and Welch) ให้ความหมายของการบริหารภาวะวิกฤตว่าเป็นภาวะที่ผู้บริหารต้องรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่มาพร้อมวิกฤตนั้นอย่างเต็มที่ ซึ่งต้องระลึกว่าต้องบริหารงานให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้⁴⁷

เฮนสโลว์ (Henslowe) กล่าวว่า การบริหารภาวะวิกฤตเป็นการแก้ไขภาวะวิกฤตเพื่อไม่ให้เกิดการขยายตัวไปมากกว่าเดิม⁴⁸

พรทิพย์ พิมลสินธุ์ การบริหารภาวะวิกฤตเป็นการแก้ไขปัญหาภาวะวิกฤตต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการป้องกัน และลดผลกระทบจากภาวะวิกฤตให้เหลือน้อยที่สุดหรือไม่มีเลยภายในเวลารวดเร็วที่สุดที่สามารถจัดการได้⁴⁹

พจน์ ใจชาญสุขกิจ ได้ให้ความหมายของการบริหารภาวะวิกฤตว่าหมายถึง การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีหลักการเป็นกลยุทธ์ที่ต้องดำเนินการโดยรวดเร็ว และให้เกิดผลเสียน้อยที่สุดเพื่อให้เกิดสภาวะคลี่คลาย ตลอดจนกระทั่งมีผลในเชิงบวกในบางเหตุการณ์หากมีการแก้ไขที่ล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ ณ ช่วงเวลานั้นอาจยิ่งลุกลามได้⁵⁰

สรุปได้ว่า การบริหารภาวะวิกฤต หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการดำเนินการเพื่อให้ สถานศึกษาบรรลุตามนโยบายโดยการนำความรู้ความสามารถหรือเทคนิคกลยุทธ์ที่เหมาะสม

⁴⁶ W. T. Coombs, **Ongoing crisis communication: planning, managing, and responding**, 4th ed. (California: Sage Publications), 2015.

⁴⁷ J. Welch and S. Welch, **Winning, International edition** (New York: Harper Business Publishers), 2005.

⁴⁸ P. Henslowe, **Public Relations: A Practical Guide to the Basics: Kogan Page**, 1999.

⁴⁹ พรทิพย์ พิมลสินธุ์, **การบริหารภาพลักษณ์องค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), 2556, 23.

⁵⁰ พจน์ ใจชาญสุขกิจ, **เรียนรู้และเข้าใจเรื่องการบริหารภาวะวิกฤต** เข้าถึงเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2564 เข้าถึงได้จาก <http://drphot.com/thinkabout/archives/271>

ที่ผู้บริหารนำมาบริหารในสถานการณ์หรือภัยคุกคามที่เกิดขึ้นจากสาเหตุปัจจัยสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์แวดล้อมที่ทำให้เกิดสภาวะล่อแหลมในการปฏิบัติงาน ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายความเสียหายอย่างรวดเร็วและดีที่สุดในที่สุด โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการให้มี ความถูกต้องเหมาะสม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักการและเป้าหมายการบริหารภาวะวิกฤต

หลักการและเป้าหมายในการบริหารจัดการภาวะวิกฤต จะทำให้องค์กรสามารถควบคุมสถานการณ์และรอดพ้นจากภาวะวิกฤตได้อย่างทันท่วงที ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

ซาฟเฟอร์ และทาร์เรนท์ (Saffir and Tarrant) ได้เสนอหลักการทั่วไปในการบริหารจัดการภาวะวิกฤต ประกอบด้วย 1) จัดตั้งคณะทำงานในภาวะวิกฤตเพื่อดำเนินการ มีการจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารฝึกอบรมการแสดงที่ท่าขององค์กร กลยุทธ์การนำเสนอข่าวสารและแต่งตั้งผู้แถลงข่าว เพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงแก่สื่อ 2) ปรับกลยุทธ์เพื่อรองรับภาวะวิกฤต วางแผนหรือลดโครงการ โดยคาดการณ์สิ่งเลวร้ายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรล่วงหน้าเพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด 3) จุดมุ่งหมายเพื่อสกัดกั้นภาวะวิกฤต อาจขยายขอบเขตปัญหาจากระดับท้องถิ่นไปยังระดับประเทศ และระดับชาติได้ เกิดความล้มเหลวในการควบคุมสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดการควบคุมการใช้สื่ออย่างเหมาะสมเพื่อสกัดกั้นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น 4) ตระหนักถึงผู้ที่จะมีส่วนช่วย

และขอความช่วยเหลือ โดยระบุกลุ่มประชาชนหรือองค์กรอิสระที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้เมื่อเกิดภาวะวิกฤต 5) เตรียมความพร้อมในการกำหนดแผนงานในภาวะวิกฤตในระยะยาว โดยมีการประเมินความพร้อมทรัพยากรขององค์กรล่วงหน้า เพื่อวางแผนในการนำไปใช้ในภาวะวิกฤตล่วงหน้า โดยกำหนดความเป็นไปได้ของแผนอย่างชัดเจนเพื่อลดความเสี่ยงในสถานการณ์ฉุกเฉิน 6) จัดเตรียมการปฏิบัติการในภาวะวิกฤตที่ครอบคลุมรายละเอียดด้านต่างๆ ได้แก่ หลักการในการให้รายละเอียดของข่าวสารในภาวะวิกฤต บัญชีรายการเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย องค์กรฝ่ายตรงข้าม การวิเคราะห์ทรัพยากรในการวางแผนภาวะวิกฤต สมาชิกของคณะทำงานในภาวะวิกฤต (สำรองตำแหน่ง) ตำแหน่ง สถานที่ หมายเลขโทรศัพท์และหมายเลขโทรสาร เป็นต้น และ 7) ฝึกซ้อมคณะทำงานในภาวะวิกฤต มีการฝึกซ้อมเป็นระยะ เพื่อป้องกันการขาดแคลนข่าวสารที่เปิดเผย

ข้อสัต์ย์ หรือเพียงพอที่จะนำไปใช้ได้ ความล้มเหลวในการเตรียมเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เลวร้ายที่อาจเกิดขึ้นหรือการแสดงท่าทีขององค์กรที่ไม่เหมาะสม⁵¹

พจน์ ใจชาญสุขกิจ ได้อธิบายถึงหลักการบริหารภาวะวิกฤตที่ดีควรมีการดำเนินการ ดังนี้

- 1) อย่าคิดว่าโอกาสของการเกิดวิกฤตเป็นศูนย์ เพื่อการไม่ประมาทและมีการเตรียมการที่จะเผชิญภาวะวิกฤตล่วงหน้า เพราะเราไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดภาวะวิกฤตขึ้นเมื่อใด
- 2) คาดการณ์อนาคตและการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต แล้วจัดให้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าหากเกิดภาวะวิกฤตในแต่ละเรื่อง แต่ละหน่วยงานจะดำเนินการอย่างไร รู้จักที่จะมีการวางแผนวางเครือข่าย การรับมือกับสถานการณ์ไว้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน
- 3) จัดให้มีผู้รับผิดชอบหรือสื่อสารขององค์กรที่สามารถบริหารเหตุการณ์ จัดการระบบการสื่อสารให้ข่าวหรือออกแถลงการณ์อย่าปล่อยให้สื่อหาข่าวจากบุคคลภายนอก ฝ่ายตรงข้ามหรือผู้เสียผลประโยชน์เพียงอย่างเดียว การกำหนดท่าทีที่ชัดเจนขององค์กรอย่างรวดเร็ว แนวทางการสื่อสารในแต่ละประเด็นแต่ละกลุ่มเพื่อมิให้เกิดความเสียหายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว⁵²

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปหลักการและเป้าหมายการบริหารภาวะวิกฤต กล่าวคือในการบริหารจัดการภาวะวิกฤตขององค์กร ควรมีการกำหนดเป้าหมายหลักที่ครอบคลุมทั้ง 3 ประการคือ การตัดสินใจในการบริหารจัดการภาวะวิกฤตให้ยุติลงอย่างรวดเร็ว การจำกัดและควบคุมความเสียหายที่เกิดขึ้น และการฟื้นฟูความเชื่อมั่นและชื่อเสียงขององค์กรให้กลับคืนมา

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต

ทิบบอ (Tibbo) กล่าวถึงแนวทางการจัดการวิกฤตของผู้นำ ซึ่งเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการวิกฤตที่มีประสิทธิภาพและการเป็นผู้นำในช่วงเวลาที่ยากลำบาก คือ 1) การเป็นผู้นำในช่วงวิกฤต บทบาทที่สำคัญของการเป็นผู้นำในช่วงวิกฤต ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องคงความสงบ ทำการตัดสินใจที่มีข้อมูลสนับสนุน และนำทีมของตนผ่านความไม่แน่นอน 2) การเตรียมความพร้อมสำหรับวิกฤต ความสำคัญของการมีแผนการจัดการวิกฤตที่ชัดเจนก่อนที่จะเกิดวิกฤต ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมและการจำลองสถานการณ์เพื่อเตรียมทีมสำหรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น 3) กลยุทธ์การสื่อสาร ความ

⁵¹ Saffir, Leoard and Tarrant, John. **Power Public Relations How to Get PR Work for you** (Illinois: NTC Business Book Publishing Group), 1992, 88.

⁵² พจน์ ใจชาญสุขกิจ, **เรียนรู้และเข้าใจเรื่องการบริหารภาวะวิกฤต** เข้าถึงเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2564 เข้าถึงได้จาก <http://drphot.com/thinkabout/archives/271>

จำเป็นในการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใสในช่วงวิกฤต การทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับข้อมูลช่วยสร้างความไว้วางใจและลดการแพร่กระจายของข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง 4) การวิเคราะห์หลังวิกฤต หลังจากเกิดวิกฤต องค์กรควรทำการวิเคราะห์อย่างละเอียดเกี่ยวกับการตอบสนองของตนเพื่อตรวจสอบจุดแข็งและพื้นที่ที่ต้องปรับปรุง เพื่อให้มีความพร้อมที่ดีกว่าสำหรับวิกฤตในอนาคต 5) กรณีศึกษา การศึกษากฎการศึกษาต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางการจัดการวิกฤตที่ประสบความสำเร็จและบทเรียนที่ได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง⁵³

เพอร์เซียเนน (Pursiainen) ได้กล่าวถึงรูปแบบมาตรฐาน วงจรการบริหารภาวะวิกฤตจะประกอบด้วยอย่างน้อย 3 ขั้นตอน คือ ก่อนวิกฤต ระหว่างวิกฤต และหลังวิกฤต ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารภาวะวิกฤตที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีระบบการจัดการ (หรือการกำกับดูแล) ในระยะยาวและหลายมิติ ในทางปฏิบัติวงจรการบริหารภาวะวิกฤตนี้ให้กรอบในการจัดระเบียบองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องหรือมีปฏิสัมพันธ์กัน การบริหารภาวะวิกฤตมักแบ่งออกเป็นช่วงก่อนวิกฤต ระหว่างวิกฤต และหลังวิกฤต โดยมีขั้นตอนย่อยที่ละเอียดและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ดังนี้ การประเมินความเสี่ยง การป้องกัน การเตรียมความพร้อม การตอบสนอง การฟื้นฟู และการเรียนรู้ วงจรการบริหารภาวะวิกฤตตามขั้นตอนเหล่านี้แสดงไว้ในภาพที่ 1



แผนภูมิที่ 2 วงจรการบริหารภาวะวิกฤต

การบริหารภาวะวิกฤตที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในแต่ละขั้นตอน โดยสามารถอ้างอิงจากมาตรฐานสากลหรือองค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

⁵³ Bill. Tibbo, **Crisis Management: A Leadership Approach**, (New York: Business Expert Press), 2016.

โดยเฉพาะในด้านการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติและความต่อเนื่องทางธุรกิจ ซึ่งแนวทางเหล่านี้สามารถปรับใช้ได้กับการจัดการวิกฤตในหลากหลายสาขา⁵⁴

บอยน์ (Boin) ได้กล่าวถึงการจัดการวิกฤตเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความพยายามร่วมกันและการวางแผนอย่างรอบคอบเพื่อให้การตอบสนองต่อวิกฤตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถใช้กลยุทธ์ต่อไปนี้ในการจัดการวิกฤต 1) การสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใส การให้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันเวลาแก่ประชาชนและสมาชิกในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและลดความตื่นตระหนก 2) การสร้างความรู้สึกปกติ การทำให้ชุมชนรู้สึกว่ามี การควบคุมสถานการณ์และสามารถกลับสู่สภาวะปกติได้เร็วที่สุด 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การใช้ประสบการณ์จากวิกฤตที่ผ่านมาเพื่อพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ในอนาคต 4) การระบุและจัดการกับความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและเตรียมแผนการรับมือที่เหมาะสม 5) การสร้างความร่วมมือ การทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการตอบสนองที่มีประสิทธิภาพ 6) การปรับตัวและนวัตกรรม การใช้แนวทางใหม่ ๆ และเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤต 7) การวางแผนระยะยาว การมองไปข้างหน้าและเตรียมการสำหรับการฟื้นฟูและการพัฒนาในอนาคตหลังจากวิกฤต 8) การวางแผนล่วงหน้า การจัดทำแผนการรับมือวิกฤตที่มีการจัดเตรียมล่วงหน้าเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วเมื่อวิกฤตเกิดขึ้น 9) การบริหารความเสี่ยง การระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากวิกฤต และการจัดทำกลยุทธ์ในการตอบสนอง 10) การสร้างความร่วมมือ การทำงานร่วมกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการตอบสนองที่มีประสิทธิภาพ 11) การเรียนรู้จากเหตุการณ์ การบันทึกและวิเคราะห์ปฏิกิริยาและผลลัพธ์ในการจัดการวิกฤตเพื่อเป็นบทเรียนสำหรับอนาคต 12) ความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองที่เปลี่ยนแปลงได้ในช่วงวิกฤต โดยที่ยังคงเน้นการปกป้องและสนับสนุนผลประโยชน์ของประชาชน 13) การจัดการทรัพยากร การจัดการและใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อบรรเทาผลกระทบจากวิกฤต⁵⁵

แอกเนส (Agnes) กล่าวถึงการเตรียมองค์กรให้สามารถจัดการกับวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพและปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยมีแนวคิดหลัก คือ 1) การเตรียมความพร้อมสำหรับ

⁵⁴ Christer Pursiainen, *The Crisis Management Cycle*, (New York: Routledge), 2017, 5.

⁵⁵ A. Boin, *The Politics of Crisis Management*, 2nd ed. (New York: Cambridge University Press), 2017.

วิกฤติ การให้ความสำคัญของการมีความสามารถในการจัดการวิกฤติเชิงรุก องค์กรควรพัฒนาแผนวิกฤติที่ครอบคลุมและจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พร้อมรับมือ 2) ความยืดหยุ่นขององค์กร วิธีการสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นซึ่งสามารถต้านทานวิกฤติได้ ซึ่งรวมถึงการเข้าใจคุณค่าขององค์กรและการสื่อสารคุณค่าเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ 3) การสื่อสารแบบเรียลไทม์ ความจำเป็นในการสื่อสารแบบเรียลไทม์ในช่วงวิกฤติ องค์กรต้องมีความโปร่งใสและตอบสนองอย่างรวดเร็วเพื่อรักษาความไว้วางใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การจำลองสถานการณ์วิกฤติ การจัดการจำลองสถานการณ์วิกฤติเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนวิกฤติและปรับปรุงการประสานงานของทีมในช่วงเหตุการณ์จริง 5) การประเมินผลหลังวิกฤติ หลังจากวิกฤติ องค์กรควรวิเคราะห์การจัดการวิกฤติเพื่อระบุบทเรียนที่ได้เรียนรู้และปรับปรุงกลยุทธ์การจัดการวิกฤติสำหรับอนาคต⁵⁶

ไวน์โฮลด์ (Weinhold) กล่าวถึงการเผชิญกับวิกฤติการณ์ที่ไม่คาดคิด การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพกลายเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่ง เสนอแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับผู้นำในการจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทาย โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใสในช่วงวิกฤติ การแสดงความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบและการให้ข้อมูลที่ถูกต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนให้ทุกคนร่วมมือกัน นอกจากนี้ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์อย่างรวดเร็ว เพื่อค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหา อีกหนึ่งจุดสำคัญคือการสร้างทีมที่มีพลังและความสามารถในการทำงานร่วมกัน วิกฤติไม่ควรทำให้เกิดความตึงเครียด แต่ควรเป็นโอกาสในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีม การฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมและการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในกระบวนการแก้ไขปัญหาท้าทายที่สุดศิลปะแห่งการเป็นผู้นำในยุควิกฤติไม่ได้เป็นเพียงการจัดการสถานการณ์เฉพาะหน้า แต่ยังรวมถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับอนาคต ผู้นำที่สามารถนำพาทีมผ่านพ้นวิกฤติได้ จะเป็นผู้สร้างมรดกที่ดีให้กับองค์กรและสังคมในระยะยาว⁵⁷

สิริวิมล ปณิตราช กล่าวถึงการบริหารจัดการภาวะวิกฤติ ผู้บริหารองค์กรและฝ่ายประชาสัมพันธ์ จะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญ คือ “การควบคุมความเสียหาย” โดยจะต้องวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุให้พบว่ามีเหตุการณ์วิกฤตอะไรเกิดขึ้น และมีผลกระทบเชิงลบต่อความรู้สึกของประชาชนที่มี

⁵⁶ Melissa. Agnes, **Crisis Ready: Building an Invincible Brand in an Uncertain World**, (Toronto: Per Capita Publishing), 2018.

⁵⁷ R. Weinhold, **The art of crisis leadership**, (Australia Per Capita Publishing), 2018.

ต่อองค์กรอย่างไร ซึ่งจะต้องรีบแก้ไขและตัดสินใจบริหารจัดการโดยเร่งด่วน ตลอดจนมีการเตรียมการ
ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังเหตุการณ์ แสดงความรับผิดชอบต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตที่
เกิดขึ้นด้วยความจริงใจ ซึ่งหลักของการบริหารจัดการภาวะวิกฤต คือ แก้ไขภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นโดย
ฉับไว ควบคุมความเสียหายของชีวิตและทรัพย์สินขององค์กรน้อยที่สุด ตลอดจนฟื้นฟูความเชื่อถือใน
ชื่อเสียงองค์กรให้กลับมาโดยเร็วที่สุด⁵⁸

อดุลย์ รัตนมันเกษม กล่าวถึงพิชัยสงครามเง่าคี้ หรือที่รู้จักกันในชื่อ "The Art of War"
เป็นตำราที่เขียนโดยซุนวู (Sun Tzu) ซึ่งเป็นนักยุทธศาสตร์และนักปรัชญาชาวจีนในสมัยโบราณ มี
เนื้อหาเกี่ยวกับกลยุทธ์การสงครามและการบริหารจัดการในภาวะวิกฤติ โดยมีหลักการที่สามารถ
นำไปใช้ในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารธุรกิจ การจัดการทีมงาน หรือการเป็นผู้นำใน
สถานการณ์ที่ท้าทาย หลักการสำคัญในพิชัยสงครามเง่าคี้ ได้แก่ 1) การรู้จักตนเองและรู้จักศัตรู: การ
เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง รวมถึงการวิเคราะห์คู่แข่ง จะช่วยให้สามารถวางแผนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ 2) การวางแผนและเตรียมการ: การเตรียมการล่วงหน้าและการวางแผนที่ดีจะช่วยลด
ความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ 3) การปรับตัว: ในภาวะวิกฤติ การปรับตัวให้เข้า
กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายได้อย่างรวดเร็ว
4) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ: การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจะช่วยให้
สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น 5) การสร้างแรงจูงใจและการสื่อสาร: การสร้างแรงจูงใจให้กับ
ทีมงานและการสื่อสารที่ชัดเจนจะช่วยให้ทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันและทำงานร่วมกันได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ พิชัยสงครามเง่าคี้ จึงเป็นแนวทางที่มีคุณค่าในการเป็นผู้นำในภาวะวิกฤติ โดยสามารถ
นำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างหลากหลาย⁵⁹

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ กล่าวถึงโมเดลการบริหารภาวะวิกฤตไว้ 5 ขั้นตอน 1) จับ
สัญญาณวิกฤตได้เร็วที่สุด เป็นการเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์ผิดปกติที่เกิดขึ้น สังเกตการณ์
ความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดวิกฤต เพื่อหาทางรับมือได้ทัน 2) รวบรวมข้อมูลได้เร็วที่สุด การรวบรวม
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับสถานการณ์วิกฤตได้รวดเร็ว ครบถ้วน เชื่อถือได้ และนำไปใช้ประโยชน์
ได้จริงมากที่สุด ย่อมช่วยเพิ่มความถูกต้องในการวิเคราะห์คาดการณ์แนวโน้มมองเห็นทางเลือกในการ
ตัดสินใจได้ค่อนข้างแม่นยำ 3) วิเคราะห์คาดการณ์วิกฤตได้เร็วที่สุด ผู้นำในภาวะวิกฤตต้องสามารถ

⁵⁸ สิริวิมล ปณัณราช. **การจัดการภาวะวิกฤตและประเด็นปัญหา**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์), 2559, 50.

⁵⁹ อดุลย์ รัตนมันเกษม, **พิชัยสงครามเง่าคี้ ศาสตร์ผู้นำในภาวะวิกฤติ**, (กรุงเทพฯ: แสงดาว) 2559, 200.

คาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้เร็วที่สุด โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รวบรวมมาและจากประสบการณ์ผู้เชี่ยวชาญจะทำให้เห็นทางเลือกทางรอดที่เป็นไปได้มากที่สุด 4) วางแผนป้องกันวิกฤตได้เร็วที่สุด สถานการณ์วิกฤตในแต่ละเรื่องมีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการวางแผนย่อมมีความแตกต่างกันในรายละเอียด เพื่อให้เหมาะสมกับวิกฤตนั้นๆ และ5) ปฏิบัติการก่อนวิกฤตได้เร็วที่สุด ผู้นำต้องลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว และต้องมั่นใจในการดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ และได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย⁶⁰

สุขยีน เทพทอง กล่าววว่าวิกฤตก็คือวิกฤต แต่การคาดการณ์ ผู้นำจะต้องคาดการณ์ได้ เพราะผู้นำเป็นผู้ที่ต้องมีวิสัยทัศน์ คำว่าวิสัยทัศน์ คือ ผู้ที่มองไปข้างหน้า เราจะเห็นภาพข้างหน้าเพื่อที่องค์กรจะต้องดำเนิน งานต่อไปได้ มีความมั่นใจที่จะเดินต่อไป ในช่วงวิกฤติมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้น แต่ในความไม่แน่นอนมี ความแน่นอนอยู่ด้วย ซึ่งสามารถคาดการณ์ได้ เช่น ลูกน้องต้องการทิศทางหรือนโยบาย ลูกน้องจะคอยมองว่าผู้บริหารจะจริงจังในเรื่องใด ลูกน้องอาจรองจนกว่าจะเกิดความมั่นใจ เป็นต้น ผู้นำจึงควรมีบทบาทใน การคาดการณ์ โดยอาจแบ่งเป็น 3 สถานการณ์ คือ สถานการณ์ที่ดีที่สุด สถานการณ์ที่แย่ที่สุด และสถานการณ์เป็นไปได้มากที่สุด เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว การคาดการณ์ของผู้นำย่อมมีความถูกต้องไม่กรณีใดก็กรณีหนึ่ง หลักการพื้นฐานทฤษฎีภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นำ ในเรื่องงานและเรื่องคน ทฤษฎีภาวะผู้นำในภาวะวิกฤติที่น่าสนใจ ได้แก่ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory) ซึ่งควรเน้นเป็นผู้มี ส่วนร่วม (Participation) ภาวะผู้นำที่ยิ่งใหญ่ (Great Man) สิ่งที่ยิ่งทำ คือท่านต้องแสดงตัวโดยกระโดดออกมาทำบางสิ่งบางอย่างที่ยิ่งใหญ่ เช่น การตัดสินใจเชิงนโยบาย การเสนอแนวทาง หรือ/การลงมือทำอย่าง มุ่งมั่นจริงจังให้ผู้คนได้ประจักษ์ ภาวะผู้นำแบบรับใช้หรืออำนวยความสะดวก (Servant/Facilitating Leader) เป็นการช่วยเหลือและสนับสนุน ให้พนักงานทำงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ผู้นำยุคหลังสมัย ใหม่ (Postmodernism) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีความน่าสนใจ ซึ่งเชื่อใน ความเป็นธรรมชาติของผู้นำ สามารถปลดปล่อยความเป็นธรรมชาติของ ตนเองออกมาอย่างเต็มที่ ทำยที่สุด ไม่ว่าจะผลลัพธ์จะดีหรือแย่ ผู้บริหารต้องรู้จักการรับผิดชอบ และรับชอบ (Accountability) โดยเจตนาที่บริสุทธิ์ ในการลงมือทำอย่าง เต็มกำลังที่ผ่านมาจะทำให้จิตใจของผู้นำแข็งแรง และจะเป็นเกราะปกป้อง ผู้นำคนนั้นทำให้เติบโตต่อไป⁶¹

⁶⁰ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, **นำและบริหารยามวิกฤต: บทเรียนจากโควิด-19**, (กรุงเทพฯ: ซัคเซส พับลิชซิ่ง), 2563, 9-80.

⁶¹ สุขยีน เทพทอง. **ภาวะผู้นำในสภาวะวิกฤติ**, (กรุงเทพฯ: ศูนย์กลยุทธ์และความสามารถทางการแข่งขันองค์กร) 2563, 36.

ธรรมนิติ กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำในการบริหารองค์กรในภาวะวิกฤต ประกอบด้วย 1) การจัดลำดับความสำคัญ รู้จักรูปแบบวิกฤตที่กำลังเผชิญ เพื่อเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด โดยเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องทำก่อน-หลัง ตระหนักเสมอว่าสิ่งใดเร่งรีบ หรือสิ่งใดรอได้ 2) การสื่อสารในภาวะวิกฤต เป็นการสื่อสารต่อผู้ที่มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีหัวใจหลักคือ ความจริงใจและการตระหนักรู้ต่อวิกฤตที่เกิดขึ้น 3) การคิดเชิงวิพากษ์และการตัดสินใจ การคิดเชิงวิพากษ์เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูล และหลักฐานด้วยวิจารณญาณอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อแก้ไขภาวะวิกฤตให้แก่ทุกฝ่าย 4) ความยืดหยุ่นทางความคิด ช่วยให้การปรับตัวเป็นไปได้อย่างขึ้นท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน รวมถึงสร้างสรรค์ให้เกิดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ 5) การสร้างความร่วมมือ ในภาวะวิกฤต ผู้นำต้องเป็นเสมือนแม่เหล็กดึงดูดผู้มีความเกี่ยวข้องทุกส่วนเข้าหากัน เพื่อสร้างฉันทมติร่วมกัน และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน⁶²

พัชรภรณ์ ดวงชื่น กล่าวถึงการบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่ หลังวิกฤตโควิด-19 พบว่าแนวทางการบริหารจัดการศึกษาในการเตรียมรับความปกติใหม่ (New Normal) ที่จะเกิดขึ้นหลังวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการศึกษาภายใต้รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้า ได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม การใส่แมส ฯลฯ เป็นต้น แนวคิดของการบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการประเมินผลในการศึกษาแบบวิถีใหม่ 3) ด้านการพัฒนาครู 4) ด้านการบริหารหลักสูตร 5) ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน และ 6) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ ตามลำดับ⁶³

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปการบริหารจัดการภาวะวิกฤต สามารถแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนใหญ่ คือ 1) การป้องกัน เป็นการระมัดระวังไม่ให้เกิดภาวะวิกฤต 2) การเตรียมการ เป็นส่วนที่

⁶² ธรรมนิติ. 5 คุณสมบัติผู้นำที่ดีที่ต้องมีในภาวะวิกฤต, (กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ) 2567, 27.

⁶³ พัชภรณ์ ดวงชื่น, “การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่ หลังวิกฤตโควิด-19,” วารสารศิลปการจัดการ 4, 3 (กันยายน – ธันวาคม 2563): 783-795.

ควรคำนึงถึงมากที่สุดในการจัดการกับภาวะวิกฤต เนื่องจากเป็นส่วนที่รวมถึงแผนการประชาสัมพันธ์ การวิจัย การอบรมบุคลากรในองค์กร การวางระบบจัดการ ฯลฯ เพื่อให้เกิดความรอบคอบ และ คล่องตัวในการดำเนินการจริงที่ประสบปัญหาจริง 3) การดำเนินการจัดการกับภาวะวิกฤต เป็นการ ดำเนินการต่างๆ ตามแผนที่ได้วางไว้ โดยการดำเนินการใดๆ ควรที่จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็น จริง และรวดเร็ว ซึ่งการทดลองปฏิบัติล่วงหน้าหลายๆ ครั้งก่อน ขั้นตอนนี้จะมีส่วนช่วยให้เกิดความ คล่องตัวได้มากที่สุด และ 4) การเรียนรู้ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน หรือ ประสบการณ์จากการแก้ไขปัญหา ภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นแล้วนำมาปรับปรุงใหม่ให้เหมาะสมกับการ ดำเนินการในครั้งต่อไป

แนวคิดการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

ความหมายการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลไว้ดังนี้

กัลยา วานิชย์บัญชา ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 เซต โดยตัวแปรในแต่ละเซตมีมากกว่า 1 ตัว จำนวน ตัว แปรในแต่ละเซตจะเท่ากันหรือไม่ก็ได้สถิติวัดความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 เซตคือค่าสหสัมพันธ์ คาโนนิ คอล ซึ่งเป็นค่าสหสัมพันธ์ ซึ่งมีคุณสมบัติเหมือนกับค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน คือใช้วัดได้ทั้งขนาด และ ทิศทางความสัมพันธ์และมีระหว่าง -1 ถึง $+1$ ⁶⁴

สุวิมล ติरणานนท์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเป็นเทคนิค ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชุดหนึ่งกับตัวแปรอีกชุดหนึ่ง ชุดตัวแปรแต่ละชุดจะรวมตัวกัน ในเชิงเส้นตรงได้ตัวแปรใหม่เรียกว่า canonical variable มีลักษณะคล้ายการวิเคราะห์องค์ประกอบ จึงทำให้แต่ละชุดตัวแปรมี canonical variable มากกว่า 1 ชุด และมีค่า R_c มากกว่า 1 ค่า จำนวน R_c จะเท่ากับจำนวนตัวแปรในชุดของตัวแปรอิสระหรือชุดตัวแปรตามที่มีจำนวนตัวแปรที่น้อยกว่า เมื่อนำค่า R_c มายกกำลังสอง (R_c^2) จะได้ค่าความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรทั้ง 2 ชุด⁶⁵

⁶⁴ กัลยา วานิชย์บัญชา, การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, 2552), 341.

⁶⁵ สุวิมล ติरणานนท์. การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2553, 204.

สายชล สินสมบุญณ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกัลเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 เซต โดยที่ตัวแปรในแต่ละเซตมีมากกว่า 1 ตัว จำนวนตัวแปรในแต่ละเซตจะเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ สถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 เซต คือ ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกัล (Canonical Correlation) ซึ่งใช้วัดได้ทั้งขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1⁶⁶

สรุปได้ว่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกัล (Canonical Correlation Analysis: CCA) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสองกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มอาจประกอบไปด้วยตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไป เป็นการหาค่าความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างการรวมตัวแปรในชุดข้อมูลทั้งสอง โดยจะสร้างตัวแปรใหม่ที่เรียกว่า "ตัวแปรคาโนนิกัล" (Canonical Variables) ซึ่งเป็นการรวมตัวแปรเดิมในแต่ละชุดเข้าด้วยกัน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกัล

กัลยา วานิชย์บัญชา ได้กล่าวถึง กรณีที่ตัวแปรในแต่ละเซตมีหลายตัว การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จะทำได้โดยการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่ กรณีที่เป็น ตัวแปรเชิงปริมาณ จะวัดความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทีละคู่ เช่น ถ้าเซตที่ 1 มี 5 ตัวแปร (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) ส่วนเซตที่ 2 มี 3 ตัวแปร (Y_1, Y_2, Y_3) ต้องการวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 2 เซต โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะต้องทำการคำนวณสหสัมพันธ์ทั้งหมด ${}^5C_2 + {}^3C_2 = 13$ ค่า ซึ่งการพิจารณาตัดสินใจก็จะทำได้ยาก เนื่องจากตัวแปรบางคู่อาจจะมีความสัมพันธ์กันมาก บางคู่อาจจะมีสัมพันธ์กันน้อย ดังนั้น ถ้าใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกัล โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกัล ซึ่งเป็นค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 เซต จะทำให้เห็นชัดเจนและนอกจากนั้นยังสามารถหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเดิมแต่ละตัวกับตัวแปรคาโนนิกัล (Canonical variable) ที่สร้างขึ้นใหม่ ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์คาโนนิกัล คือ การสร้างตัวแปรคาโนนิกัลขึ้นมาโดยให้ตัวแปรคาโนนิกัลเป็นฟังก์ชันเชิงเส้นของตัวแปรเดิม ใน

⁶⁶ สายชล สินสมบุญณ์ทอง. การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว = Multivariate Analysis, (กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์), 2559, 377.

แต่ละเซต แล้วคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคัล และเรียกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคัลว่า ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัล (Canonical correlation)⁶⁷

สายชล สินสมบูรณ์ ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล คือ การสร้างตัวแปรคาโนนิคัล โดยให้ตัวแปรคาโนนิคัลเป็นฟังก์ชันเชิงเส้นของตัวแปรเดิมในแต่ละเซต แล้วหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคัล ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคัลเรียกว่า ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัล (Canonical Correlation)⁶⁸

สำราญ มีแจ้ง ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล คือ การหาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างแปร 2 ชุด ชุดที่ทำให้ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยที่แต่ละชุดอาจจะมีตัวแปรหลายตัว และจำนวนของตัวแปรแต่ละชุดจะเท่ากันหรือไม่ก็ได้ และจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ชุดดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถกำหนดน้ำหนักของตัวแปรในแต่ละชุดได้ โดยดูจากค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวที่ทำให้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ชุดนั้นมีค่าสูงสุด⁶⁹

สรุปได้ว่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล (Canonical Correlation Analysis) มีวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุดข้อมูลสองชุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ชุดข้อมูลเหล่านั้นมีมิติสูง ซึ่งการวิเคราะห์นี้ช่วยให้สามารถเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนได้ดีขึ้น และการใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล คือการค้นหาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในชุดข้อมูลที่แตกต่างกัน ที่ทำให้ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด นอกจากนี้การวิเคราะห์นี้ยังช่วยในการลดมิติของข้อมูล และจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุด สามารถกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละชุดได้จากค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวที่ทำให้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดนั้นมีค่าสูงสุด

ประโยชน์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล

1. บอกอัตราและแบบแผนความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างตัวแปรสองกลุ่มจากข้อมูล ชุดเดียวกันได้
2. ลดข้อมูลหรือตัวแปรลง โดยสามารถสร้างตัวแปรประกอบหรือตัวแปรคาโนนิคัลขึ้น จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่มนั้นได้

⁶⁷ เรื่องเดียวกัน.

⁶⁸ เรื่องเดียวกัน.

⁶⁹ สำราญ มีแจ้ง. สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย : ทฤษฎีและปฏิบัติ, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2557, 317-318.

3. สามารถนำค่าของตัวแปรคาโนนิคัลมาใช้จัดอันดับหน่วยวิเคราะห์ตามค่าสูงต่ำ ซึ่งมีประโยชน์ต่อการกำหนดตำแหน่งของตัวแปรต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นตัวแปรคาโนนิคัล⁷⁰

สรุปได้ว่าประโยชน์หลักของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลคือการให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุด นอกจากนี้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลยังสามารถใช้ในการลดมิติของข้อมูล โดยการค้นหาคู่ของตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุด ที่ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลและการสร้างแบบจำลองที่มีความซับซ้อนน้อยลง

สถิติที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล

จากหลักการของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล พบว่า สถิติที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ คาโนนิคัลมีหลายตัวโดยแต่ละตัวจะอธิบายข้อมูลและนำไปใช้งานที่แตกต่างกัน การวิเคราะห์ ค่าทางสถิติที่เกี่ยวข้องนี้มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ดังนั้นจึงจะอธิบายเฉพาะความหมายของค่า และความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงในการใช้งาน โดยไม่แสดงวิธีการคิด เนื่องจากสามารถใช้คอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ค่าทางสถิติเหล่านี้ได้ โดยจะกล่าวในหัวข้อต่อไป ดังนี้

ในการวิเคราะห์คาโนนิคัล สถิติที่ได้จากการวิเคราะห์คาโนนิคัล คือ

1. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Means and Standard Deviations)
2. เมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Matrix)
3. สถิติที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าและนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรคาโนนิคัล ซึ่งได้แก่

3.1 ค่าลักษณะเฉพาะ (Eigen value) เป็นค่าที่คำนวณได้จากโปรแกรม SPSS เรียกอีกอย่างว่า Latent Root เป็นค่าความแปรปรวนรวมของตัวแปร Y ซึ่งเกิดจากการแปลงข้อมูลของ ตัวแปร X ค่ารวม Eigenvalues จะบอกความแปรปรวนรวมของตัวแปรอิสระ (Total Variance) โดยที่ Eigenvalue แต่ละตัวสามารถคิดเป็นสัดส่วนของค่ารวมทั้งหมด Eigenvalue จะมีค่าใกล้เคียง กับค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลยกกำลังสอง (R_c^2) ดังนั้นจึงใช้เป็นค่าหนึ่งในการแสดงสัดส่วนของความแปรปรวนร่วมกันระหว่างตัวแปร Eigenvalue หนึ่งค่าสำหรับสหสัมพันธ์คาโนนิคัลแต่ละตัว ดังนั้น Eigenvalues จึงมีจำนวนเท่ากับจำนวนสหสัมพันธ์คาโนนิคัล Eigenvalue จะเรียงลำดับจากมาก

⁷⁰ เรื่องเดียวกัน.

ไปหาน้อย และจะน้อยลงเรื่อย ๆ เนื่องจากการตัดความสัมพันธ์ของค่าก่อนหน้านั้นออก จนทำให้ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรน้อยมากจนไปมีความแตกต่างระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่ม⁷¹

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation: R_c) หรือเรียกว่า Characteristic Root คือ ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรสองกลุ่มโดยจะมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล หลายตัว แต่ละตัวจะแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรคาโนนิคอล (Canonical Variable) แต่ละคู่ จำนวนสหสัมพันธ์ คาโนนิคอลจะเท่ากับจำนวนตัวแปรของกลุ่มตัวแปรที่น้อยกว่า สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ตัวแรกจะอธิบายความสัมพันธ์สูงสุดของกลุ่มตัวแปรเสมอ ซึ่งความหมายของสหสัมพันธ์คาโนนิคอล อธิบายได้เช่นเดียวกับ Pearson's (r) นั่นคือจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 โดยเครื่องหมายจะแสดง รูปแบบของความสัมพันธ์ในเชิงแปรผันตามกัน หรือผกผันกัน และค่ามาก-น้อยจะแสดงความหนักเบา ของความสัมพันธ์ หากค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลมีค่าน้อยแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรน้อย นั่นเอง กำลังสองของสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (R_c^2) จะแสดงเปอร์เซ็นต์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวแปร สหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวต่อไปจะไม่นำข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับชุดแรกมาคำนวณ⁷²

3.3 การทดสอบนัยสำคัญ⁷³ (Significance tests) เป็นการทดสอบว่ากลุ่มตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันจริงหรือไม่ และแต่ละคู่ของความแปรปรวนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างไร นัยสำคัญ หรือไม่ หากเราเอาความแปรปรวนร่วมของชุดที่ 1 ออกแล้ว ความแปรปรวนร่วมของชุดที่เหลือจะยัง มีความสัมพันธ์กันอย่างไร นัยสำคัญหรือไม่ โดยเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$$H_0: R_{c1} = R_{c2} = R_{c3} = R_{c4} = \dots = R_{ci} = 0$$

$$H_0: R_{c2} = R_{c3} = R_{c4} = \dots = R_{ci} = 0$$

$$H_0: R_{ci} = 0$$

⁷¹ P. Dattalo, *A demonstration of canonical correlation analysis with orthogonal rotation to facilitate interpretation*, Virginia: Virginia Commonwealth University), 2014, 9.

⁷² สำราญ มีแจ้ง. *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย : ทฤษฎีและปฏิบัติ*, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2557, 324-325.

⁷³ A.J. Richard, & Dean, W.W., *Applied multivariate statistical analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, (New Jersey : Pearson Prentice Hall), 2007, 565

สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญ ได้แก่

Wilks's lambda ซึ่งใช้หลักการเดียวกับ Bartlett's V ในการวิเคราะห์ MANOVA กำหนดองศาอิสระเท่ากับผลคูณของจำนวนตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (Degrees of Freedom = $p \times q$) เมื่อทดสอบสมมติฐานแล้วพบว่ามีความนัยสำคัญ (sig) แสดงว่ามีสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลายน้อยหนึ่งค่าที่ไม่เท่ากับศูนย์ นั่นแสดงว่ามีอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรของตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน อย่างน้อยหนึ่งตัวแปรในกลุ่มตัวแปรตาม แต่ไม่ทราบว่าเป็นชุดใด ทดสอบสมมติฐานต่อไปโดยตัด R_{c1} ออก และทดสอบว่ายังมีนัยสำคัญอีกหรือไม่ หากมีจึงทำการทดสอบไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะไม่พบ นัยสำคัญ เมื่อไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าสหสัมพันธ์ที่เหลือเท่ากับศูนย์ แสดงว่าไม่พบความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต่อไปแล้ว สามารถแปลงค่า Lambda เป็น Chi-square ได้ โดยค่า Chi-square ต่ำ แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญ

Likelihood ratio test เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ นัยสำคัญโดยรวมทั้งหมด (ไม่ได้ทดสอบนัยสำคัญเฉพาะสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลเพียงตัวแรกตัวเดียว) ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลลสองตัวแปร

3.4 ค่าโคสแควร์

3.5 อัตราความเป็นอิสระ

3.6 ระดับนัยสำคัญ

4. ค่าสัมประสิทธิ์สำหรับตัวแปรคาโนนิคอลล สำหรับตัวแปร 2 ชุด ชุดที่ 1 และชุดที่ 2

สัมประสิทธิ์คาโนนิคอลล (Canonical coefficient) หรือเรียกว่า Canonical Function Coefficient หรือ Canonical Weight สัมประสิทธิ์คาโนนิคอลลใช้สำหรับสร้างสมการเชิงเส้น เพื่อพยากรณ์ ตัวแปรคาโนนิคอลล เป็นการแสดงความสำคัญของแต่ละตัวแปรที่จะทำให้เกิดสหสัมพันธ์คาโนนิคอลล สัมประสิทธิ์คาโนนิคอลลคือน้ำหนักคะแนนมาตรฐาน (Standardized Weight) ในสมการเชิงเส้นของตัวแปรสร้างตัวแปรคาโนนิคอลลขึ้นมา ดังนั้นกล่าวได้ว่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลลจึงคล้ายกับ beta weight (β) ในการวิเคราะห์ความถดถอย สัดส่วนของน้ำหนักคาโนนิคอลลขึ้นอยู่กับตัวแปรตัวอื่น ๆ ในสมการ ตัวแปรแต่ละตัวของกลุ่มตัวแปรจะมีสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลลของแต่ละตัวอยู่⁷⁴

⁷⁴ A. Sherry, & Henson, R. K. (2005). "Conducting and interpreting canonical correlation analysis in personality research: A user-friendly primer," (*Journal of Personality Assessment*) 84, June 2005 :1, 37-48.

5. ค่าตัวแปรคาโนนิคัล (Canonical Variable or Variate) ตัวแปรคาโนนิคัลคือตัวแปรที่ได้จากสมการเชิงเส้นจากการรวมกันของข้อมูลดิบของแต่ละกลุ่มตัวแปร เกิดจากการควบคุมความสัมพันธ์ภายในของกลุ่มตัวแปรโดยตัวแปรตัวอื่น ๆ ตัวแปรคาโนนิคัลนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรได้อย่างไร ต้องพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลประกอบเงื่อนไขหรือข้อสมมติของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล⁷⁵

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 เซต จึงมีข้อสมมติเบื้องต้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลต้องเป็นเชิงปริมาณที่มีมาตรวัดอยู่ในมาตรวัดแบบช่วง (interval scale) หรือมาตรวัดแบบอัตราส่วน (ratio scale)
2. ตัวแปรคาโนนิคัลจะต้องเป็นฟังก์ชันเชิงเส้นของตัวแปรเดิมในแต่ละเซต
3. ตัวแปรเดิมในเซตของตัวแปรอิสระจะต้องมีความสัมพันธ์กันน้อย ถ้าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันมาก จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลไม่ถูกต้อง
4. ตัวแปรจะต้องมีการแจกแจงแบบปกติหลายตัวแปร
5. ขนาดตัวอย่าง (n) จะต้องมากเพียงพอ⁷⁶

การแปลผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลจะนำไปสู่ชุดของสัมประสิทธิ์ และชุดของค่าน้ำหนักมาตรฐานบนตัวแปร X และ Y ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลแต่ละตัวอาจจะแปลความหมายเช่นเดียวกับสหสัมพันธ์อื่นๆ นอกจากนี้ตามนิยามค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลจะมีค่าเป็นบวก ซึ่งความจริงแล้วความสัมพันธ์ของ X และ Y จะมีค่าสหสัมพันธ์ได้ทั้งบวกและลบ ส่วน R_c^2 หรือค่า Eigenvalue คือค่าแสดงสัดส่วนของความแปรปรวนของ Z_{xi} ที่ อธิบายโดย Z_{yi} ชุดของตัวน้ำหนัก U_j และ V_j ตามค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลลำดับที่ j อาจจะแสดงค่าได้เช่นเดียวกับสัมประสิทธิ์ของการวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณขนาดของความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวในชุดนั้นเมื่อเทียบกับตัวแปรในอีกชุดหนึ่ง ตัวแปรหนึ่งๆ จะมีค่าน้ำหนักเป็นพื้นฐานหรือตัวชี้ในการอธิบายตัวแปรคาโนนิคัล ถ้ามีเครื่องหมาย

⁷⁵ A.J. Richard, & Dean, W.W., **Applied multivariate statistical analysis** (6th ed.). Upper Saddle River, (New Jersey : Pearson Prentice Hall), 2007, 545

⁷⁶ สายชล สีนสมบูรณ์ทอง. **การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว = Multivariate Analysis**, (กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์), 2559, 397.

เหมือนกันแสดงว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก และถ้าเครื่องหมายตรงกันข้ามแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางลบ

ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจะแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เป็นไปได้สูงสุดระหว่างตัวแปรตามร่วมกันและของตัวแปรอิสระร่วมกัน ส่วนสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลเป็นน้ำหนักที่แสดงถึงความสำคัญของตัวแปรนั้นมีส่วนช่วยให้ได้ความสัมพันธ์สูงสุดดังกล่าว ดังนั้นในการพิจารณาว่าตัวแปรชุดในชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามตัวใดบ้างสัมพันธ์กันก็พิจารณาจากขนาดและเครื่องหมายสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลของตัวแปรเหล่านั้น ตัวแปรใดที่มีสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลสูงและมีเครื่องหมายอย่างเดียวกัน ตัวแปรเหล่านั้นจะมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งกันและกัน แต่ถ้าเครื่องหมายต่างกันจะมีความสัมพันธ์ทางลบซึ่งกันและกัน ค่าสถิติที่สำคัญอีกค่าหนึ่งคือ ค่า Eigenvalue ซึ่งก็คือกำลังสองของสหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็นค่าที่แสดงถึงความแปรปรวนที่ร่วมกันของตัวแปรทั้ง 2 ชุด นั่นคือเป็นสัดส่วนแสดงความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ชุดหรือเป็นอิทธิพลสูงสุดที่ตัวแปรในชุดหนึ่งส่งผลกระทบต่อตัวแปรอีกชุดหนึ่ง

สำหรับเทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลนี้ สามารถหาค่าสัดส่วนของน้ำหนักตัวแปรทั้งหมดที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ชุดนั้นเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่มีค่าสูงสุด ดังนั้น ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวแรกจึงเป็นค่าสูงที่สุดอันเกิดจากสัดส่วนของน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว ดังปรากฏในสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลชุดแรก ส่วนชุดที่ 2 หรือชุดต่อไปเป็นสัดส่วนของน้ำหนักแต่ละตัวแปรที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ชุดในส่วนที่เหลือเป็นเชิงเส้นตรงที่มีค่าสูงสุด ซึ่งเป็นอิสระจากชุดแรกตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวที่ 2 หรือตัวต่อไปจึงค่าน้อยกว่าตัวแรกตามลำดับ⁷⁷

สรุปสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเซตของตัวแปร 2 เซต (x และ y) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยไม่มีการแบ่งว่าตัวแปรเซตใดเป็นเซตของ ตัวแปรอิสระหรือเซตของตัวแปรตาม หรือระบุว่าตัวแปรเซตหนึ่งเป็นเซตของตัวแปรอิสระและตัวแปรอีกเซตหนึ่งเป็นเซตของตัวแปรตามก็ได้ จะทำให้การสร้างตัวแปรใหม่สำหรับแต่ละเซตของตัวแปรเดิม และเรียก ตัวแปรใหม่ว่าตัวแปรคาโนนิคอล

⁷⁷ สรราณู มีแจ้ง. สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย : ทฤษฎีและปฏิบัติ, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2557, 324-325.

2. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างตัวแปรคาโนนิคอล โดยให้ตัวแปรคาโนนิคอลเป็นฟังก์ชันเชิงเส้นของตัวแปรในแต่ละเซต เพื่อให้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลมีค่ามากที่สุด

3. การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลแต่ละคู่ ว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Bartlett หรือ Rao

4. การพิจารณาจำนวนคู่ของตัวแปรคาโนนิคอล โดยใช้ 1) การทดสอบของ Bartlett หรือ Rao 2) ใช้กราฟ Scree plot

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำว่า “มัธยมศึกษา” เริ่มปรากฏเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์การศึกษาไทยในร่างโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 ซึ่งพระยาวิสุทธิสุริยศักดิ์ (ม.ร.ว. เปี้ย มาลากุล) ร่างขึ้นทูลเกล้าถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 เพื่อใช้ในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ภายหลังจากที่เรียกกลับจากการเป็นอัครราชทูตประจำอยู่ ณ ประเทศอังกฤษ เพื่อให้กลับมาช่วยพระยาดำรงราชานุภาพ จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดคนเข้าทำงานในกระทรวงที่มีความสำคัญต่อการปกครอง เช่น มหาดไทย ยุติธรรม เป็นต้น จากคำกราบบังคมทูลของพระยาวิสุทธิสุริยศักดิ์ นี้เองโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 ของกรมศึกษาธิการ กระทรวงธรรมการ จึงได้เกิดขึ้น และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาก็ได้เกิดขึ้นมาพร้อมกับโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 นี้เอง⁷⁸ และได้มีวิวัฒนาการดังนี้

พ.ศ.2441 เป็นการศึกษาประเภทสามัญเรียกว่า การเล่าเรียนเบื้องต้น กำหนดเวลาเรียนสี่ปี อายุผู้เรียนตั้งแต่ 14 – 17 ปี

พ.ศ.2445 ใช้เวลาเรียนแปดปี ผู้เรียนจะต้องมีอายุไม่เกิน 15 ปี

พ.ศ.2456 ใช้เวลาเรียนแปดปี แบ่งเป็นมัธยมศึกษาตอนต้นสามปี ตอนกลางสามปี และตอนปลายสองปี

⁷⁸ กิตติคุณ รุ่งเรือง, เอกสารประกอบการสอนวิชา SD 311 (การมัธยมศึกษา), (กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2545. 14 – 16.

พ.ศ.2464 แบ่งเป็นมัธยมศึกษาสามัญ และมัธยมศึกษาวิสามัญ มัธยมศึกษาสามัญแบ่งออกเป็นตอนต้น ตอนกลาง และตอนปลาย รวมแปดปี ส่วนมัธยมศึกษาวิสามัญจัดเป็นสามชั้น ถึงชั้นต่ำ ชั้นกลาง และชั้นสูง

พ.ศ.2471 ปรับปรุงหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาเรียนสองปี โดยแยกเป็นสามแผนก ถึงแผนกกลาง สอนวิชาทั่วไป แผนกภาษาสอนหนักไปทางภาษาต่างประเทศ คือ ให้เรียนภาษาอังกฤษ และเลือกเรียนภาษาฝรั่งเศส หรือภาษาเยอรมัน หรือภาษาจีน และแผนกวิทยาศาสตร์ สอนหนักไปทางวิชาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์

พ.ศ.2475 ชั้นมัธยมศึกษา แบ่งเป็นสองตอนคือ ตอนต้นสี่ปี (ม.1 - ม.4) ตอนปลายสี่ปี (ม.5 - ม.8) ในตอนปลายแบ่งเป็นสี่แผนก เป็นสายสามัญสองแผนกคือ แผนกอักษรศาสตร์ และแผนกวิทยาศาสตร์ สายวิสามัญสองแผนกคือ แผนกกสิกรรม พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม และแผนกวิชาช่างฝีมือ

พ.ศ.2479 ลดการศึกษาระดับมัธยมเหลือหกปี แบ่งเป็นสองตอนคือ ตอนต้นสามปี (ม.1 - ม.3) ตอนปลาย (ม.4 - ม.6) ส่วนมัธยมศึกษาปีที่ 7 - 8 เรียกใหม่ว่า ชั้นเตรียมอุดมศึกษา มีจุดมุ่งหมายว่าเมื่อจบแล้ว จะไปเรียนต่อในมหาวิทยาลัย

พ.ศ.2491 แบ่งหลักสูตรระดับเตรียมอุดมศึกษาออกเป็นสองแผนก คือ แผนกอักษรศาสตร์ และแผนกวิทยาศาสตร์

พ.ศ.2494 ชั้นมัธยมศึกษาแบ่งเป็นสามสายคือ มัธยมศึกษาสามัญศึกษา มัธยมวิสามัญศึกษา และมัธยมอาชีพศึกษา ทั้งสามสายมีตอนต้นและตอนปลาย ตอนละสามปี

พ.ศ.2503 แบ่งเป็นสองตอนคือ ตอนต้นแบ่งเป็นสายสามัญสามชั้น (ม.ศ.1 - ม.ศ.3) และสายอาชีพ 1 - 3 ชั้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งแบ่งเป็นสองสายคือ สายสามัญสองชั้น (ม.ศ.4 - ม.ศ.5) และสายอาชีพ 1 - 3 ชั้น

พ.ศ.2510 ใช้หลักสูตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมัธยมแบบประสม กำหนดเวลาเรียนสามปี (ม.ศ.1 - ม.ศ.3) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายสองปี (ม.ศ.4 - ม.ศ.5)

พ.ศ.2518 หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายสองปี (ม.ศ.4 - ม.ศ.5) มีวิชาบังคับ และวิชาเลือก เพื่อให้ผู้เรียนศึกษาต่อในชั้นอุดมศึกษา หรือออกไปประกอบอาชีพ

พ.ศ.2521 แบ่งหลักสูตรออกเป็นสองตอนคือ ตอนต้นสามปี (ม.1 - ม.3) และตอนปลายสามปี (ม.4 - ม.6)

พ.ศ.2524 ประกาศใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาเรียนสามปี (ม.4 - ม.6) วิชาที่เรียนแบ่งเป็นวิชาบังคับ และวิชาเลือก⁷⁹

กล่าวโดยสรุป การมัธยมศึกษาเกิดขึ้นในประเทศไทยเนื่องจากการพัฒนาประเทศในสมัย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 และได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเรื่อยมา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีของประเทศและสังคมโลก

ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 183 เขต มีโรงเรียนประถมในสังกัดจำนวน 27,790 โรงเรียน 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 62 เขต มีโรงเรียนมัธยมในสังกัดจำนวน 2,358 โรงเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรองรับนักเรียนรวมทั้งสิ้น 2,238,262 คน จำนวนห้องเรียน 68,586 ห้อง⁸⁰

แบ่งตามขนาดจำนวนนักเรียน

- ขนาดที่ 1 จำนวนนักเรียน 1-120 คน จำนวน 155 โรง
- ขนาดที่ 2 จำนวนนักเรียน 121-200 คน จำนวน 355 โรง
- ขนาดที่ 3 จำนวนนักเรียน 201-300 คน จำนวน 336 โรง
- ขนาดที่ 4 จำนวนนักเรียน 301-499 คน จำนวน 310 โรง
- ขนาดที่ 5 จำนวนนักเรียน 500-1,499 คน จำนวน 656 โรง
- ขนาดที่ 6 จำนวนนักเรียน 1,500-2,400 คน จำนวน 288 โรง
- ขนาดที่ 7 จำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป จำนวน 263 โรง

แบ่งตามภูมิภาค

- ภาคกลางจำนวน 623 โรง
- ภาคเหนือจำนวน 468 โรง
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 933 โรง
- ภาคใต้จำนวน 334 โรง

⁷⁹ สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน, เล่ม 12, เรื่องที่ 2 การศึกษา, (กรุงเทพฯ : โครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน, 2536), 1-12.

⁸⁰ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สถิติข้อมูลทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567/1, เข้าถึงเมื่อ 30 ตุลาคม 2567, เข้าถึงได้จาก http://www.bopp.go.th/?page_id=455

แบ่งตามขนาดของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา จำนวน 147 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน 120-719 คน จำนวน 1,224 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียน 720-1,679 คน จำนวน 475 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป จำนวน 512 โรงเรียน⁸¹

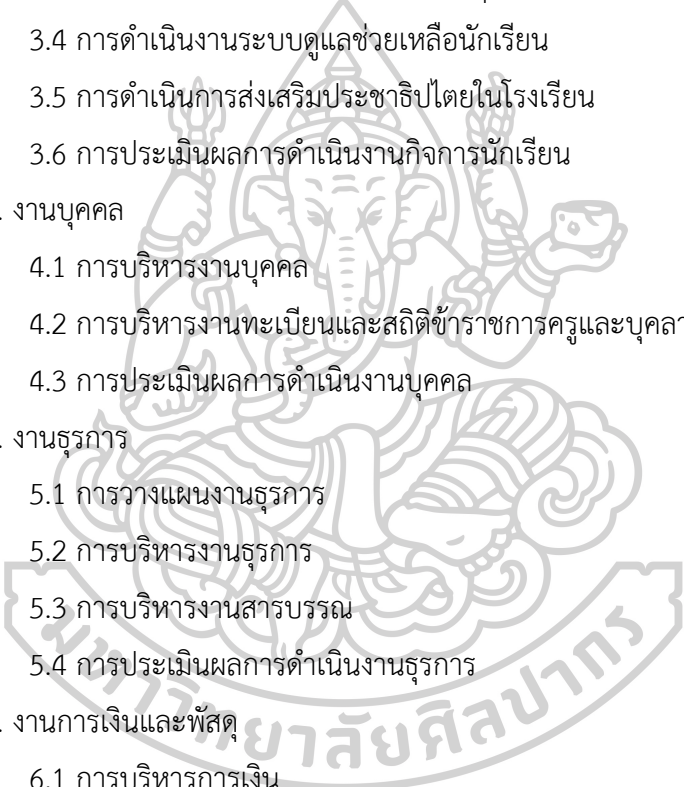
การบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา

การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นการดำเนินการให้การศึกษาอบรมแก่เยาวชนที่มีอายุระหว่าง 12-18 ปี ให้มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัยและความถนัดและความสนใจ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับการจัดการบริหารงานต่างๆ ในโรงเรียนทั้งงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากรและงบประมาณที่ต้องอาศัยการจัดการบริหารที่เป็นระบบและสอดคล้องกับศักยภาพของโรงเรียนนั้นๆ

ขอบข่ายงาน การบริหารจัดการมัธยมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ.2562)

1. งานแผนงานและประกันคุณภาพ
 - 1.1 การวางแผนพัฒนาโรงเรียน
 - 1.2 การจัดองค์กร
 - 1.3 การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 1.4 การจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน
 - 1.5 การคำนวณต้นทุนผลผลิต
 - 1.6 การควบคุมภายใน
 - 1.7 การประเมินผลการดำเนินงานแผนงานและประกันคุณภาพ
2. งานวิชาการ
 - 2.1 การวางแผนงานวิชาการ
 - 2.2 การบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

⁸¹ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, รายชื่อโรงเรียนในสังกัด สพฐ., เข้าถึงเมื่อ 30 ตุลาคม 2567, เข้าถึงได้จาก http://www.bopp.go.th/?page_id=878

- 
- 2.4 การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
 - 2.5 การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
 - 2.6 การแนะแนวการศึกษา
 - 2.7 การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ
 3. งานกิจการนักเรียน
 - 3.1 การวางแผนงานกิจการนักเรียน
 - 3.2 การบริหารงานกิจการนักเรียน
 - 3.3 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
 - 3.4 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 3.5 การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน
 - 3.6 การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน
 4. งานบุคคล
 - 4.1 การบริหารงานบุคคล
 - 4.2 การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.3 การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล
 5. งานธุรการ
 - 5.1 การวางแผนงานธุรการ
 - 5.2 การบริหารงานธุรการ
 - 5.3 การบริหารงานสารบรรณ
 - 5.4 การประเมินผลการดำเนินงานธุรการ
 6. งานการเงินและพัสดุ
 - 6.1 การบริหารการเงิน
 - 6.2 การบริหารการเงินและบัญชี
 - 6.3 การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์
 - 6.4 การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ
 7. งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 7.1 การบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 7.2 การบริการอาคารเรียน
 - 7.3 การบริการห้องเรียน
 - 7.4 การบริการห้องบริการ

- 7.5 การบริการห้องพิเศษ
 - 7.6 การบริการอาคารประกอบ
 - 7.7 การให้บริการน้ำดื่ม
 - 7.8 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
 - 7.9 การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์
 - 7.10 การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน
 - 7.11 การประเมินผลการดำเนินงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
8. งานชุมชนและภาคีเครือข่าย
- 8.1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และภาคีเครือข่าย
 - 8.2 การให้บริการชุมชน
 - 8.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
 - 8.4 การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน
 - 8.5 การประเมินผลการดำเนินงานชุมชนและภาคีเครือข่าย⁸²

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพ

ปิยพจน์ ตุลาชม พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาว่า 1. คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 5) ความสามารถทางการบริหาร 6) ผู้นำทางวิชาการ 7) การวางแผนองค์กร 8) การบริหารบุคคล 9) การบริหารงบประมาณ และ 10) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สามารถพยากรณ์ คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

⁸² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง 2562)** (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.), 2562, 3-4

จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วม 3) ด้านการบริหารเวลา และ 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ได้ร้อยละ 51.3. รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ส่วนประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ส่วนที่ 2 เส้นทางการพัฒนาคุณลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพประกอบด้วยขั้นตอนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ 2) การกำหนดคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา 3) การวางแผนเส้นทางการพัฒนา 4) การดำเนินการพัฒนาและ 5) การประเมินผล และส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จของการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ⁸³

อรวรรณ เปรมบำรุง ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะทางการบริหาร ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความรู้ความสามารถ 4) ตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับ ดังนี้ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาชีพ และด้านความคิดสร้างสรรค์⁸⁴

⁸³ ปิยพจน์ ตุลาชม, “รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557) 291-292.

⁸⁴ อรวรรณ เปรมบำรุง, “คุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, 2557), 89-94.

ธงชัย เจนโกศล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพอยู่ในระดับมากและ มากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพควรจัดให้มีคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วย ตนเองจากบทเรียนสำเร็จรูป จัดให้มีระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ผู้เรียนและครูได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการและอื่น ๆ สามารถนำระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน มาใช้ในการตัดสินใจ ได้รวดเร็วและไม่ผิดพลาด 2) ด้านมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีผลสำเร็จของงานบริหาร สถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์ มีความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการศึกษา กฎหมายการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลและระเบียบข้อบังคับใน การปฏิบัติงาน 3) ด้านมีจิตวิญญาณนักบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม ยึดมั่นอุดมการณ์ของการทำงานในหน้าที่ สนับสนุนส่งเสริมทาง คุณธรรม-จริยธรรม ของการทำงานในหน้าที่การบริหารการศึกษา และใช้ข้อมูลสารสนเทศและใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา 4) ด้านเป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสามารถวิเคราะห์ปัจจัยปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษาโดยใช้ความรู้และประสบการณ์ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สนับสนุนและส่งเสริมการผลิตสื่อและการใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์และสื่ออื่นๆ เพื่อการศึกษาอย่างหลากหลาย 5) ด้านมีความรู้ความสามารถในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความสามารถในการควบคุมและบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนางานซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกว่าเดิม และมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารและปฏิบัติงานในสถานศึกษา และ 6) เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาให้ชัดเจนและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่รู้ถึงแก่นหรือสาระของเรื่องที่ศึกษา สามารถคิดและทำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้เพื่อการพัฒนา สร้างสรรค์ให้ดีขึ้น⁸⁵

⁸⁵ ธงชัย เจนโกศล, “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2557), 86-88.

ปภาดา เสนาะพิน ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารจัดการ และด้านการควบคุมตนเอง⁸⁶

ธิดารัตน์ ดีชู ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพรู้จักแสดงบทบาทตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการแต่งกายที่เหมาะสม และมีสุขภาพจิตดี 2) ด้านคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ประพฤติผิดศีลธรรม และจารีตประเพณี และมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และมีระเบียบวินัย และตรงต่อเวลา 3) ด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีการยอมรับในศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมของมนุษย์ มีการยอมรับในความสามารถของมนุษย์ และมีการยอมรับในความแตกต่างของมนุษย์ มีการยอมรับในความสามารถของมนุษย์ และมีการยอมรับในความแตกต่างของมนุษย์ 4) ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่อง และมีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ และมีการยืดหยุ่น การปรับตัว 5) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่สถานศึกษากำหนด กำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับยุคสมัย และกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ 6) ด้านการประสานงาน ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ 7) ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมทำ มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด 8) การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพให้คำชมเชย

⁸⁶ ปภาดา เสนาะพิน, “ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2557), 172.

หรือของรางวัลในความสำเร็จ การให้สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการที่พอเหมาะพอเพียง และการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน⁸⁷

อนุชิต วรรณสุทธิ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลุ่มนครชัยบุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่าความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลุ่มนครชัยบุรินทร์ มี 11 ด้าน โดยเรียงตามองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ 1) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา 5) ด้านการบริหารจัดการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน 6) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ด้านการบริหารด้านธุรการการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ 8) ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 9) ด้านบุคลิกภาพ 10) ด้านวิชาการ และ 11) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ⁸⁸

วรรณษา ท่วมศิริ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน พบว่าความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษตามลำดับ⁸⁹

⁸⁷ ธีรรัตน์ ดีชู, “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2557), 124 – 126.

⁸⁸ อนุชิต วรรณสุทธิ, “รูปแบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลุ่มนครชัยบุรินทร์,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 2559), 121-122.

⁸⁹ วรรณษา ท่วมศิริ, “ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2561), 169-170.

สุภาวดี พรหมทะสาร ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม มีดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง มีใบหน้ายิ้มแย้มเสมอ พุดจาไพเราะ ชัดเจน แต่งกายถูกกาลเทศะ สะอาดเรียบร้อย เป็นผู้ที่มีความสง่าผ่าเผย มีวุฒิภาวะสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ด้านความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารต้องมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์สถานศึกษาโดยส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน มอบหมายงานตรงตามความสามารถของบุคลากร ประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยขององค์กร กำหนดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน และมีความยืดหยุ่นในแนวทางการปฏิบัติ มีการวางแผนที่ดี ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีการคิดทำงานใหม่ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาบุคลากรอย่างความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นสำคัญ ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม มีความสุขุมรอบคอบ ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง ละเว้นจากอบายมุข และสิ่งเสพติด สร้างความศรัทธาและการยอมรับจากบุคคลทั่วไป และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ด้านทักษะทางการบริหาร ผู้บริหารควรสั่งการให้ชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติ จัดระเบียบ วิธีการทำงาน เพื่อให้บุคลากร ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นแนวเดียวกัน มีการกำกับติดตาม นิเทศ การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีเป้าประสงค์ร่วมกัน และส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมประสานงานเพื่อมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน 5) ด้านประสบการณ์ และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการตัดสินใจผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเพียงพอเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ โดยอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และกฎหมายหรือกฎระเบียบเป็นสำคัญ ไตร่ตรองถึงผลดีผลเสียของทางเลือกต่างๆ เปรียบเทียบกันโดยมีข้อมูลสนับสนุน เป็นการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การเป็นสำคัญ⁹⁰

⁹⁰ สุภาวดี พรหมทะสาร, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2561), 70-71.

คมสันต์ วงษ์ชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านการจัดระบบงาน 3) ด้านวิชาการ 4) ด้านบริหารจัดการ 5) ด้านสังคมและชุมชน และ 6) ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกเพศ จำแนกวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁹¹

พระมหาสุชาติ เจ้า ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าคุณลักษณะควาเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ ผู้บริหารมืออาชีพ เก่ง มีความรอบรู้ในทุกๆ ด้าน และทำงานให้กับองค์กร โดยความเที่ยงธรรมกับหน่วยงาน บุคลากร และชุมชน ผู้บริหารมีคุณภาพ และวิสัยทัศน์ก้าวไกล และตลอดจนการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในทางวิชาการ 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารควรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ต้องมีพรหมวิหาร 4 มีความรู้ความสามารถ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ชยัน ซื่อสัตย์ มีความเพียร อดทน มุ่งมั่นในการทำงานมีความยุติธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา ใจ เสียสละและอุทิศเวลา เพื่อส่วนรวม ให้ความช่วยเหลืออย่างเสมอภาค และมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งบริหาร ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน ไม่เห็นแก่ลาภยศ บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 3) ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ผู้บริหารควรเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อการพัฒนาตนเอง ควรมีภาวะผู้นำ ควรนำนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่ๆ มาพัฒนา และปรับปรุงการบริหารการศึกษาอยู่เสมอๆ 4) ด้านการจัดระบบ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจบริบทของ

⁹¹ คมสันต์ วงษ์ชาติ, “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561), 67-69.

โรงเรียน และชุมชนที่อยู่บริเวณรอบโรงเรียน และต้องเข้าถึงความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การเป็นผู้บริหาร ต้องมีความรอบรู้ในหลักการบริหาร รู้ในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เป็นคนใฝ่รู้ ตื่นตัวตลอดเวลา มีความรับผิดชอบไม่รับชอบ ความรู้ต้องรู้จริง และทำงานให้เป็นแบบอย่าง เน้นเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย 5) ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีอาชีพ ความมีวิสัยทัศน์กว้างไกล พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง และของครูในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลาง บริหารงานโดยปราศจากความอคติ มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานตามได้เต็มศักยภาพ มีการจัดทำเอกสารที่ครบตามการประเมินใน และนอกอย่างชัดเจน และเป็นระบบ การดำเนินนโยบายเป็นไปตามของรัฐและหน่วยงาน ต้องมีการวางแผนที่ดี 6) ด้านสังคมและชุมชน ผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์ต่อครูให้มากเพื่อจะให้องค์กรเข้มแข็งมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน ต้องมีประสบการณ์ในการทำงานหลายปี⁹²

สุกฤตยา ปงกันทา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ เขต 2 ผลการศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในภาพรวม ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ ได้แก่ เป็นผู้ส่งเสริมบุคลากรครู ให้พัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อน มาพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่อยู่เสมอ และเป็นผู้นำทางวิชาการสามารถส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงงานวิชาการให้มีคุณภาพ เป็นผู้วางแผนจัดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการเชิงรุก และมุ่งมั่นพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านสังคมและชุมชน ได้แก่ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงาน เจรจาขอความร่วมมือช่วยเหลือจากทุกฝ่ายในการจัดโครงการกิจกรรมต่างๆ และระดมทรัพยากร ร่วมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น และเป็นผู้อำนาจ ก้าวคิด ก้าวตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยงปัญหา เสียสละเวลาและประโยชน์ส่วนตนให้กับประโยชน์ส่วนรวม 3) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ มอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถและความถนัด เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน มีเทคนิควิธีการบริหารจัดการแนวใหม่บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ เป็น

⁹² พระมหาสุชาติ เจ้า, “คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา”(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่), 2561, 90-93.

ผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อวิชาชีพ สามารถปฏิบัติตนตามสมรรถนะและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติและเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และสร้างค่านิยมให้ทุกคนทุกฝ่ายมีความรักยึดมั่นผูกพันกับองค์กรโดยคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและคุณลักษณะด้านวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความเป็นอาชีพที่ต้องมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ⁹³

งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต

ฐานริณทร์ หาญเกียรติวงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการบริหารในภาวะวิกฤตสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารในภาวะวิกฤตสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น (1) ผู้นำต้องปรับเปลี่ยน การทำงานเพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจ และมีความมุ่งมั่น (2) ผู้นำต้องปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ และ (3) ผู้นำต้องปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปลูกฝังจิตสาธารณะ ปรับเปลี่ยนจากการเน้นผลประโยชน์ร่วมเป็นการเน้นสร้างคุณค่าร่วม สำหรับคุณลักษณะหลักของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำ มีพฤติกรรมผู้บริหาร ผู้นำตามสถานการณ์ ประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นปัญญา และนึกถึงปัจเจกบุคคล สำหรับคุณลักษณะเสริมของผู้บริหาร ประกอบด้วย เป็นนักสร้างสรรค์ เป็นนักสื่อสาร สร้างชุมชน สร้างความร่วมมือ มีพลังเชิงบวก มีความเชื่อมั่น มุ่งมั่น เต็มใจเรียนรู้ คิดริเริ่ม มีความเจียมตัว และเป็นตัวแบบที่ดี สำหรับจริยธรรมของผู้นำต้องมีมาตรฐานของการกระทำและพฤติกรรมอันเป็นเครื่องบ่งบอกให้เห็นถึงการเป็นผู้ทรงเกียรติ ที่สามารถแยกแยะได้ว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกหรืออะไรที่ผิด โดยใช้ดุลยพินิจพิจารณาในเชิงศีลธรรม⁹⁴

ทนาย ศรียก๊อ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

⁹³ สุกฤตยา ปงกันทา, “กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ เขต 2,” (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2561),

⁹⁴ ฐานริณทร์ หาญเกียรติวงศ์, “ภาวะผู้นำการบริหารในภาวะวิกฤตสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน,” วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 3, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2563): 105-118.

ปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 1. กลยุทธ์การจัดการสรรทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2. กลยุทธ์การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ 3. กลยุทธ์การสื่อสารเชิงรุก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสถานศึกษา ปัจจัยด้านบุคลากรในสถานศึกษา ปัจจัยด้านผู้ปกครอง และปัจจัยด้านนักเรียน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับ

มาก โดยที่ $r = 0.932$ ⁹⁵

โซษิตา ศิริมัน ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤติโควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤติ โควิด-19 ของสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และ 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์⁹⁶

อดิพร นิลขำ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติไวรัสโคโรนา 2019 สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โมเดลของการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติไวรัสโคโรนา 2019 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การป้องกันและลดผลกระทบ ได้แก่ การประเมินตนเองเพื่อเฝ้าระวังและป้องกัน การสื่อสาร มาตรการป้องกันควบคุมความปลอดภัย 2) การเตรียมพร้อมรับภัย ได้แก่ การเตรียมความพร้อมรับภัยด้านบุคลากร การเตรียมพร้อมรับภัยด้านทรัพยากร แนวทางการตอบสนองเพื่อเตรียมพร้อมรับภัย 3) การจัดการในภาวะวิกฤติ ได้แก่ การ

⁹⁵ ทนากร ศรีก้อ, “กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1,” **วารสารบริหารการศึกษาฉบับที่ 20**, 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2563): 75-87.

⁹⁶ โซษิตา ศิริมัน, “ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤติโควิด-19 ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31,” **วารสารสู่ชีวิตใหม่ ด้านงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ** 12, 8 (มีนาคม 2564): 407-416.

บริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และ4) การจัดการ
หลังภาวะวิกฤต ได้แก่การประเมินทบทวนการดำเนินงาน การเรียนรู้จากภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น⁹⁷

พิรยา นิवासานนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จากการศึกษาวิจัยสภาพ
ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ได้ทักษะและวิเคราะห์ลำดับ
ความต้องการจำเป็นของทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ 1) ทักษะการ
แก้ปัญหาและความรับผิดชอบของผู้นำ 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะ
ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ⁹⁸

อำนวยการ ตามงาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค COVID 19 พบว่าภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การ
บริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สิ่งสำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการ
บริหารงาน ที่มีคุณภาพ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีภาวะผู้นำด้านความเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยน
สร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ริเริ่ม สร้างนวัตกรรม นำวิธีการใหม่ๆมาพัฒนา
ปรับปรุง สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นบุคคลที่มี
คุณภาพเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารจึงต้องมี
ภาวะผู้นำในการบริหารงาน บริหารคน เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ บุคลากร ครู นักเรียนมี
คุณภาพ มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา
2019 (COVID- 19) ผู้บริหารจำเป็นต้องนำเทคนิคและวิธีการต่างๆ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำตาม

⁹⁷ อติพร นิลขำ, “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 สำหรับ
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร,” **วารสารรัชต์ภาคย์** 16, 47 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2565): 439-
454.

⁹⁸ พิรยา นิवासานนท์, “ทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง,” **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและ
การวิจัย** 4, 2 (กรกฎาคม -ธันวาคม 2565): 141-148.

สถานการณ์เพื่อให้ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและบุคลากรของสถานศึกษา ต้องปรับตัวกับการใช้ชีวิตวิถีใหม่“New Normal” เน้นการปฏิบัติภายใต้มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อย่างเคร่งครัด เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ปลอดภัยจากโรคโควิด 19 ส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและปลอดภัยจากโรค และส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีผ่านอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อที่จะสื่อสารกับนักเรียนที่อยู่บ้านให้มีสภาพการเรียนการสอนที่เหมือนกับในโรงเรียนจริงๆ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นการใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา(Anytime Anywhere) โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่กับการปฏิบัติจริง (Active Learning) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วเพื่อการเรียนรู้การค้นคว้าและนักเรียนจะสามารถใช้เทคโนโลยีได้ตลอดเวลา อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁹⁹

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพ

รูดอล์ฟ เคมปา (Rudolf Kempa) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความเป็นผู้นำประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่ ความเป็นผู้นำหลักที่มีประสิทธิภาพคือการเป็นผู้นำที่สามารถส่งเสริมความร่วมมือ ความพยายามและรักษาบรรยากาศการทำงานในอุดมคติในโรงเรียน ข้อมูลในการศึกษานี้อธิบายตามประสิทธิภาพของตัวบ่งชี้หลัก 1. มีความสามารถเบื้องต้นในการเป็นอาจารย์ใหญ่ 2. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทำอย่างไรให้โรงเรียนก้าวไปข้างหน้า 3. บรรลุผลตามเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 4. มีพลังแห่งนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ระดับสูงในการจัดการโรงเรียน 5. ขึ้นชมกับเวลาและส่งเสริมบุคลากรของโรงเรียนให้ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเช่นเดียวกับเป็นไปได้ 6. ส่งเสริมและให้รางวัลผลงานของบุคลากรในโรงเรียน 7. มีเครือข่ายการสื่อสารที่กว้างขวางและสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียนได้มีประสิทธิภาพ 8. ดำเนินการประเมินและควบคุม

⁹⁹ อำนวย ตามงาม, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค COVID 19,” วารสาร มจร อุบลรัตนรศน์ 7, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2565): 106-114.

คุณภาพอย่างต่อเนื่อง 9. ผลลัพธ์และผลกระทบของความเป็นผู้นำหลัก และ10. ปัจจัยสนับสนุนและ
ยั่วยุ¹⁰⁰

สถาบันการศึกษาวิทยาศาสตร์ (Institute of Education Sciences: IES) กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยระบุลักษณะพฤติกรรม 5 ประการ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ความสำเร็จทางวิชาการให้กับนักเรียนทุกคนตามมาตรฐานระดับสูง ผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนที่เน้นความคาดหวังสูงและความสำเร็จของนักเรียนทุกคน 2) การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ และความร่วมมือกันรับผิดชอบ และหลักการความปลอดภัย การสร้างวัฒนธรรมและสภาพภูมิอากาศที่มีประสิทธิภาพสูงโดย มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเพื่อตอบสนองต่อนักเรียนและความรู้สึกของชุมชนและความภาคภูมิใจของบุคลากรที่ร่วมมือกัน 3) ปลุกฝังความเป็นผู้นำในผู้อื่น ผู้นำต้องการการสนับสนุนจากอาจารย์และทีมงานอื่นๆสมาชิกเพื่อให้แน่ใจว่าโรงเรียนและนักเรียนเข้าถึงมาตรฐานสูง ส่งเสริมชุมชนและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ 4) ปรับปรุงการสอนให้ครูสามารถสอนให้ดีที่สุด และนักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มที่ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเติบโตทั้งนักเรียนและครู “หลักทางเทคนิคของการศึกษา คืออะไรที่จำเป็นในการปรับปรุงคุณภาพการสอนและการเรียนรู้” มีแผนการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครู 5) การจัดการคน ข้อมูล และกระบวนการเพื่อส่งเสริมปรับปรุงโรงเรียนผู้บริหารที่มีประสิทธิผลใช้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับระบบของโรงเรียนและข้อกำหนดความรับผิดชอบเพื่อพัฒนาแผนระดับโรงเรียนหลักการที่มีประสิทธิภาพรวบรวมและประเมินข้อมูลเพื่อติดตามความคืบหน้าและแจ้งขั้นตอนถัดไปตลอดกระบวนการนี้ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกันและความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโรงเรียน สุดท้ายผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการจัดบุคลากรของโรงเรียน¹⁰¹

อิบราฮิม (Ibrahim) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องหลักการความเป็นมืออาชีพในโรงเรียนหลัก มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดหลักการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นมืออาชีพตามลำดับการออกแบบการวิจัยเป็นวิธีการแบบผสมผสานที่ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ

¹⁰⁰ Rudolf Kempa, “Effectiveness Leadership of Principal,” *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* 6, 4 (December 2017): 306-311.

¹⁰¹ Institute of Education Sciences. **Fact Sheet: Characteristics of Effective School Leaders** (Infographics) (New Jersey: REL Mid-Atlantic), 2019, 1-4

พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย ปัจจัยที่ 1 ความเชื่อ (นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้, นักเรียนแต่ละคนไม่เหมือนกัน, โรงเรียนคือชีวิต, ความหลากหลายคือความมั่งคั่ง, การเปลี่ยนแปลงเป็นความจริงเพียงอย่างเดียวของชีวิต, ครอบครัวยุคคือรากฐานของสังคม, อนาคตขึ้นอยู่กับการออม, ประชาธิปไตยและกฎหมายเป็นหลักประกันความสงบสุขของสังคม, มนุษย์ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน, วิทยาศาสตร์คือการสะสมของมนุษย์ทั่วไป) ปัจจัยที่ 2 ค่านิยมและหลักการปฏิบัติ (เชื่อถือได้, เพื่อความเป็นธรรม, รับผิดชอบ, อดทน, มีน้ำใจ, ขยัน, เป็นมิตร, อ่อนโยน, มีความกล้า, ไม่เห็นแก่ตัว, ที่จะเปิดใจเรียนรู้, เพื่อเป็นความร่วมมือโปร่งใส, เพื่อความชัดเจน, ให้มองเห็นและเอื้อมถึง, เป็นกำลังใจ, เคารพในความเชี่ยวชาญ, ริเริ่ม, เคารพในความแตกต่าง, มองการณ์ไกล¹⁰²

แดเนียลล่า (Daniella) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของอุดมการณ์ของความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการระบบการศึกษาแบบใหม่ต่อแอฟริกาใต้ พบว่าค่านิยมพื้นฐานของความเป็นมืออาชีพในการบริหารของผู้บริหารรุ่นใหม่ สามารถระบุได้ในแนวทางการศึกษาของแอฟริกาใต้ในปัจจุบัน ดังนี้ 1. ความรับผิดชอบต่อหัวใจของผู้บริหารใหม่ความเป็นมืออาชีพ ปฏิบัติงานโดยเน้นมาตรฐาน, ตัวชี้วัด, ประสิทธิภาพ ผลการเรียนรู้ และปริมาณของการสอน 2. การตั้งเป้าหมายคือคุณค่าของผู้บริหารใหม่ ความเป็นมืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด วิสัยทัศน์ขององค์กรในโรงเรียน ซึ่งก็หมายความว่าครูรับเอาพันธกิจ การพัฒนาแผนงาน และเป้าหมาย มาปฏิบัติ 3. การกระจายอำนาจ ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีพลังและยืดหยุ่นให้กับงานของครูและผู้ปกครองเมื่อเชื่อมโยงกับความเป็นมืออาชีพของครูและเป็นกลไกที่เชื่อว่าการกระจายอำนาจจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในโรงเรียน 4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของครูในการสร้างโรงเรียนที่ดีขึ้น การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า การจัดการเกี่ยวกับสถานที่ให้มีประสิทธิภาพ¹⁰³

ท้าวเฟื่องธีริณ (Thao Phuong Thi Trinh) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องข้อมูลของมาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้อำนวยการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเวียดนาม พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนในเวียดนามถูกกำหนดโดยลักษณะทางสังคมวัฒนธรรมและการเมืองของประเทศ ผู้อำนวยการโรงเรียนในเวียดนามมีสามบทบาท ได้แก่ หน้าที่ของนักการศึกษา ผู้นำ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในฐานะนักการศึกษา ผู้อำนวยการคาดหวังให้รู้วิธีฝึกอบรมและให้ความรู้แก่ผู้เรียนเพื่อให้เป็นบุคคลที่ประสบ

¹⁰² İbrahim Hakan Karataş, "Principles of Professionalism in School Principalship," *Universal Journal of Educational Research* 7, 2 (2019): 588-599.

¹⁰³ Daniella Coetzee, "The effect of the ideology of new managerial professionalism on the South African education system," *South African Journal of Education* 39, 4 (November 2019): 1-9.

ความสำเร็จและมีความสุข ในขณะที่บทบาทผู้นำ ผู้อำนวยการต้องดึงทักษะความเป็นผู้นำในการจัดการและดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนในฐานะเจ้าหน้าที่ที่รัฐบาลจำเป็นต้องมีส่วนสนับสนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการเมืองในการศึกษา แนวความคิดของกฎหมายและข้อบังคับในเวียดนามโดยทั่วไปและโดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายการศึกษา มาตรฐานสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสามด้าน คือ มุมมองทางการเมืองและจรรยาบรรณวิชาชีพ ความสามารถระดับมืออาชีพและความเชี่ยวชาญด้านการสอน และความสามารถในการเป็นผู้นำของโรงเรียน และจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่ง และให้น้ำหนักที่เท่าเทียมกันกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถทางวิชาชีพ ในฐานะผู้นำโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในเวียดนามได้รับการคาดหวังให้สร้างความเชื่อมั่นในเจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง และนักเรียนกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อวัฒนธรรมของโรงเรียน หลักสูตร และคุณภาพของการสอน นอกเหนือจากความรับผิดชอบเหล่านี้แล้ว บทบาทของผู้นำโรงเรียนก็ยังมีความต้องการมากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบ เทคโนโลยี หลักสูตร และการสอน ดังนั้น การฝึกอบรมผู้อำนวยการโรงเรียนจึงต้องคำนึงถึงงานเฉพาะที่จะแล้วเสร็จในบริบทการศึกษาของเวียดนาม¹⁰⁴

เจมส์ และเซียนชววน (James and Xianxuan) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณสมบัติของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพรุ่นที่ 2 การวิจัยพบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการส่งเสริมความสำเร็จในหมู่นักเรียนทุกคน และผู้บริหารระดับสูงสร้างสมดุลระหว่างความต้องการและลำดับความสำคัญของโรงเรียน ในขณะที่พัฒนาและปรับปรุงทักษะความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง คุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) ประเมิน จัดแสดง และใช้ประโยชน์จากความเป็นผู้นำด้านการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน 2) ส่งเสริมและรักษาบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเพื่อการเรียนรู้ 3) คัดเลือกสนับสนุน และรักษาครูและบุคลากรที่มีคุณภาพ 4) บริหารจัดการทรัพยากรของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 5) สร้าง รักษา และเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในและภายนอกของชุมชน และ 6) กำหนดบทบาทของตนในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน¹⁰⁵

¹⁰⁴ Thao Phuong Thi Trinh, “THE PROFILE OF PROFESSIONAL STANDARDS FOR SECONDARY SCHOOL PRINCIPALS IN VIETNAM,” *International Journal of Education and Practice* 7, 4 (2019): 310-323.

¹⁰⁵ J. H. Stronge, and Xu, X. *Qualities of effective principals* (2nd ed.). Alexandria, (Virginia: ASCD). 2021.

อานี (Ani) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่าองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารของ ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาการเรียนรู้ (Learning Development) 2) วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) 3) คุณภาพกระบวนการและผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน (Process Quality and Student Learning Outcomes) 4) การประกอบการในโรงเรียน (School Entrepreneurship) 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Assessment of Teachers and Education Personnel) และ 6) การชี้แนะและ พัฒนาครู (Guiding and Developing Teachers)¹⁰⁶

งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต

ซาร์กา (Šárka) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาและการฝึกอบรมในด้านการจัดการวิกฤต มุ่งเน้นไปที่ส่วนประกอบที่สำคัญในการเตรียมบุคคลและองค์กรให้สามารถจัดการกับวิกฤตได้อย่างมี ประสิทธิภาพ องค์ประกอบหลักประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร: การออกแบบโปรแกรม การศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการวิกฤต รวมถึงการประเมินความ เสี่ยง การตอบสนองในกรณีฉุกเฉิน และการวางแผนฟื้นฟู 2) วิธีการฝึกอบรม: การใช้เทคนิคการ ฝึกอบรมที่หลากหลาย เช่น การจำลองสถานการณ์ การจัดเวิร์กช็อป และการศึกษาเคส เพื่อให้ ประสบการณ์จริงในสถานการณ์วิกฤต 3) แนวทางระหว่างสาขา: การเน้นความสำคัญของการบูรณา การความรู้จากหลายสาขา (เช่น จิตวิทยา การบริหารงานสาธารณะ และการสื่อสาร) เพื่อสร้างการ ฝึกอบรมการจัดการวิกฤตที่รอบด้าน 4) ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: การเน้นความจำเป็นใน การร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกัน รวมถึงหน่วยงานรัฐบาล องค์กรไม่แสวงหาผล กำไร และภาคเอกชน เพื่อเพิ่มความพร้อมในการจัดการวิกฤต 5) การประเมินและการปรับปรุง: การ ดำเนินกลไกเพื่อประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกอบรมและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตาม

¹⁰⁶ Ani Soesanti, “ PRINCIPAL PROFESSIONALISM IN IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION IN SENIOR HIGH SCHOOL.” **Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme** 5, (January-April 2023): 1-19.

ข้อเสนอแนะและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 6) มุมมองระดับโลก: การพิจารณาว่าวัฒนธรรมและบริบทระดับภูมิภาคที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการศึกษาและการฝึกอบรมการจัดการวิกฤตอย่างไร¹⁰⁷

ออร์ดานอกลู (Lordanoglou) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวโน้มในอนาคตเกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำและทักษะการเป็นผู้นำที่สำคัญ พบว่าภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงของการพัฒนาผู้นำเพื่อตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของสังคมหลักที่มักจะถูกพูดถึงในบริบทนี้ ประกอบด้วย 1) ทักษะการเป็นผู้นำที่เกิดขึ้นใหม่ การระบุทักษะที่สำคัญสำหรับผู้นำในอนาคต เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการปรับตัว ความรู้ด้านดิจิทัล และความสามารถในการทำงานข้ามวัฒนธรรม 2) แนวทางการพัฒนาที่สร้างสรรค์ การสำรวจวิธีการใหม่ในการฝึกอบรมผู้นำ รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ การโค้ช การให้คำปรึกษา และการใช้เทคโนโลยี (การเรียนรู้ออนไลน์ ความจริงเสมือน) 3) ความหลากหลายและการรวมกลุ่ม การเน้นความสำคัญของทีมผู้นำที่หลากหลายและแนวทางการรวมกลุ่มในโปรแกรมการพัฒนาผู้นำ 4) ความคล่องตัวและความยืดหยุ่น ความจำเป็นที่ผู้นำจะต้องมีความคล่องตัวและความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความไม่แน่นอน 5) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาเพื่อตามให้ทันกับความท้าทายที่เปลี่ยนแปลง 6) ผลกระทบของเทคโนโลยี การตรวจสอบว่าเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ากำลังเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำและทักษะที่จำเป็นในการนำอย่างมีประสิทธิภาพ¹⁰⁸

จอห์น (John) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์พลศาสตร์ของการเป็นผู้นำในช่วงวิกฤตในสถาบันการศึกษา: การศึกษากรณีเหตุการณ์ทางเชื้อชาติที่มหาวิทยาลัยมิสซูรี เป็นการวิเคราะห์วิกฤตการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความตึงเครียดทางเชื้อชาติที่มหาวิทยาลัยมิสซูรีในปี 2015 ซึ่งส่งผลให้ประธานมหาวิทยาลัยและอธิการบดีต้องลาออก บทความนี้ระบุและอภิปรายประเด็นที่น่าสังเกต 4 ประเด็นระหว่างแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดที่นำเสนอในวรรณกรรมกับการตัดสินใจและการดำเนินการตามรายงานที่ผู้บริหารระดับสูงของรัฐมิสซูรีติดตาม 1) การพัฒนาและการบำรุงรักษา ของความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก 2) ความสามารถในการคาดการณ์ รับรู้

¹⁰⁷ Šárka Hošková-Mayerová, “Education and Training in Crisis Management,” *Education and Educational Psychology* 7, 16 (22 November 2016): 849-856.

¹⁰⁸ D. Lordanoglou, “Future Trends in Leadership Development Practices and the Crucial Leadership Skills,” *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* 15, 2 (August 2018): 118-129.

ตรวจจับ และแก้ไขปัญหที่อาจเพิ่มขึ้นถึงระดับวิกฤตตามที่มีส่วนได้ส่วนเสียกำหนด โดยเฉพาะบริบททางประวัติศาสตร์และตัวแปรบริบทของปัญหาระดับชาติ 3) ทักษะในการสร้างข้อความที่ละเอียดอ่อนทันเวลา และใช้ช่องทางในการกระจายและเรียกคืนข้อความระหว่างบุคคลและเป็นสื่อกลางอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโซเชียลมีเดีย จึงมีการรับส่งข้อมูลที่เพียงพอเข้าและออกจากผู้นำสถาบัน ทำให้พวกเขาเรียนรู้ เข้าใจ และจัดการกับข้อกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดขึ้น และ 4) ความสามารถในการระบุและวิเคราะห์บทเรียนที่สามารถเรียนรู้จากสถานการณ์และดำเนินการแก้ไขเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำของวิกฤตประเภทเดียวกัน¹⁰⁹

เฮสส์ (Hess) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเป็นผู้นำในช่วงวิกฤตและผลกระทบของยาเสพติดประเภทโอปิออยด์ต่อโรงเรียนและนักเรียน: มุมมองของผู้นำโรงเรียนในชนบทแอปปาเลเชีย ได้ตรวจสอบความท้าทายที่สำคัญที่ผู้นำโรงเรียนต้องเผชิญในชุมชนชนบทแอปปาเลเชียเนื่องจากวิกฤตยาเสพติดโอปิออยด์ พบว่า องค์ประกอบของผู้นำในภาวะวิกฤต ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำในช่วงวิกฤต การสำรวจคุณสมบัติและกลยุทธ์การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับวิกฤตที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสุขภาพประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแพร่ระบาดของยาเสพติดโอปิออยด์ 2) ผลกระทบต่อนักเรียน การวิเคราะห์ว่าผลกระทบของวิกฤตยาเสพติดโอปิออยด์มีต่อผลการเรียน สุขภาพจิต และความเป็นอยู่โดยรวมของนักเรียนอย่างไร โดยเน้นถึงความเปราะบางที่เป็นเอกลักษณ์ของประชากรในชนบท 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน ความสำคัญของการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และองค์กรชุมชนในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนที่เกิดจากวิกฤตยาเสพติดโอปิออยด์ 4) ระบบสนับสนุน การอภิปรายเกี่ยวกับความจำเป็นในการมีระบบสนับสนุนที่แข็งแกร่งภายในโรงเรียน รวมถึงบริการให้คำปรึกษาและโปรแกรมการศึกษาเพื่อการป้องกันและการแทรกแซง 5) การจัดสรรทรัพยากร การตรวจสอบความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาเงินทุนและทรัพยากรสำหรับโรงเรียนในพื้นที่ชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการตอบสนองต่อความต้องการที่เกิดจากวิกฤตยาเสพติดโอปิออยด์ 6) ความยืดหยุ่นและการฟื้นฟู กลยุทธ์ในการส่งเสริมความยืดหยุ่นในหมู่นักเรียนและบุคลากร และบทบาทของผู้นำโรงเรียนในการส่งเสริมแนวทางที่มุ่งเน้นการฟื้นฟูในสภาพแวดล้อมการศึกษา 7) นโยบายที่เกี่ยวข้อง การพิจารณาถึงผลกระทบทางนโยบายที่กว้างขึ้นสำหรับการศึกษา

¹⁰⁹ Fortunato, John A. “Analysing the dynamics of crisis leadership in higher education: A study of racial incidents at the University of Missouri,” *Journal of Contingencies and Crisis Management* 26, 4 (January 2018): 510-518.

และสุขภาพประชาชน โดยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงระบบเพื่อสนับสนุนชุมชนที่ได้รับผลกระทบได้ดี
ยิ่งขึ้น¹¹⁰

มัทช์ (Mutch) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความเป็นผู้นำในช่วงวิกฤต: การประเมินแนวทางการ
เป็นผู้นำของเราในช่วงเวลาแห่ง COVID-19 เป็นการวิเคราะห์แนวทางการจัดการในวิกฤตซึ่งเกิดจาก
การระบาดของ COVID-19 โดยอิงจากกรณีศึกษาของผู้นำในหลายประเทศที่มีวิธีการสื่อสารและ
ควบคุมที่แตกต่างกัน เพื่อช่วยในการประเมินบทบาทของผู้นำเพื่อให้มีความสามารถในการจัดการ
วิกฤตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต คุณลักษณะที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้นำในเวลาวิกฤต ได้แก่ 1) การ
ตัดสินใจที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องสามารถทำการตัดสินใจในเวลาที่ย่ำแย่และต้อง
พิจารณาผลกระทบในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างถูกต้อง 2) ทักษะการสื่อสาร การสื่อสารที่ชัดเจน
และเปิดเผยช่วยให้ผู้ติดตามเข้าใจสถานการณ์และวิธีการจัดการวิกฤต ซึ่งสร้างความไว้วางใจและ
ความเชื่อมั่น 3) ความยืดหยุ่น ผู้นำต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ
สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เพื่อให้สามารถจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4)
ความเห็นอกเห็นใจ การแสดงความเข้าใจและใส่ใจต่อผู้ติดตามช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและกระตุ้น
ให้ผู้คนร่วมมือกันในช่วงเวลาที่ยากลำบาก 5) วิสัยทัศน์ระยะยาว ผู้นำต้องมีการมองภาพรวมของ
สถานการณ์เพื่อวางแผนการตอบสนองในอนาคตและเตรียมการสำหรับการฟื้นตัว และ 6) การสร้าง
ทีมงาน ความสามารถในการสร้างและสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานทำให้ผู้นำสามารถขับเคลื่อน
องค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้องในวิกฤต ดังนั้น คุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์กรผ่าน
สถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นคงให้กับทีมงาน¹¹¹

ดัลเชอร์ (Dalcher) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเป็นผู้นำในช่วงวิกฤต – สิ่งที่แตกต่างกันในปัจจุบัน พบว่าในยุค
ปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การเป็นผู้นำในช่วงวิกฤตจึงมี
ความท้าทายมากยิ่งขึ้น และเน้นย้ำถึงความสำคัญของการปรับตัวและการใช้เทคโนโลยีในการจัดการ
กับสถานการณ์ที่ยากลำบาก สิ่งที่แตกต่างกันในปัจจุบันคือ ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลและการ

¹¹⁰ Michael E. Hess, “Crisis Leadership and the Impact of Opioids on Schools and Students: Perspectives of School Leaders in Rural Appalachia,” *Education Leadership Review* 21, 1 (December 2020): 126-141.

¹¹¹ C. Mutch, “Crisis leadership: Evaluating our leadership approaches in the time of COVID-19,” *New Zealand Council for Educational Research* 6, (2020): 69-92.

สื่อสารที่รวดเร็ว ผู้นำสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมจากทีมงาน ได้มากขึ้น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการประชุมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้การ ตัดสินใจมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความเห็น ออกเห็นใจและการสนับสนุนทางจิตใจในช่วงวิกฤติ ในขณะที่สถานการณ์ต่างๆ อาจสร้างความเครียด ให้กับทีมงาน ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสื่อสารและการแบ่งปัน ความรู้สึก จะช่วยให้ทีมสามารถฝ่าวิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบัน ไม่เพียงแต่ต้องมีทักษะในการบริหารจัดการ แต่ยังต้องมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์และการเปิดรับนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นกุญแจ สำคัญในการนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จในช่วงวิกฤติที่ท้าทายได้¹¹²

มาร์แชล (Jason Marshall) ศิษย์วิจัยเรื่องความเป็นผู้นำในช่วงวิกฤติ: การตรวจสอบที่ สำคัญเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในบริบทของการระบาดของ COVID- 19 พบว่าลักษณะเด่นของผู้นำที่ยิ่งใหญ่คือความเป็นผู้นำที่กล้าหาญในช่วงวิกฤติ COVID-19 ได้ทำให้ ผู้นำด้านการศึกษาเผชิญกับภัยพิบัติที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน สถานการณ์นี้ต้องการความเป็นผู้นำที่ เข้มแข็ง ตัดสินใจอย่างเด็ดขาด และมีความกล้าหาญ มหาวิทยาลัยต่างๆ ตัดสินใจที่จะนำห้องเรียน ไปสู่การเรียนการสอนออนไลน์เพื่ออำนวยความสะดวกในการสอนทางไกลในกรณีฉุกเฉิน สำหรับผู้นำ ด้านการศึกษาหลายคน นอกจากความไม่แน่นอนเกี่ยวกับ COVID-19 ผู้นำด้านการศึกษาระดับสูงยัง ต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความสำคัญมากขึ้น เช่น ความเท่าเทียม การเข้าถึงเทคโนโลยี การฝึกอบรมครู ทรัพยากร การเงิน และความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนและบุคลากร เอกสารแนวคิดนี้จะตรวจสอบอย่าง มีวิจรรย์ณญาณว่าผู้นำด้านการศึกษาได้จัดการกับช่วงเริ่มต้นของวิกฤติ COVID ในบาร์เบโดสและ แคนาดาอย่างไร เราจะเน้นกลยุทธ์การเป็นผู้นำที่ใช้ในการเผชิญกับความท้าทายมากมายที่เกิดขึ้นใน ช่วงเวลานี้ ผู้เขียนยังจะตรวจสอบบทเรียนที่ได้รับและความหมายที่สำคัญสำหรับผู้นำด้านการศึกษา เกี่ยวกับวิธีการนำในช่วงวิกฤติ¹¹³

¹¹² Darren Dalcher. “Leadership in times of crisis: What’s different now?,” *PM World Journal* **9**, 5 (May 2020): 1-17.

¹¹³ J. Marshall, “Crisis leadership: A critical examination of educational leadership in higher education in the midst of the COVID-19 pandemic,” *Journal of International Studies in Educational Administration* **48**, 3 (November 2020): 30-36.

เทเรซา (Theresa) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการตอบสนองของผู้นำการศึกษา ต่อวิกฤตการณ์ การแพร่ระบาดของ COVID-19 ในไนจีเรีย บทความนี้มุ่งเน้นไปที่การใช้แบบจำลอง CBEL เพื่อ จัดการกับความคลุมเครือและความท้าทายที่ซับซ้อนที่ต้องเผชิญในการส่งเสริมการสอนและการ เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในระบบโรงเรียนประถมศึกษา ผู้นำโรงเรียนเป็นฐานที่มั่นในการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนเพื่อการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการ จัดการศึกษาในสถานการณ์วิกฤต ในการวิเคราะห์พบ 7 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) เครือข่ายที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของผู้นำในการรวมเข้ากับชุมชน 2) แบ่งปันการตัดสินใจกับชุมชน 3) ผู้นำทำงานในระบบที่เปิดกว้างและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) ผู้นำมี วิสัยทัศน์สำหรับอนาคตของชุมชน 5) ผู้นำมีทักษะการจัดการในทางปฏิบัติ 6) ผู้นำได้วางแผนสำหรับผู้สืบทอดที่มีศักยภาพของพวกเขาแล้ว และ 7) ผู้นำมีความมุ่งมั่น อุทิศ และพลังงาน¹¹⁴

บรินคมันน์ และคณะ (Brinkmann and other) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเป็นผู้นำในช่วง วิกฤตและการเป็นโค้ช: เครื่องมือในการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองของผู้นำโรงเรียนผ่านการตระหนักรู้ และการสะท้อนคิด พบว่า การเป็นโค้ชแบบเชิงปัญญาและการสะท้อนตนเองเพื่อช่วยผู้นำโรงเรียน ในการสร้างความมั่นใจในตนเองในช่วงเวลาที่โรงเรียนเผชิญกับวิกฤตด้านการเป็นผู้นำ โดยมีการ วิเคราะห์การจัดการวิกฤตในช่วงการระบาดของโควิด-19 ประกอบด้วย 1) การดูแลตัวเอง 2) การ พัฒนาวิชาชีพ 3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4) สะท้อนตนเอง 5) การเรียนรู้จากประสบการณ์ และ 6) การสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างความมั่นใจใน ตนเองของผู้นำในช่วงการระบาดของโควิด-19 ผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเองจะมีความสามารถในการ ดำเนินการและจัดการกับความเครียดและความวิตกกังวลได้ดีกว่า¹¹⁵

กริสซอม และคอนดอน (Grissom and Condon) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการนำโรงเรียน และเขตการศึกษาในช่วงวิกฤต พบว่าแนวทางการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้นำโรงเรียนและ เขตการศึกษาในสถานการณ์ที่ท้าทาย ประกอบด้วย 1) กรอบการนำในช่วงวิกฤต: การสร้างกรอบ

¹¹⁴ Theresa Stephen Gyang, "Educational Leadership Response to the COVID-19 Pandemic Crisis in Nigeria," *Journal of International Studies in Educational Administration* 48, 3 (September 2020): 73-78.

¹¹⁵ Jodie Lynn Brinkmann; Cash, Carol; Price, Ted., "Crisis leadership and coaching: a tool for building school leaders' self-efficacy through self-awareness and reflection," *International Journal of Mentoring and Coaching in Education; Bingley* 10, 2 (January 2021): 234-246.

ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของผู้นำในช่วงวิกฤต รวมถึงขั้นตอนการวางแผน การตอบสนอง และการฟื้นฟู 2) กลยุทธ์การสื่อสาร: การเน้นความสำคัญของการสื่อสารที่ชัดเจนและ สอดคล้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อรักษาความไว้วางใจและความ โปร่งใส 3) การตัดสินใจในสถานะไม่แน่นอน: การสำรวจวิธีที่ผู้นำสามารถตัดสินใจอย่างมีข้อมูลใน สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน โดยใช้ข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการชี้แจงการ กระทำของตน 4) การสร้างความยืดหยุ่น: กลยุทธ์ในการส่งเสริมความยืดหยุ่นในหมู่เจ้าหน้าที่และ นักเรียน ช่วยให้พวกเขารับมือกับความเครียดและความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับวิกฤต 5) การทำงาน ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของชุมชน: การเน้นความจำเป็นในการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่างๆ รวมถึงหน่วยงานท้องถิ่น องค์กรชุมชน และครอบครัว เพื่อสร้างการตอบสนองที่เป็นหนึ่งเดียว วิกฤต นักเรียนทุกคนเข้าถึงทรัพยากรและการสนับสนุนที่จำเป็น 7) การสะท้อนหลังวิกฤตและการ ปรับปรุง: การส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสะท้อนประสบการณ์ของตนเองหลังจากวิกฤตเพื่อระบุบทเรียนที่ได้เรียนรู้ และปรับปรุงแนวทางการจัดการวิกฤตในอนาคต¹¹⁶

ซามาวิ (Samawi) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการในการจัดการวิกฤตการศึกษาและ ความสัมพันธ์กับการใช้แนวทางการเรียนรู้จากระยะไกล: การสำรวจข้ามภาคในโรงเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นในจังหวัดอัล-บัลกาในช่วงการระบาดของโควิด-19 จากมุมมองของครู มี วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบการจัดการวิกฤตทางการศึกษาและความสัมพันธ์กับการใช้วิธีการเรียนรู้ ทางไกลในโรงเรียนระดับมัธยมในจังหวัดอัลบัลกาในช่วงการระบาดของ COVID-19 จากมุมมอง ของครู ตัวอย่างการศึกษาแบบสุ่มประกอบด้วยครูชายและหญิง 10 คนจาก 30 โรงเรียนระดับมัธยม ที่แตกต่างกัน ได้ถูกเกณฑ์เข้าศึกษาในครั้งนี้ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นโดยนักวิจัยประกอบด้วย 54 รายการได้ถูกนำมาใช้ในศึกษานี้ รายการต่าง ๆ ในแบบสอบถามจะตรวจสอบความต้องการในการ จัดการวิกฤตทางการศึกษา (36 รายการ) และการเรียนรู้ทางไกล (18 รายการ) การประมวลผลข้อมูล ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสถิติ SPSS ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความต้องการในการจัดการวิกฤต ทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง (3.72-3.93) ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยด้านการวางแผนได้รับการจัด อันดับสูงสุดด้วยคะแนนเฉลี่ย (3.93) ตามด้วยทักษะการเป็นผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ย (3.78) อันดับที่สาม คือด้านข้อมูลซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย (3.75) และอันดับที่สี่คือด้านการสื่อสารมีคะแนนเฉลี่ย (3.73) สุดท้าย อันดับที่ทำมามีการทำงานเป็นทีมด้วยคะแนนเฉลี่ย (3.72) ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทางไกล แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง (3.56-3.64) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเหตุผลในการใช้

¹¹⁶ J. A. Grissom, & Condon, L., “ Leading schools and districts in times of crisis,” *Educational Researcher* 50, 5 (June/July 2021): 315-324.

วิธีการเรียนรู้ทางไกลได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (3.64) ตามด้วยความสำคัญของวิธีการเรียนรู้ทางไกลที่มีคะแนนเฉลี่ย (3.62) และอันดับที่สามและสุดท้ายคืออุปสรรคของวิธีการเรียนรู้ทางไกลที่มีคะแนนเฉลี่ย (3.58) คะแนนเฉลี่ยรวมสำหรับวิธีการเรียนรู้ทางไกลอยู่ที่ (3.59) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (.687) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สุดท้ายผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงบทบาทเชิงบวกและความสำคัญของการจัดการวิกฤตทางการศึกษาในห้าด้าน (การวางแผน ข้อมูล การสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม) ในการเพิ่มระดับการใช้วิธีการเรียนรู้ทางไกลในสามด้าน (ความสำคัญของการเรียนรู้ทางไกล เหตุผลในการเรียนรู้ทางไกล และอุปสรรคต่อการเรียนรู้ทางไกล) ในบรรดาครูชายและหญิงของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดอัลบาล¹¹⁷

รามอส (Ramos) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในช่วงวิกฤติ: ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เผชิญกับ COVID-19 โดยสำรวจประสบการณ์และการตอบสนองของผู้อำนวยการโรงเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 ประเด็นที่ค้นพบในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำในวิกฤติ การวิเคราะห์รูปแบบและกลยุทธ์การเป็นผู้นำที่ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ในการนำทางผ่านความท้าทายที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนจากการแพร่ระบาด 2) กระบวนการตัดสินใจ การตรวจสอบว่าผู้อำนวยการตัดสินใจอย่างไรเกี่ยวกับการปิดโรงเรียน การเรียนออนไลน์ และสุขภาพและความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากร 3) กลยุทธ์การสื่อสาร ความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ รวมถึงครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสร้างความไว้วางใจในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอน 4) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีที่ผู้อำนวยการปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติเพื่อดำเนินการเรียนออนไลน์และตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของนักเรียนและครอบครัว 5) การสนับสนุนทางอารมณ์ การรับรู้ถึงผลกระทบทางอารมณ์ที่วิกฤติสร้างขึ้นต่อนักเรียนและบุคลากร และความพยายามที่ผู้อำนวยการทำเพื่อให้การสนับสนุนและส่งเสริมความรู้สึกของชุมชน 6) ความร่วมมือและเครือข่ายการสำรวจความพยายามในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียน หน่วยงานท้องถิ่น และองค์กรด้านสุขภาพในการพัฒนาการตอบสนองที่มี

¹¹⁷ F. Samawi, "Educational crisis management requirements and its relation to using distance learning approach: A cross-sectional survey secondary stage schools in Al-Balqa'a Governorate during COVID-19 outbreak from the perspectives of teachers," *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE* 22, 3 (July 2021): 196-209.

ประสิทธิภาพต่อวิกฤติ 7) บทเรียนที่ได้เรียนรู้การสะท้อนถึงบทเรียนที่ได้เรียนรู้จากการแพร่ระบาด และคำแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการเป็นผู้นำโรงเรียนในวิกฤติในอนาคต¹¹⁸

เฉิน และคณะ (Chen and other) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเป็นผู้นำในวิกฤติ: การนำโรงเรียนในช่วงการแพร่ระบาดทั่วโลก การระบาดของโควิด-19 ทั่วโลกได้ทำให้การศึกษาในระดับโลกหยุดชะงัก การจัดการโรงเรียนแบบทางไกลและการพบปะกันแบบจำกัดในช่วงการแพร่ระบาดได้สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายมากมายที่โรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียนต้องเผชิญตลอดช่วงวิกฤติ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแนวทางการเป็นผู้นำและบทบาทของพวกเขา พบว่า 1) ความสามารถในการตอบสนองความต้องการทางสังคมอารมณ์และจิตวิทยาของบุคลากรในโรงเรียน 2) การสื่อสารที่รวดเร็วชัดเจนและแม่นยำของผู้นำในระหว่างวิกฤติช่วยสร้างความเชื่อมั่นระหว่างองค์กรกับผู้เกี่ยวข้อง 3) ความร่วมมือถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในช่วงเวลาของความยุ่งยาก การร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง, ผู้ให้คำปรึกษาโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารพบว่ามีผลกระทบต่อ การตอบสนองในระหว่างและทันทีหลังวิกฤติ 4) ในระหว่างวิกฤติและผลลัพธ์ของมันผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีที่ดีที่สุดในการบรรเทาผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ 5) การก่อตั้งทีมเฉพาะกิจซึ่งมีภารกิจในการฟื้นฟูสมรรถภาพของโรงเรียน 6) การให้การสนับสนุนโดยผู้นำโรงเรียนในระหว่างการวิกฤติ โดยการดูแลและให้ความสนใจกับสภาพทางสังคมอารมณ์และจิตวิทยาของนักเรียนครูและชุมชนโรงเรียน 7) ผู้บริหารสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ดูแลภายในโรงเรียนและภายนอก 8) สร้างความยืดหยุ่นในหมู่นักเรียนครูและผู้บริหาร การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง 9) ปกป้องและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในขณะที่พัฒนาและสร้างกระบวนการเรียนรู้-ทำงานใหม่ 10) การพัฒนาช่องทางการสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ 11) การกระตุ้นการนำทางที่หลากหลายและกระจายอำนาจ 12) การพัฒนาผู้นำในการคิดระบบ 13) มุ่งเน้นการสร้างอำนาจและมีความยืดหยุ่น¹¹⁹

เทอร์ราน (Teran) ได้ศึกษาวิจัยการเป็นผู้นำในช่วงวิกฤติ: ประสบการณ์ของผู้อำนวยการโรงเรียน K-12 ในเขตการศึกษาในเท็กซัสใต้ระหว่างการแพร่ระบาดของ COVID-19 พบว่า

¹¹⁸ A. Ramos-Pla, Tintore, M., & del Arco, I. “ Leadership in times of crisis: School principals facing COVID-19,” *Heliyon* 7, 11 (November 2021): 1-10.

¹¹⁹ Schechter Chen, Rima’aDa’as and Mowafaq Qadach., “Crisis leadership: Leading schools in a global pandemic,” *Management in Education* 38, 11 (March 2022): 1-8.

ประสบการณ์การเป็นผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนในเท็กซัสได้ขณะเกิดการแพร่ระบาด ได้แก่ 1) ความท้าทายในการเป็นผู้นำ การระบุนความท้าทายเฉพาะที่ผู้อำนวยการ K-12 เผชิญ เช่น การจัดการ โพรโตคอลด้านสุขภาพ การเปลี่ยนไปเรียนทางไกล และการตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนที่ หลากหลาย 2) การตัดสินใจ ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจของผู้อำนวยการในช่วงวิกฤติ รวมถึงวิธีที่พวกเขาสมดุลระหว่างความกังวลด้านความปลอดภัยกับความต่อเนื่องทางการศึกษา 3) การสื่อสาร บทบาทของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการรักษาความโปร่งใสและความไว้วางใจ ระหว่างบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 4) ระบบ สนับสนุน การตรวจสอบระบบสนับสนุนที่ผู้อำนวยการพึงพา รวมถึงความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่เขต องค์กรชุมชน และทรัพยากรด้านสุขภาพจิต 5) ความสามารถในการปรับตัวและนวัตกรรม การเน้น แนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์และการปรับตัวที่ผู้อำนวยการนำมาใช้เพื่อให้เกิดการศึกษาและการมีส่วนร่วมของ นักเรียนดำเนินต่อไปในช่วงการแพร่ระบาด 6) ผลกระทบทางอารมณ์และสังคม การอภิปรายเกี่ยวกับ ความท้าทายทางอารมณ์และสังคมที่นักเรียนและบุคลากรเผชิญ และกลยุทธ์ที่ผู้อำนวยการใช้เพื่อ สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุน 7) การสะท้อนและการเตรียมความพร้อมในอนาคต การ สะท้อนถึงบทเรียนที่ได้เรียนรู้จากการแพร่ระบาดและคำแนะนำในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ ในช่วงวิกฤติและการเตรียมความพร้อมสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉินในอนาคต¹²⁰

โรนัลด์ และโทบี (Ronald and Toby) ศึกษาวิจัยเรื่องการเป็นผู้นำในช่วงวิกฤติ โดย การสำรวจองค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในช่วงวิกฤติ ประกอบด้วย 1) ธรรมชาติของวิกฤติ การทำความเข้าใจประเภทต่างๆ ของวิกฤติ (ภัยพิบัติธรรมชาติ การชะลอตัวทาง เศรษฐกิจ เหตุการณ์ด้านสุขภาพ) และความท้าทายเฉพาะของแต่ละประเภท 2) ลักษณะของผู้นำ คุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในช่วงวิกฤติ เช่น ความฟื้นตัว ความเห็นอกเห็นใจ การตัดสินใจ และความสามารถในการปรับตัว 3) การสื่อสาร ความสำคัญของการสื่อสารที่ชัดเจน โปร่งใส และบ่อยครั้งกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความไว้วางใจและทำให้ทีมได้รับข้อมูล 4) การ ตัดสินใจ กลยุทธ์สำหรับการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายใต้แรงกดดัน รวมถึงการใช้ข้อมูลการ ปรัชญาผู้เชี่ยวชาญ และการพิจารณาผลกระทบทางจริยธรรม 5) พลศาสตร์ของทีม การจัดการ ความรู้สึกรของทีมและพลศาสตร์ในช่วงเวลาที่เครียด รวมถึงการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุน

¹²⁰ K. D. Teran, “ Crisis leadership: Experiences of K-12 principals in South Texas school districts during the COVID-19 pandemic, ” **Research in Higher Education Journal** 41, (August 2022): 56-90.

6) การสะท้อนหลังวิกฤต ความจำเป็นที่ผู้นำจะต้องสะท้อนถึงประสบการณ์หลังจากวิกฤตเพื่อเรียนรู้ และปรับปรุงการตอบสนองในอนาคต เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมมากขึ้น¹²¹

ชาตซิปานากิโอตู (Chatzipanagiotou) ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการวิกฤต ความเป็นผู้นำ ในโรงเรียนในช่วงเวลาที่มีการหยุดชะงัก และการฟื้นฟูโรงเรียนในยุคหลัง COVID-19 กล่าวถึงความท้าทายเฉพาะที่ผู้นำการศึกษาเผชิญในช่วงและหลังการแพร่ระบาดของ COVID-19 พบว่าหัวข้อหลักที่มีมักจะถูกสำรวจ ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์การจัดการวิกฤต การวิเคราะห์กรอบการจัดการวิกฤตที่มีประสิทธิภาพซึ่งผู้นำโรงเรียนสามารถนำไปใช้เพื่อจัดการกับการหยุดชะงักที่เกิดจากการแพร่ระบาด 2) บทบาทของผู้นำ การตรวจสอบบทบาทที่สำคัญของผู้นำโรงเรียนในการให้คำแนะนำ, การสนับสนุน, และการชี้แนะต่อบุคลากร, นักเรียน, และผู้ปกครองในช่วงวิกฤต 3) การปรับตัวและความยืดหยุ่น ความสำคัญของการปรับตัวในแนวทางการเป็นผู้นำเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่ 4) การสื่อสาร กลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสร้างความไว้วางใจในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอน 5) สุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี การมุ่งเน้นไปที่สุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนและบุคลากร โดยตระหนักถึงผลกระทบทางจิตวิทยาของการแพร่ระบาดและความจำเป็นในการสนับสนุน 6) แนวทางการสอนที่สร้างสรรค์ การสำรวจวิธีการสอนใหม่และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในช่วงการแพร่ระบาด และวิธีการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในแนวทางการศึกษาของอนาคต 7) การฟื้นฟูและความยืดหยุ่น: กลยุทธ์ในการส่งเสริมความยืดหยุ่นในโรงเรียนและชุมชนขณะฟื้นตัวจากการหยุดชะงักที่เกิดจาก COVID-19 รวมถึงการวางแผนระยะยาวและการมีส่วนร่วมของชุมชน หากต้องการการวิเคราะห์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น¹²²

โอซเดมิร์ (Özdemir) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะการจัดการวิกฤตของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: ในบริบทของแผ่นดินไหวเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2023

¹²¹ Ronald E. Riggio and Toby Newstead, “Crisis Leadership,” *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 18. 10 (November 2023): 201–224.

¹²² P. Chatzipanagiotou, , “Crisis management, school leadership in disruptive times and the recovery of schools in the post COVID-19 era: A systematic literature review,” *Education Sciences* 13, 2 (January 2023): 118.

เมื่อเผชิญกับลักษณะวิกฤตที่คาดเดาไม่ได้คาดว่าผู้อำนวยการโรงเรียนจะแสดงพฤติกรรมที่มุ่งรักษาความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจของครูนักเรียนและผู้ปกครองควบคู่ไปกับกระบวนการศึกษา การเกิดแผ่นดินไหวอย่างกะทันหันเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2023 ได้นำเสนอสถานการณ์วิกฤตที่สำคัญซึ่งคาดว่าผู้อำนวยการโรงเรียนจะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปิดเผยว่าผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงทักษะการจัดการวิกฤตในบริบทของแผ่นดินไหวเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2023 มากน้อยเพียงใด และพฤติกรรมที่พวกเขาแสดงในระหว่างกระบวนการจัดการวิกฤต ตามความคิดเห็นของครู พบว่า พฤติกรรมผู้อำนวยการโรงเรียนที่ต้องการ ประกอบด้วย การตอบสนองเชิงรุกต่อสัญญาณวิกฤต การตอบสนองเชิงรับต่อสัญญาณวิกฤต การสร้างสถานการณ์วิกฤตจากประสบการณ์ การไม่สร้างสถานการณ์วิกฤต การใช้ทักษะการสื่อสารในการป้องกันวิกฤต การพิจารณาข้อมูลการป้องกันวิกฤต การเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่จำเป็น การมีส่วนร่วมกับโรงเรียน การหลีกเลี่ยงการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน การดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในโรงเรียน การดำเนินการปรับโครงสร้างหลังวิกฤต การเน้นจุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียนในการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส พฤติกรรมที่มีเหตุผลในการเตรียมแผนปฏิบัติการฉุกเฉิน การไม่สนใจในระหว่างการเตรียมแผนปฏิบัติการฉุกเฉิน การแสดงพฤติกรรมเชิงรุกในการจัดตั้งทีมวิกฤต การแสดงพฤติกรรมเชิงรับในการจัดตั้งทีมวิกฤต การแบ่งปันกระบวนการวิกฤตอย่างสม่ำเสมอ การหลีกเลี่ยงการรับผิดชอบในการแบ่งปันกระบวนการวิกฤต การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมการจัดการวิกฤตแก่ครู การไม่ใส่ใจต่อการฝึกอบรมการจัดการวิกฤตของครู¹²³

อัซลัน และคณะ (Azlan and other) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวปฏิบัติด้านความเป็นผู้นำของผู้นำโรงเรียนและอิทธิพลต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับวิกฤต: กรณีศึกษาแบบหลายสถานที่พบว่าแนวการปฏิบัติด้านความเป็นผู้นำที่หลากหลายของผู้นำโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการกับวิกฤต ประกอบด้วย 1) การระบุแนวปฏิบัติด้านความเป็นผู้นำที่เฉพาะเจาะจงซึ่งมีประสิทธิภาพในสถานการณ์วิกฤต เช่น การตัดสินใจร่วมกัน การสื่อสาร และความสามารถในการปรับตัว 2) แนวทางการแก้ปัญหา: การวิเคราะห์ว่า ผู้นำโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการแก้ปัญหาในช่วงวิกฤต รวมถึงกลยุทธ์ที่พวกเขานำมาใช้ในการเผชิญกับความท้าทายและความไม่แน่นอน 3) กระบวนการตัดสินใจ: การตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจที่ผู้นำโรงเรียนใช้ในบริบทของวิกฤต โดยมุ่งเน้นที่วิธีการที่พวกเขารวบรวมข้อมูล มีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประเมิน

¹²³ Özdemir, G., “Behaviors related to primary school principals' crisis management skills: In the context of the February 6th 2023 earthquake,” **Problems of Education in the 21st Century** 82, 2 (February 2023): 252-274.

ทางเลือก นอกจากนี้การศึกษาระดับศึกษาระบบหลายสถานที่: ข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการใช้กรณีศึกษาแบบหลายสถานที่ ซึ่งช่วยให้สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวปฏิบัติด้านความเป็นผู้นำในสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่แตกต่างกัน ผลกระทบต่อชุมชนโรงเรียน: การสำรวจว่าแนวปฏิบัติด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีอิทธิพลต่อชุมชนโรงเรียนโดยรวมอย่างไร รวมถึงขวัญกำลังใจของบุคลากร การมีส่วนร่วมของนักเรียน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในช่วงวิกฤต ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ: ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาแนวปฏิบัติด้านความเป็นผู้นำเพื่อปรับปรุงการจัดการวิกฤตและความสามารถในการตัดสินใจ ทิศทางการวิจัยในอนาคต: การพิจารณาในด้านต่างๆ สำหรับการวิจัยในอนาคตเพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านความเป็นผู้นำและการจัดการวิกฤตในบริบทการศึกษา¹²⁴

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพ และคุณภาพ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่าในปัจจุบันนี้การศึกษาของไทยมีปัญหา ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นาองค์กรจะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหาการศึกษา ดังนั้นการศึกษาไทยจะต้องปรับระบบและพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้มีอาชีพเพื่อบริหาร และจัดการด้านการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยเริ่มจากการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการสอนของครูผู้สอน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้เพื่อช่วยในการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของการศึกษา การนิเทศให้คำปรึกษา การเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูได้ ผู้บริหารต้องส่งเสริมความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ ให้การยกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถครองตนครองคน ครองงาน และผลของความสำเร็จของสถานศึกษาจะเป็นเครื่องชี้วัดศักยภาพการบริหารของผู้บริหาร

¹²⁴ Azlan, S., et al., "School leaders' leadership practices and their influence on crisis-related problem-solving and decision-making: A multi-site case study," *IJUM Journal of Educational Studies* 12, 1 (January 2024): 50-73.

ผลสรุป

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารมืออาชีพ และการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ องค์ประกอบของผู้บริหารมืออาชีพ ลักษณะคุณสมบัติของผู้บริหารมืออาชีพ และองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤต ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้วิจัยใช้เป็นฐานข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อทราบผลสหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา และจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้มีความเข้าใจและมองเห็นแนวทางในการนำข้อมูลที่ได้ ไปดำเนินการศึกษาองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยเลือกกรอบแนวคิดของผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0 ของกุลจิรา รักษนครเพื่อยืนยันแนวคิดทฤษฎีด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นลำดับต่อไป และศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป และผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความเป็นมืออาชีพเป็นแนวทางนำไปสู่การบริหารภาวะวิกฤตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) เพื่อทราบสหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากรของการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,358 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 96 ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90 % โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้นจำนวน 288 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยเริ่มต้นด้วยการศึกษาผู้บริหารมืออาชีพและการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยการศึกษาวเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศจากสื่อหลากหลายทั่วไป และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จัดทำโครงร่างการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสอบปกป้องโครงร่างการวิจัย โดยขั้นสุดท้ายเป็นการปรับแก้ไขโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบปกป้องโครงร่างการวิจัย และขออนุมัติจากคณะศึกษาศาสตร์เพื่อดำเนินการทำวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัย 1) ผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอย่างไร 2) องค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอย่างไร 3) ผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์คาโนนิคัลกันหรือไม่ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยดำเนินการวิจัยดังนี้

1.1 ศึกษาตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากกรอบแนวคิดของผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0 ของกุลจิรา รักษนคร

1.2 ศึกษาตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ดำเนินการ ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาวะวิกฤต นำข้อมูลมาวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) และสัมภาษณ์เพื่อทราบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 ปี 3) มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 นำตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพและการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษามาพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ตอนที่ 2 ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา และตอนที่ 3 การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.2 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

แบบสอบถามการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำเครื่องมือการวิจัยที่จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบโดยพิจารณาค่าดัชนี ความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

2.3 ทดลองใช้ (Try – out) กับโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) แล้วนำมาปรับปรุงแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ 0.932

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 96 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละ 1 หน่วยตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น 288 คน และใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร ผู้บริหารมีอาชีพและการบริหารภาวะวิกฤตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของผู้บริหารมีอาชีพ โดยการวิเคราะห์ ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีเกณฑ์ดังนี้ 1) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 3.00 2) ค่าไคสแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ หรือค่า p-value มากกว่า 0.05 3) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (Root Mean Residual : RMR) น้อยกว่า 0.05 4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) มากกว่า 0.90 5) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มากกว่า 0.90 6) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มากกว่า 0.90 7) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error Approximation : RMSEA) น้อยกว่า 0.08

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารภาวะวิกฤต โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบ

ด้วยวิธีวิเคราะห์ องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) โดยใช้วิธีการหมุนแกนแบบวาริแมกซ์ (Varimax Rotation) ซึ่งเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของ ตัวแปร (Eigenvalue) ซึ่งมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ ตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปและอธิบายตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)¹²⁵

ขั้นที่ 4 การหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล โดยดำเนินการวิจัย ดังนี้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบผู้บริหารมีอาชีพและองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation Analysis)

จากรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยข้างต้น สรุปได้ดังแผนภูมิที่ 3

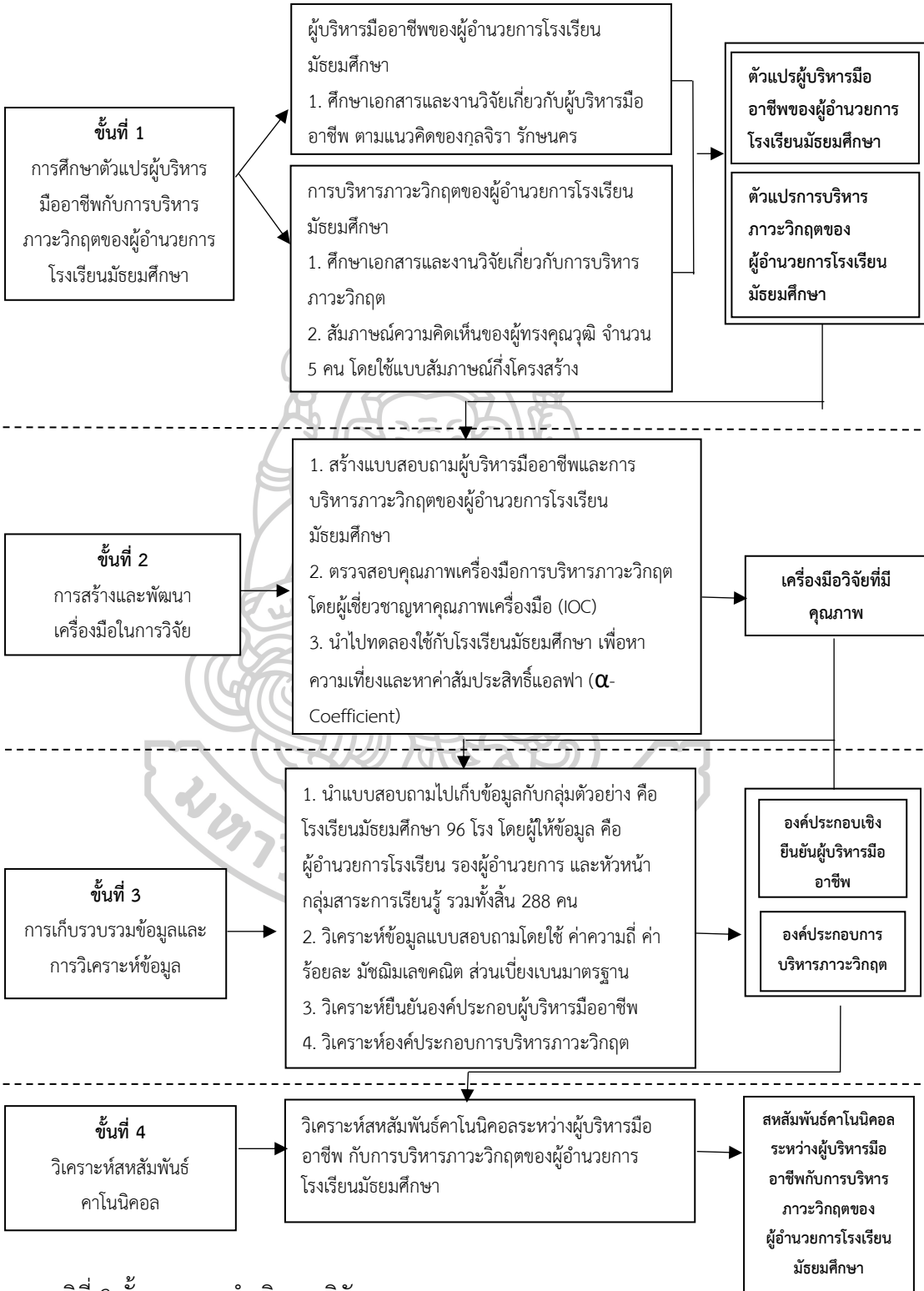


¹²⁵ Kaiser quoted in Barbara G. Tabachink, and Linda S. Fidell, **Using Multivariate Statistics**, (New York: Haper & Row, 1983), 411

ขั้นตอนการการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผลที่ได้รับ



แผนภูมิที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ นำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการเสนอแนะ จัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อขออนุมัติสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยนี้ดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบของการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัยซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบของการวิจัย

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



เมื่อ R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง

แผนภูมิที่ 4 แผนแบบการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งสิ้น 2,358 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลางจำนวน 623 โรงเรียน ภาคเหนือจำนวน 468 โรงเรียน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 933 โรงเรียน และภาคใต้จำนวน 334 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสิ้น 96 โรงเรียน ได้มาโดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane)¹²⁶ ที่ความเชื่อมั่น 90 % จากขนาดประชากร 2,500 หน่วย และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) โดยจำแนกตามภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน 3) ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน จำนวนผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 288 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

¹²⁶ Yamane, Taro. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. (New York: Harper and Row Publications, 1973), 727-728.

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ภาค	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล			ชั่งตวงวัด
			ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รอง ผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู (หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้)	
กลาง	623	25	25	25	25	75
เหนือ	468	19	19	19	19	57
ตะวันออก เฉียงเหนือ	933	38	38	38	38	114
ใต้	334	14	14	14	14	42
รวม	2,358	96	96	96	96	288

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้นคือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สรุปลผลจากการศึกษาดำรงฯ หนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ตามแนวคิดของกุลจิรา รักษานคร ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and ability) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงาน มีความรู้และความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีในการจัดการศึกษา มีทักษะในการบริหารจัดการตามสถานการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร รวมไปถึงทักษะด้านงานวิจัย นวัตกรรมใหม่ๆสู่องค์กร ใช้งานวิจัยเป็นฐาน

เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารสถานศึกษามี ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จสูงสุด ประกอบด้วย ความรอบรู้ด้านการบริหารจัดการศึกษา ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และความสามารถด้านวิจัยเพื่อพัฒนา 2) ด้านทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานในมิติ ด้านบุคคล มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาในความถูกต้องและมีเหตุผล ความสามารถในการทำงานในด้านมิติงาน และบุคคล เข้าใจ เข้าถึงตัวบุคคล ใช้คนให้เหมาะกับงาน ตามความถนัดของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงานด้านองค์กรสถานศึกษา ความสามารถในการทำงานด้านมิติทีมงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการประณีตประนอม ช่วยเหลือเข้าใจซึ่งกันและกัน ความสามารถในการทำงานด้านการบริหารจัดการเวลา เพื่อองค์กรจัดการตนเอง จัดการเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับบุคลากร ความสามารถในการมิติการแสดงออกทางอารมณ์ ไม่ให้เกิดการลำเอียงมีความเสมอภาค และความสามารถในมิติด้านชุมชน เน้นการบริการ เพื่อสังคมที่ดีต่อองค์กรนำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย ทักษะด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสร้างทีม ทักษะด้านการบริหารจัดการเวลา ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการบริการที่ดี 3) ด้านผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการ หลักสูตรตลอดจนพัฒนาครู การบริหารจัดการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ การวางแผน โดยมียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้อ่านออกเขียนได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มีการนิเทศแบบร่วมกันพัฒนาและกำกับติดตามอยู่เสมอ เพื่อสร้างความเข้มแข็งในงานวิชาการ และยกระดับคุณภาพการศึกษาจัดการให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน ประกอบด้วยความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Morality and ethics) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวินัย มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์และโปร่งใส ตรวจสอบได้ การวางตัวเป็นกลางทางการเมือง ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของประชาธิปไตยทางการศึกษา มีหลักธรรมในการบริหารตนด้วยการครองตน ครองคน และครองงานโดยใช้ธรรมะในการบริหารจัดการในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ดำรงชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีวินัย การยึดหลักประชาธิปไตย มีหลักธรรมในการครองตน ครองคน และ ครองงาน ดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5) ด้านทักษะยุคใหม่ (Modern Skills) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงทักษะในสายวิชาชีพ ทักษะการสอนงานและพัฒนาคน ทักษะการวางแผน และทักษะ

การมอบหมายงาน การคัดเลือกทีมงาน ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นผู้อื่น ทักษะแก้ปัญหาและตัดสินใจและ ทักษะการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านการคิดและตัดสินใจ 6) ด้านคุณลักษณะ (Characteristic) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความตระหนักรู้ด้าน วัฒนธรรม บรรยาภาศ และบริบทต่างๆ ของผู้บริหาร การสร้างภาพอนาคต ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง การสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ความสามารถในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสร้างเครือข่าย การบริหารงานโดยเน้นคุณภาพ การมองแบบองค์รวม การทำงานแบบบูรณาการและการวิเคราะห์สังเคราะห์งานได้อย่างมีคุณภาพ และการบริหารงานโดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆสู่องค์กร ประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ การมีวิสัยทัศน์ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสัมพันธ์กับงาน และมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 7) ด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานปรับเปลี่ยนตามปัจจัยภายนอกสถานการณ์ได้เสมอ มีการปฏิบัติงานครบวงจร ผสมผสานการทำงานได้ดี สามารถบูรณาการงานได้อย่างมีระบบ มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ มีการวางแผนและกำหนดนโยบาย โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ประกอบด้วย การดำเนินงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก การบริหารจัดการแบบบูรณาการ และการจัดระบบงานอย่างคุณภาพ

2.2 ตัวแปรตามคือตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จากการศึกษาดำรง หนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ผู้วิจัยนำไปสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 1) ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ 2) วุฒิการศึกษาสูงสุด 3) ตำแหน่ง 4) สถานที่ทำงาน และ 5) วันที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต ประกอบด้วย 1) ในทัศนะและประสบการณ์ของท่าน “การบริหารภาวะวิกฤต (Crisis Management) มีคุณลักษณะอะไรบ้าง 2) เมื่อพิจารณาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมีคุณลักษณะอะไรบ้างที่สำคัญ และ 3) นอกจากประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้เรียนถามแล้ว ท่านคิดว่ามีประเด็นสำคัญอะไรบ้างที่ควรพิจารณาในการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยนำไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 288 คน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และ 5) ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดของกุลจิรา รักษนคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิคเคิร์ต (Likert's five rating scale)¹²⁷ มีความหมายและค่าน้ำหนักดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

¹²⁷ Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York : McGraw – Hill Book Company, 1992), 74

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิคเคิร์ท (Likert's five rating scale)¹²⁸ มีความหมายและค่าน้ำหนักดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้สามารถวัดได้ตรงกับกรอบแนวคิดของการวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ดำเนินการสร้างและพัฒนา ดังนี้

1.1 วิเคราะห์เอกสาร(Content Analysis) จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ บทความ ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อให้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

1.3 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่จัดสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่าประเด็นเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนที่สามารถนำไปสร้างเป็นข้อคำถามได้ จำนวน 22 ข้อ

¹²⁸ Ibid.

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ดำเนินการสร้างและพัฒนา ดังนี้

2.1 นำตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา และการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.2 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

2.2.1 แบบสอบถามการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำเครื่องมือการวิจัยที่จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบโดยพิจารณาค่าดัชนี ความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะปรับแก้ไขประเด็นใกล้เคียงกัน รวมเป็นข้อเดียวกัน ข้อที่ 12 กับข้อที่ 13 ข้อที่ 21 กับข้อที่ 27 ข้อที่ 52 กับข้อที่ 72 ข้อที่ 56 กับข้อที่ 104 และข้อที่ 86 กับข้อที่ 102 ดังนั้นแบบสอบถามการวิจัยการบริหารภาวะวิกฤตที่จะนำไปใช้ ในการเก็บข้อมูลการวิจัย จึงปรับจากเดิมจำนวน 111 ข้อ เป็นจำนวน 106 ข้อ

2.3 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเที่ยง (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)¹²⁹ ผลการทดลองใช้ พบว่าแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเที่ยง เท่ากับ 0.970 แบบสอบถามตอนที่ 3 การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเที่ยง เท่ากับ 0.993 และแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเที่ยง เท่ากับ 0.932

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

¹²⁹ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York : Harper and Row Publisher, 1974), 1

1. ขอนหนังสือนำจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อแจ้งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3. การเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อขอความอนุเคราะห์โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 96 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย โดยมีวิธีการดังนี้ 1) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง 2) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นให้กับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์โรงเรียนส่งกลับคืน 3) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นแบบออนไลน์ (Google Form) โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจาก 86 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.58

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ทุกขั้นตอนและนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ (frequencies : f) และร้อยละ (percentage : %)

2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์และคานท์ (Best and Kahn)¹³⁰ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 5.00 - 4.50 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.49 - 3.50 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.49 - 2.50 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

¹³⁰ John W. Best and James V. Kahn, **Research in Education**, 10th ed. (Massachusetts: Pearson Education, 2006), 310-311.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.49 - 1.50 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับ
ผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.49 - 1.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับ
ผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการ
วิเคราะห์ ข้อมูลกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์และคานท์ (Best and Kahn)¹³¹ ซึ่งมีรายละเอียด
ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 5.00 - 4.50 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการ
บริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.49 - 3.50 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการ
บริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.49 - 2.50 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการ
บริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.49 - 1.50 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการ
บริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.49 - 1.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการ
บริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ผู้บริหารมีอาชีพ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
(Confirmatory Factor Analysis : CFA) ตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนสอดคล้อง ตามเกณฑ์ของอาร์บักเคิล (Arbuckle)¹³² ดังนี้ ค่า
ไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 3.00 ค่า p-value มากกว่า 0.05 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลัง
สองของเศษ (RMR) น้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัด
ระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืนเปรียบเทียบ

¹³¹ Ibid.

¹³² James L. Arbuckle, IBM SPSS Amos 22 User's Guide (U.S. A. : IBM Corporation, 2013), 155, อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS และ AMOS, พิมพ์ครั้งที่ 13 (กรุงเทพมหานคร: สามีญูบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, 2555), 60.

(CFI) มากกว่า 0.90 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) น้อยกว่า 0.08

4. การวิเคราะห์การบริหารในภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยโปรแกรมสำเร็จรูป

4.1 ค่าสถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy : KMO) ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์บางส่วน (Partial correlation) โดยมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 และพิจารณาค่าความเหมาะสม¹³³ ดังนี้

.80 ขึ้นไป เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก

0.70 – 0.79 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี

0.60 – 0.69 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง

0.50 – 0.59 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย

น้อยกว่า 0.50 ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์ องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA)) และการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) โดยใช้วิธีการหมุนแกนแบบแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation) ซึ่งเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของ ตัวแปร (Eigenvalue) ซึ่งมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ ตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปและอธิบายตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)¹³⁴

4.2 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยใช้สถิติ Bartlett's test of Sphericity มีสมมติฐาน¹³⁵ ดังนี้

H_0 : ตัวแปรต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

¹³³ Hair, J. F. et al., **Multivariate data analysis**, 5 th ed. (New Jersey: Prentice Hall, 1998), 99.

¹³⁴ Kaiser quoted in Barbara G. Tabachink, and Linda S. Fidell, **Using Multivariate Statistics** (New York: Haper & Row, 1983), 411.

¹³⁵ ยุทธ ไกยวรรณ, **การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย**, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556), 74.

การวิเคราะห์ Bartlett's test of Sphericity ถ้าพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

5. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลของผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษากับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล (Canonical Correlation Analysis) ในการคัดเลือกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลของตัวแปรจากการพิจารณาเกณฑ์ที่ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง (Structure Coefficients) มีค่าสัมบูรณ์ (Absolute Value) สูงกว่าหรือเท่ากับ 0.30 มากพอเหมาะสำหรับการแปลความหมายข้อมูล¹³⁶ สอดคล้องกับชัยวิชิต เขียรชนะ¹³⁷ ใช้เกณฑ์ค่าสัมบูรณ์ (Absolute Value) มากกว่าหรือเท่ากับ |0.30| ขึ้นไปจึงจะสมเหตุสมผลในการแปลความหมายรูปแบบความสัมพันธ์ตามฟังก์ชันนั้น สำหรับการพิจารณาช่วงเกณฑ์เพื่อใช้ในการแปลความหมายความสัมพันธ์ตามฟังก์ชัน¹³⁸รายละเอียดดังนี้

- เกณฑ์ช่วง |0.30| – |0.50| แปลความหมาย มีขนาดความสัมพันธ์ปานกลาง
- เกณฑ์ช่วง |0.51| – |0.70| แปลความหมาย มีขนาดความสัมพันธ์สูง
- เกณฑ์ช่วง |0.71| – |1.00| แปลความหมาย มีขนาดความสัมพันธ์สูงมาก

¹³⁶ Alamgir Kabir, et al. “Canonical correlation analysis of infant's size at birth and maternal factors: a study in rural northwest Bangladesh,” *PLoS One* 9, 4 (April 2014) : 1-8.

¹³⁷ ชัยวิชิต เขียรชนะ, **การใช้สถิติหลายตัวแปรเพื่อการวิจัย : การออกแบบ การวิเคราะห์ และการตีความหมาย**, (กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ), 2558.

¹³⁸ เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล. (2559). “การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลสำหรับงานวิจัยทางคณิตศาสตร์ศึกษา,” *วารสารคณิตศาสตร์ MJ-MATH* 61, 690 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2559): 13-26.

ผลสรุป

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ เพื่อทราบ 1) ผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) องค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤติของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤติของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 การศึกษา ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพและการบริหารภาวะวิกฤติของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ขั้นที่ 2 การสร้าง และพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นที่ 4 การหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ประชากรของการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,358 โรง กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 96 โรง ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้นจำนวน 288 คน ซึ่งเป็นหน่วยวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อทราบผลสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

- 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของผู้บริหารมืออาชีพ
- 1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

- 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร/ตำรา
- 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย
- 2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
- 2.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์
- 2.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
- 2.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

- 3.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล

3.2 การประเมินความเหมาะสมของฟังก์ชันคานอนิคอล

3.3 การแปลผลคานอนิคอลฟังก์ชัน

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา**

การวิเคราะห์ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของผู้บริหารมืออาชีพ
ยุคการศึกษา 4.0 ของกุลจิรา รักษนคร มาสรุปองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษาดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพ

นิยามทางทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
<p>1. ความรู้ความสามารถ</p>	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการบริหารปฏิบัติงาน มีความรู้และความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีในการจัดการศึกษา มีทักษะในการบริหารจัดการตามสถานการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะขององค์กร รวมไปถึงทักษะด้านวิจัย นวัตกรรมใหม่ๆสู่องค์กร ใช้งานวิจัยเป็นฐาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารสถานศึกษามี ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จสูงสุด ประกอบด้วยความรอบรู้ด้านการบริหารจัดการศึกษา ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และความสามารถด้านวิจัยเพื่อพัฒนา</p>	<p>1. ความรอบรู้ด้านการบริหารจัดการการศึกษา</p> <p>2. ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา</p> <p>3. ความสามารถด้านวิจัยเพื่อพัฒนา</p>
<p>2. ทักษะภาวะผู้นำ</p>	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานในมิติ ด้านบุคคล มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาในความถูกต้องและมีเหตุผล ความสามารถในการทำงานในตำแหน่งที่งาน และบุคคล เข้าใจ เข้าถึงตัวบุคคล ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตามความถนัดของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงานด้านองค์การสถานศึกษา ความสามารถในการทำงานด้านมิติทีมงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการประนีประนอม ช่วยเหลือเข้าใจซึ่งกันและกัน ความสามารถในการทำงานด้านการ บริหารจัดการเวลา เพื่อองค์การตนเอง จัดการเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับบุคลากร ความสามารถในมิติการ แสดงออกทางอารมณ์ ไม่ให้เกิดการถ้าเอียงมีอารมณ์เสมอภาค และความสามารถในมิติด้านชุมชน เน้นการบริการ เพื่อสังคมที่ติดต่อองค์การนำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย ทักษะด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านการ คิดเชิงสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสร้างทีม ทักษะด้านการจัดการเวลา ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการบริการที่ดี</p>	<p>1. ทักษะด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา</p> <p>2. ทักษะด้านมนุษย</p> <p>3. ทักษะด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์</p> <p>4. ทักษะด้านการสร้างทีม</p> <p>5. ทักษะด้านการบริหารจัดการเวลา</p> <p>6. ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์</p> <p>7. ทักษะการบริการที่ดี</p>

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพ (ต่อ)

นियามทางทฤษฎี	นियามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
3. ผู้นำทางวิชาการ	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการ หลักสูตรตลอดจนพัฒนาความรู้ การบริหารจัดการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ การวางแผน โดยมียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้อ่านออกเขียนได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มีการนิเทศแบบร่วมกันพัฒนาและกำกับติดตามอยู่เสมอ เพื่อสร้างความเข้มแข็งในงานวิชาการ และยกระดับคุณภาพการจัดการให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน ประกอบด้วยความสามารถในการบริหารจัดการ หลักสูตรและการสอน การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 2. การสร้างบรรยากาศในการเรียนร 3. การวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา
4. คุณธรรมและจริยธรรม	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณธรรม มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์และโปร่งใส ตรวจสอบได้ การวางตัวเป็นกลางทางการเมือง ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของประชาธิปไตยทางการศึกษา มีหลักธรรมในการบริหารตนด้วยการครองตน ครองคน และครองงานโดยใช้ธรรมะในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ดำรงชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีวินัย การยึดหลักประชาธิปไตย มีหลักธรรมในการครองตน ครองคน และ ครองงาน ดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีวินัย 2. การยึดหลักประชาธิปไตย 3. มีหลักธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน 4. ดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. ทักษะยุคใหม่	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงทักษะในสาขาวิชาชีพ ทักษะการสอนงานและพัฒนาคน ทักษะการวางแผน และทักษะการมอบหมายงาน การคัดเลือกทีมงาน ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นผู้เรียน ทักษะแก้ปัญหาและตัดสินใจ และ ทักษะการวัดผลผลการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย และ ทักษะด้านความคิดและตัดสินใจ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะด้านเทคนิค 2. ทักษะด้านมนุษย 3. ทักษะด้านความคิดและตัดสินใจ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพ (ต่อ)

นิยามทางทฤษฎี	นิยามปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
6. คุณลักษณะ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความตระหนักรู้ด้าน วัฒนธรรม บรรยากาศ และบริบทต่างๆ ของผู้บริหาร การสร้างภาพอนาคต ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง การสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ความสามารถในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสร้างเครือข่าย การบริหารงานโดยเน้นคุณภาพ การมองแบบองค์รวม การทำงานแบบบูรณาการและการวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้อย่างมีคุณภาพ และการบริหารงานโดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ผู้ส่งคำกร ประทับใจ การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ การมีวิสัยทัศน์ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสัมพันธ์กับงาน และมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ 2. การมีวิสัยทัศน์ 3. การมีมนุษยสัมพันธ์ 4. ความสัมพันธ์กับงาน 5. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
7. ผลการปฏิบัติงาน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานปรับเปลี่ยนตามปัจจัยภายนอกสถานการณได้เสมอ มีการปฏิบัติงานตรงจริง ผลผลิงานการทำงานได้ดี สามารถบูรณาการงานได้อย่างมีระบบ มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ มีการวางแผนและกำหนดนโยบาย โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ประกอบด้วย การดำเนินงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก การบริหารจัดการแบบบูรณาการ และการจัดระบบงานอย่างคุณภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การดำเนินงานตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก 2. การบริหารจัดการแบบบูรณาการ 3. การจัดระบบงานอย่างคุณภาพ

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในรูปของนิยามศัพท์ปฏิบัติการทั้ง 28 ตัวแปร เพื่อแสดงถึงการปฏิบัติและแนวทางการวัดผลแต่ละตัวแปร

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 96 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 288 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.58 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	75	29.07
	หญิง	183	70.93
	รวม	258	100
2	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	30	11.63
	31 - 40 ปี	109	42.23
	41 - 50 ปี	111	43.02
	51 ปีขึ้นไป	8	3.12
	รวม	258	100
3	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรี	121	46.89
	ปริญญาโท	134	51.94
	ปริญญาเอก	3	1.17
	รวม	258	100

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
4	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	86	33.33
	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	86	33.33
	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	86	33.33
	รวม	258	100
5	ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	ไม่เกิน 5 ปี	83	32.17
	6 - 10 ปี	102	39.53
	11 - 15 ปี	73	28.30
	15 ปีขึ้นไป	-	-
	รวม	258	100

จากตารางที่ 3 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 258 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 70.93 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.93 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 43.02 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 42.23 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.63 ตามลำดับ และ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12 ด้านวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 51.94 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 46.89 และปริญญาเอกน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17 ด้านตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และด้านประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่ 6-10 ปีมากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 39.53 รองลงมา ประสบการณ์ในตำแหน่งไม่เกิน 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.17 มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 11 - 15 ปี น้อยที่สุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์ระดับผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาพิจารณาจากค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 4 ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

n = 258

ข้อ	ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ความรู้ความสามารถ (Knowledge and ability)	4.73	0.46	มากที่สุด
2	ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skill)	4.80	0.37	มากที่สุด
3	ผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)	4.71	0.42	มากที่สุด
4	คุณธรรมจริยธรรม (Morality and ethics)	4.73	0.41	มากที่สุด
5	ทักษะยุคใหม่ (Modern Skills)	4.90	0.27	มากที่สุด
6	คุณลักษณะ (Characteristic)	4.84	0.37	มากที่สุด
7	ผลการปฏิบัติงาน (Performance)	4.71	0.42	มากที่สุด
รวม		4.77	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) สูงสุด คือ ด้านทักษะยุคใหม่ (Modern Skills) ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.27) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ต่ำสุด คือ ด้านผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.42) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.42)

ตารางที่ 5 ค่ามัธยเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหาร
มืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามองค์ประกอบ

n = 258

ข้อ	ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ความรู้ความสามารถ (Knowledge and ability) ความรอบรู้ด้านการบริหารจัดการศึกษา	4.71	0.51	มากที่สุด
2	ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ทางการศึกษา	4.72	0.49	มากที่สุด
3	ความสามารถด้านวิจัยเพื่อพัฒนา	4.76	0.45	มากที่สุด
รวม		4.73	0.46	มากที่สุด
4	ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skill) ทักษะด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	4.81	0.39	มากที่สุด
5	ทักษะด้านมนุษย	4.81	0.40	มากที่สุด
6	ทักษะด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์	4.81	0.42	มากที่สุด
7	ทักษะด้านการสร้างทีม	4.78	0.41	มากที่สุด
8	ทักษะด้านการบริหารจัดการเวลา	4.77	0.42	มากที่สุด
9	ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์	4.86	0.35	มากที่สุด
10	ทักษะการบริการที่ดี	4.79	0.41	มากที่สุด
รวม		4.80	0.37	มากที่สุด
11	ผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	4.76	0.42	มากที่สุด
12	การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้	4.67	0.47	มากที่สุด
13	การวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา	4.72	0.47	มากที่สุด
รวม		4.71	0.42	มากที่สุด

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหาร
มืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามองค์ประกอบ (ต่อ)

n = 258

ข้อ	ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
14	คุณธรรมจริยธรรม (Morality and ethics) การมีวินัย	4.72	0.46	มากที่สุด
15	การยึดหลักประชาธิปไตย	4.74	0.43	มากที่สุด
16	มีหลักธรรมในการครองตน ครองคนและครองงาน	4.70	0.46	มากที่สุด
17	ดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.79	0.40	มากที่สุด
รวม		4.73	0.41	มากที่สุด
18	ทักษะยุคใหม่ (Modern Skills) ทักษะด้านเทคนิค	4.93	0.25	มากที่สุด
19	ทักษะด้านมนุษย์	4.93	0.26	มากที่สุด
20	ทักษะด้านการคิดและตัดสินใจ	4.89	0.31	มากที่สุด
รวม		4.90	0.27	มากที่สุด
21	คุณลักษณะ (Characteristic) การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์	4.83	0.38	มากที่สุด
22	การมีวิสัยทัศน์	4.84	0.37	มากที่สุด
23	การมีมนุษยสัมพันธ์	4.82	0.49	มากที่สุด
24	ความสัมพันธ์กับงาน	4.85	0.36	มากที่สุด
25	ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.87	0.35	มากที่สุด
รวม		4.84	0.37	มากที่สุด
26	ผลการปฏิบัติงาน (Performance) การดำเนินงานตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของ ปัจจัยภายนอก	4.67	0.47	มากที่สุด
27	การบริหารจัดการแบบบูรณาการ	4.71	0.45	มากที่สุด
28	การจัดระบบงานอย่างคุณภาพ	4.77	0.42	มากที่สุด
รวม		4.71	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรต่างๆ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) อยู่ระหว่าง 4.66 – 4.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.26 - 0.50 ตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) สูงสุด คือ ความรอบรู้ด้านการบริหารจัดการศึกษา และความสามารถด้านวิจัยเพื่อพัฒนา (\bar{X} = 4.92,

S.D.=0.26) ส่วนตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ต่ำสุด คือการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา และการบริหารจัดการแบบบูรณาการ (\bar{X} =4.66, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนสอดคล้อง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของอาร์บักเคิล (Arbuckle)¹³⁹ รายละเอียด ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าดัชนีที่ใช้พิจารณาความกลมกลืนสอดคล้อง

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์การพิจารณา
1. ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2) / df)	< 3.00
2. ค่าไคสแควร์ (χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p - value > 0.05
3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR)	< 0.05
4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.90
5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI)	> 0.90
6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.90
7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA)	< 0.08

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

¹³⁹ James L. Arbuckle, IBM SPSS Amos 22 User's Guide (U.S. A.: IBM Corporation, 2013), 155, อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS และ AMOS, พิมพ์ครั้งที่ 13 (กรุงเทพมหานคร: สามัญปิสซิเนสซอร์แอนด์ดี, 2555), 60.

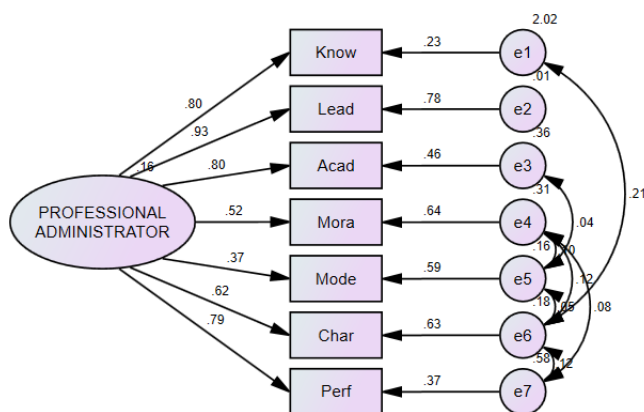
1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

- 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความสามารถ
 - 3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำ
 - 4) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 ผู้นำทางวิชาการ
 - 5) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 คุณธรรมจริยธรรม
 - 6) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 5 ทักษะยุคใหม่
 - 7) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 6 คุณลักษณะ
 - 8) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงาน
- ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 5

ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา



Chi-Square =8.466, DF=8 ; p-value = .389 ; Chi-sq/DF=1.058,
 GFI = .991 ; AGFI = .968 ; CFI = 1.000
 RMSEA = .015 ; RMR = .003

แผนภูมิที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากแผนภูมิที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and ability) 2) องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skill) 3) องค์ประกอบที่ 3 ด้านผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) 4) องค์ประกอบที่ 4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Morality and ethics) 5) องค์ประกอบที่ 5 ด้านทักษะยุคใหม่ (Modern Skills) 6) องค์ประกอบที่ 6 ด้านคุณลักษณะ (Characteristic) 7) องค์ประกอบที่ 7 ด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาดัชนี วัดระดับความกลมกลืนดังนี้ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 8.466 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.058 ค่า p-value เท่ากับ 0.389 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.003 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.991 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.968 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.015 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.37-0.93

ตารางที่ 7 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2)/ df)	< 3.00	1.058	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไคสแควร์ (χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p - value > 0.05	ไม่มีนัยสำคัญ 0.389	ผ่านเกณฑ์
3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR)	< 0.05	0.003	ผ่านเกณฑ์
4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.991	ผ่านเกณฑ์
5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI)	> 0.90	0.968	ผ่านเกณฑ์
6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 7 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ต่อ)

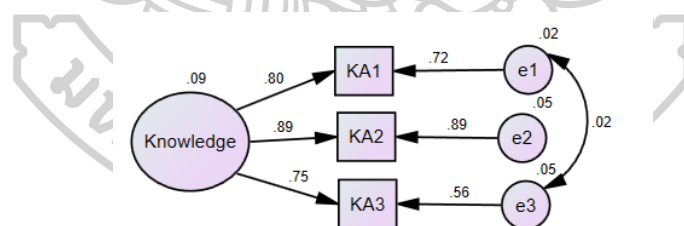
ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่า (RMSEA)	< 0.08	0.015	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 7 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ผู้บริหารมืออาชีพ
ของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความสามารถ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความสามารถ
รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 6

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความสามารถ



Chi-Square = 314, DF=1 ; p-value = .575 ; Chi-sq/DF=.314,
GFI = .999 ; AGFI = .995 ; CFI = 1.000
RMSEA = .000 ; RMR = .001

แผนภูมิที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความสามารถ

จากแผนภูมิที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1
ความรู้ความสามารถ (Knowledge and ability) ประกอบด้วย จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ KA1, KA2

และ KA3 ซึ่งสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนดังนี้ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0.314 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.314 ค่า p-value เท่ากับ 0.575 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.001 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.995 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความสามารถมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.75-0.89

ตารางที่ 8 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความสามารถกับข้อมูลเชิงประจักษ์

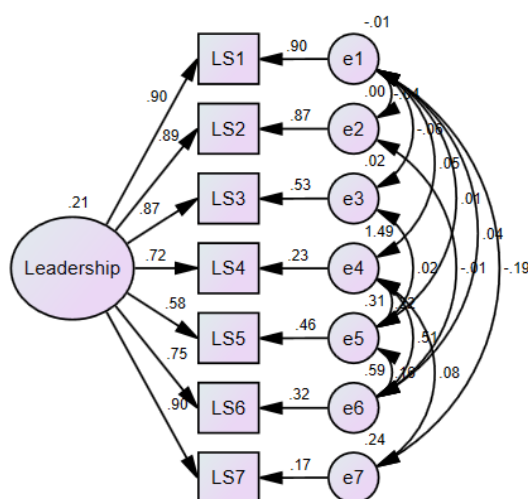
ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2)/ df	< 3.00	0.314	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไคสแควร์ (χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p – value > 0.05	ไม่มีนัยสำคัญ 0.575	ผ่านเกณฑ์
3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR)	< 0.05	0.001	ผ่านเกณฑ์
4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.999	ผ่านเกณฑ์
5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI)	> 0.90	0.995	ผ่านเกณฑ์
6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่า (RMSEA)	< 0.08	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 8 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าองค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความสามารถสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำ รายละเอียด
 ดังแผนภูมิที่ 7

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำ



Chi-Square = .687, DF=3 ; p-value = .876 ; Chi-sq/DF=.229,
 GFI = .999 ; AGFI = .993 ; CFI = 1.000
 RMSEA = .000 ; RMR = .000

แผนภูมิที่ 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำ

จากแผนภูมิที่ 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skill) ประกอบด้วย จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ LS1, LS2, LS3, LS4, LS5, LS6 และ LS7 ซึ่งสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนดังนี้ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0.687 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.229 ค่า p-value เท่ากับ 0.876 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.993 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

แสดงว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.58-0.90

ตารางที่ 9 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำกับข้อมูลเชิงประจักษ์

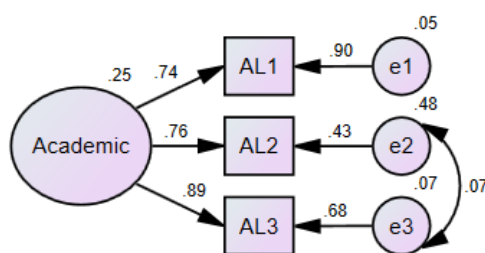
ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2)/ df	< 3.00	0.229	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไคสแควร์ (χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p - value > 0.05	ไม่มีนัยสำคัญ 0.879	ผ่านเกณฑ์
3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR)	< 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์
4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.999	ผ่านเกณฑ์
5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI)	> 0.90	0.993	ผ่านเกณฑ์
6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่า (RMSEA)	< 0.08	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 9 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าองค์ประกอบที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 ผู้นำทางวิชาการ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 ผู้นำทางวิชาการ
รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 8

องค์ประกอบที่ 3 ผู้นำทางวิชาการ



Chi-Square = 1.341, DF=1 ; p-value = .247 ; Chi-sq/DF=1.341,
GFI = .996 ; AGFI = .979 ; CFI = .999
RMSEA = .036 ; RMR = .005

แผนภูมิที่ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 ผู้นำทางวิชาการ

จากแผนภูมิที่ 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 ผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ประกอบด้วย จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ AL1, AL2 และ AL3 ซึ่งสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนดังนี้ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.341 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.341 ค่า p-value เท่ากับ 0.247 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.005 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.996 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.979 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.036 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 ผู้นำทางวิชาการมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.74-0.89

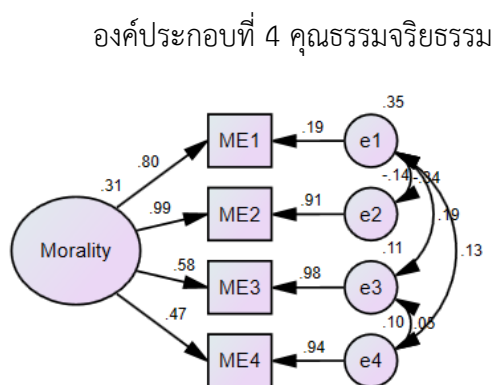
ตารางที่ 10 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 3 ผู้นำทางวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df)	< 3.00	1.341	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไคสแควร์ (χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p - value > 0.05	ไม่มีนัยสำคัญ 0.247	ผ่านเกณฑ์
3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR)	< 0.05	0.005	ผ่านเกณฑ์
4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.996	ผ่านเกณฑ์
5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI)	> 0.90	0.979	ผ่านเกณฑ์
6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.90	0.999	ผ่านเกณฑ์
7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่า (RMSEA)	< 0.08	0.036	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 10 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าองค์ประกอบที่ 3 ผู้นำทางวิชาการสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 คุณธรรมจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 คุณธรรมจริยธรรม
รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 9



Chi-Square = .357, DF=1; p-value = .550; Chi-sq/DF=.357,
GFI = .999; AGFI = .993; CFI = 1.000
RMSEA = .000; RMR = .005

แผนภูมิที่ 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 คุณธรรมจริยธรรม

จากแผนภูมิที่ 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 คุณธรรมจริยธรรม (Morality and ethics) ประกอบด้วย จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ME1, ME2, ME3 และ ME4 ซึ่งสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ดังนี้ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0.357 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.357 ค่า p-value เท่ากับ 0.550 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.005 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.993 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 คุณธรรมจริยธรรมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.47-0.99

ตารางที่ 11 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 4 คุณธรรมจริยธรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

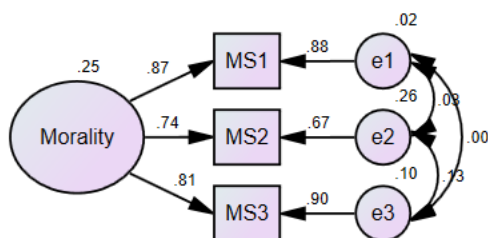
ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df)	< 3.00	0.357	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไคสแควร์ (χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p - value > 0.05	ไม่มีนัยสำคัญ 0.550	ผ่านเกณฑ์
3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR)	< 0.05	0.005	ผ่านเกณฑ์
4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.999	ผ่านเกณฑ์
5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI)	> 0.90	0.993	ผ่านเกณฑ์
6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่า (RMSEA)	< 0.08	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 11 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าองค์ประกอบที่ 4 คุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



6) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 5 ทักษะยุคใหม่

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 5 ทักษะยุคใหม่ รายละเอียดดัง
แผนภูมิที่ 10



Chi-Square = .018, DF=1 ; p-value = .893 ; Chi-sq/DF=.018,
GFI = 1.000 ; AGFI = 1.000 ; CFI = 1.000
RMSEA = .000 ; RMR = .001

แผนภูมิที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 5 ทักษะยุคใหม่

จากแผนภูมิที่ 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 5 ทักษะยุคใหม่ (Modern Skills) ประกอบด้วย จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ MS1, MS2 และ MS3 ซึ่งสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนดังนี้ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0.018 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.018 ค่า p-value เท่ากับ 0.893 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.001 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 5 ทักษะยุคใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.74-0.87

ตารางที่ 12 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 5 ทักษะยุคใหม่กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2)/ df)	< 3.00	0.018	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไคสแควร์ (χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p - value > 0.05	ไม่มีนัยสำคัญ 0.893	ผ่านเกณฑ์
3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR)	< 0.05	0.001	ผ่านเกณฑ์
4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI)	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่า (RMSEA)	< 0.08	0.000	ผ่านเกณฑ์

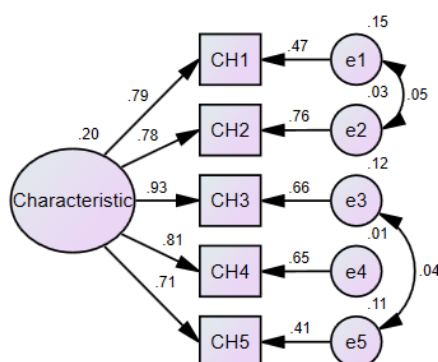
จากตารางที่ 12 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าองค์ประกอบที่ 5 ทักษะยุคใหม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



7) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 6 คุณลักษณะ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 6 คุณลักษณะ รายละเอียด
 ดังแผนภูมิที่ 11

องค์ประกอบที่ 6 คุณลักษณะ



Chi-Square = 3.239, DF=4 ; p-value = .519 ; Chi-sq/DF= .810,
 GFI = .995 ; AGFI = .982 ; CFI = 1.000
 RMSEA = .000 ; RMR = .006

แผนภูมิที่ 11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 6 คุณลักษณะ

จากแผนภูมิที่ 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 6 คุณลักษณะ (Characteristic) ประกอบด้วย จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ CH1, CH2, CH3, CH4 และ CH5 ซึ่งสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนดังนี้ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 3.239 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.810 ค่า p-value เท่ากับ 0.519 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.006 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.995 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.982 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 6 คุณลักษณะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.71-0.93

ตารางที่ 13 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 6 คุณลักษณะกับข้อมูลเชิงประจักษ์

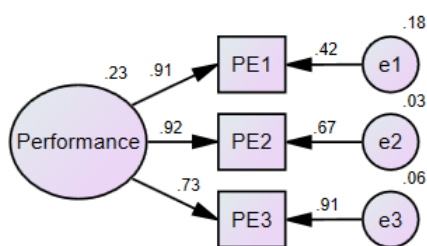
ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df)	< 3.00	0.810	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไคสแควร์ (χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p - value > 0.05	ไม่มีนัยสำคัญ 0.519	ผ่านเกณฑ์
3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR)	< 0.05	0.006	ผ่านเกณฑ์
4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.995	ผ่านเกณฑ์
5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI)	> 0.90	0.982	ผ่านเกณฑ์
6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่า (RMSEA)	< 0.08	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 13 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าองค์ประกอบที่ 6 คุณลักษณะสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงาน
รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 12

องค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงาน



Chi-Square =1.378, DF=1 ; p-value = .240 ; Chi-sq/DF=1.378,
GFI = .996 ; AGFI = .978 ; CFI = .999
RMSEA = .038 ; RMR = .002

แผนภูมิที่ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงาน

จากแผนภูมิที่ 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ประกอบด้วย จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ PE1, PE2 และ PE3 ซึ่งสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนดังนี้ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.378 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.378 ค่า p-value เท่ากับ 0.240 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.002 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.996 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.978 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.038 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.73-0.92

ตารางที่ 14 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2)/ df)	< 3.00	1.378	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไคสแควร์ (χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p - value > 0.05	ไม่มีนัยสำคัญ 0.240	ผ่านเกณฑ์
3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR)	< 0.05	0.002	ผ่านเกณฑ์
4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.996	ผ่านเกณฑ์
5. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI)	> 0.90	0.978	ผ่านเกณฑ์
6. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.90	0.999	ผ่านเกณฑ์
7. ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่า (RMSEA)	< 0.08	0.038	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 14 สรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าองค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 7 องค์ประกอบ 28 ตัวแปร มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืน สอดคล้องดังนี้ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์(χ^2 /df) น้อยกว่า 3.00 ค่า p-value มากกว่า 0.05 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) น้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มากกว่า 0.90 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) น้อยกว่า 0.08 สรุปได้ว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทุกองค์ประกอบ จำนวน 7 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความสามารถ (Knowledge and ability) องค์ประกอบที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skill) องค์ประกอบที่

3 ผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) องค์ประกอบที่ 4 คุณธรรมจริยธรรม (Morality and ethics) องค์ประกอบที่ 5 ทักษะยุคใหม่ (Modern Skills) องค์ประกอบที่ 6 คุณลักษณะ (Characteristic) และองค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ดังนั้น องค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวน 7 องค์ประกอบ 28 ตัวแปร คือ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความสามารถ มี 3 ตัวแปร 1) ความรอบรู้ด้านการบริหารจัดการศึกษา 2) ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และ 3) ความสามารถด้านวิจัยเพื่อพัฒนา องค์ประกอบที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำ มี 7 ตัวแปร 1) ทักษะด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา 2) ทักษะด้านมนุษย 3) ทักษะด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านการสร้างทีม 5) ทักษะด้านการบริหารจัดการเวลา 6) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ และ 7) ทักษะการบริการที่ดี องค์ประกอบที่ 3 ผู้นำทางวิชาการ มี 3 ตัวแปร 1) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และ 3) การวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 4 คุณธรรมจริยธรรม มี 4 ตัวแปร 1) การมีวินัย 2) การยึดหลักประชาธิปไตย 3) มีหลักธรรมในการครองตน ครองคนและครองงาน และ 4) ดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์ประกอบที่ 5 ทักษะยุคใหม่ มี 3 ตัวแปร 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย และ 3) ทักษะด้านการคิดและตัดสินใจ องค์ประกอบที่ 6 คุณลักษณะ มี 5 ตัวแปร 1) การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ความสัมพันธ์กับงาน และ 5) ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และองค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงาน มี 3 ตัวแปร 1) การดำเนินงานตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก 2) การบริหารจัดการแบบบูรณาการ และ 3) การจัดระบบงานอย่างคุณภาพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารภาวะวิกฤตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งจาก นักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยขอเสนอผล การศึกษาออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้ 2.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร 2.2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย 2.3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 2.4) สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 2.5) ผลการ

วิเคราะห์ความคิดเห็น 2.6) ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงสำรวจการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร/ตำรา

จากการศึกษาข้อมูลเอกสาร หนังสือ บทความของนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ สรุปเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังตารางที่ 4 ประกอบด้วย

- 1: Bill Tibbo (2016)
- 2: Christer Pursiainen (2017)
- 3: Arjen Boin (2017)
- 4: Melissa Agnes (2018)
- 5: Larry Barton แปลโดย ไพโรจน์ บาลัน. (2019)
- 6: อุดุลย์ รัตนมันเกษม (2559)
- 7: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2563)
- 8: สุขยีน เทพทอง (2563)
- 9: บริษัทเต็มโก้ จำกัด (มหาชน) (2563: 9-12)
- 10: ธรรมนิติ (2567)



ตารางที่ 15 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารภาวะวิกฤตจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤต	เอกสารที่เกี่ยวข้อง												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	มีแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การจัดการด้านการสื่อสาร และการองค์กรพันธกิจ	✓	✓	✓		✓							✓	
2	จัดอบรมการรับมือกับวิกฤตการณ์ต่างๆ ผ่านการจำลองสถานการณ์	✓	✓	✓	✓				✓				✓	
3	ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ชัดเจน โปร่งใสและต่อเนื่องกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	กระตุ้นให้บุคลากรเตรียมพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างเต็มที่	✓	✓		✓							✓		
5	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	การวางแผนด้านบุคลากรสำรองเพื่อทำงานในสภาวะวิกฤต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	ดูแลเรื่องความพร้อม และความปลอดภัยของสถานที่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	มีระบบสารสนเทศที่ดี และอุปกรณ์การสื่อสารครบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9	การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระบบ สามารถนำมาใช้ได้สะดวก รวดเร็ว และลดข้อผิดพลาด เอกสาร หรือวัสดุสิ้นเปลืองลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตาราง 15 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารภาวะวิกฤตจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ (ต่อ)

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤต	เอกสารที่เกี่ยวข้อง												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
10	ผู้อำนวยการมอบหมายงานแต่ละฝ่ายงานชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11	เน้นการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว เข้าถึงง่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12	ส่งเสริมความสัมพันธ์ และการร่วมมือของทุกภาคส่วน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	จัดทำแผนการบริหารเมื่อเกิดภาวะวิกฤต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	ประเมิน และปรับปรุงแผนการบริหารเมื่อเกิดภาวะวิกฤต ให้อยู่ทันสมัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	ปรับตำแหน่งงานของบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	มีการทบทวน และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	ผู้บริหารวางแผน จัดทำ ปรับปรุง สนับสนุนระบบงาน และทรัพยากรที่จำเป็น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	ผู้บริหารเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารด้วยระบบงานต่างๆ ในโทรศัพท์มือถือรูปแบบออนไลน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตาราง 15 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารภาวะวิกฤตจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ (ต่อ)

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤต	เอกสารที่เกี่ยวข้อง													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
20	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจในการทำงาน เช่น การชมเชย การให้รางวัล		✓	✓	✓										✓
21	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา อย่างเป็นระบบ ชัดเจน วางแผนในการจัดลำดับความสำคัญได้		✓	✓	✓				✓						
22	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ทักษะการความรู้ และประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหา		✓	✓	✓			✓							
23	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ประสบการณ์ หรือเหตุการณ์วิกฤตที่เคยพบ เพื่อปรับปรุงลักษณะความเป็นผู้นำ		✓							✓			✓		
24	ผู้บริหารสถานศึกษา นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม			✓						✓					
25	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถแสวงหา ความร่วมมือจากองค์กรหรือหน่วยงานภายในและภายนอก			✓							✓			✓	
26	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถโน้มน้าวและ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน			✓								✓			
27	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นในการบริหารจัดการของตนจากผู้บังคับบัญชา			✓						✓				✓	
28	ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่อความซื่อสัตย์			✓							✓				

ตาราง 15 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารภาวะวิกฤตจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ (ต่อ)

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤต	เอกสารที่เกี่ยวข้อง													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
29	ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างระหว่างสิ่งที่น่าสนใจและสิ่งที่สำคัญ		✓				✓					✓			
30	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ที่เข้มแข็ง ก้าวหน้า และมั่นคง		✓	✓		✓							✓		✓
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบ และแนวโน้มในหน้าที่การงานของตนเอง		✓	✓		✓							✓		
32	ผู้บริหารบริหารมีความมุ่งมั่นที่จะก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์		✓	✓								✓			✓
33	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ยืดหยุ่น คิดนอกกรอบโดยเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเอง		✓	✓							✓				
34	ผู้บริหารเป็นผู้ดูประกบความกระตือรือร้นที่ส่งต่อไปยังบุคลากรในองค์กร		✓	✓								✓			
35	ผู้บริหารสนับสนุน ยินดี และช่วยเหลือให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า		✓	✓								✓			
36	ผู้บริหารคิดหาวิธีที่จะฝึกฝนการบริหารเชิงทรัพยากรบุคคล		✓	✓											✓
37	มีการกำหนด โครงสร้างองค์กร และบทบาทหน้าที่ของบุคลากร รวมทั้งสายบังคับบัญชาให้ชัดเจน								✓					✓	
38	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ชัดเจนสามารถสร้างความมั่นใจและความอดทนให้กับองค์กรได้เมื่อเกิดวิกฤติ			✓										✓	

ตารางที่ 15 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารภาวะวิกฤตจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ (ต่อ)

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤต	เอกสารที่เกี่ยวข้อง												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
39	ผู้บริหารสามารถทำงานในภาวะที่กดดัน และกล้าตัดสินใจเมื่ออยู่ในภาวะวิกฤต			✓		✓						✓		✓
40	ผู้บริหารเตรียมความพร้อมในองค์กรล่วงหน้า เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ			✓	✓							✓		
41	การวิเคราะห์หลังวิกฤตและการตั้งคำถามระเบียบใหม่ช่วยสร้างความมั่นใจว่าองค์กรจะไม่เผชิญกับปัญหาเดิมอีกครั้ง			✓		✓								
42	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มองหาโอกาส ที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์วิกฤต ให้เป็นโอกาสที่ท้าทายและโอกาสดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต			✓	✓						✓			
43	ผู้บริหารบรรเทาผลกระทบเมื่อเกิดวิกฤตจะช่วยปกป้องคุณค่าขององค์กรและความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน			✓								✓		
44	ผู้บริหารสามารถรับรู้สัญญาณวิกฤตที่มาจากแหล่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว			✓						✓		✓		
45	ผู้บริหารสามารถวางแผน และระบุปัญหาที่อาจก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กรล่วงหน้า			✓	✓					✓				
46	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการเลือกรับข้อมูล และประมวลผลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ			✓	✓									✓

ตารางที่ 15 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารภาวะวิกฤตจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ (ต่อ)

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤต	เอกสารที่เกี่ยวข้อง														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
47	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา หรือวิเคราะห์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น			✓							✓					✓
48	ผู้บริหารมีการจัดระเบียบการประสานงานของฝ่ายภายในองค์กรทั้งแนวตั้งและแนวนอน			✓			✓									
49	ผู้บริหารติดตามวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว			✓		✓										
50	ผู้บริหารตรวจสอบทุกสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่วิกฤตอย่างรวดเร็ว			✓							✓					✓
51	ผู้บริหารแจ้งและประชาสัมพันธ์การดำเนินการเกี่ยวกับวิกฤตที่กำลังดำเนินการอยู่			✓											✓	
52	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตรงประเด็น ชัดเจน และเข้าใจง่าย			✓							✓					✓
53	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบ และยอมรับข้อดี ข้อผิดพลาดของการบริหารจัดการที่ผ่านมา			✓											✓	
54	ผู้บริหารดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ระหว่างและหลังวิกฤต			✓							✓					

ตารางที่ 15 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารภาวะวิกฤตจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ (ต่อ)

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤต	เอกสารที่เกี่ยวข้อง													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
55	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย เตรียมการสำหรับการฟื้นฟูและการพัฒนาในอนาคต หลังจากวิกฤต			✓	✓										
56	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และรู้จัก แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้			✓	✓	✓						✓			✓
57	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ และตนเองได้เมื่อเกิดสถานการณ์ในภาวะ วิกฤตและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที			✓	✓						✓				
58	ผู้บริหารมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ และเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วง วิกฤต			✓						✓			✓		
59	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ในช่วงวิกฤต			✓	✓						✓		✓		
60	ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมโดยการฝึกฝนและซ้อมรับมือกับสถานการณ์ วิกฤต				✓						✓		✓		
61	ผู้บริหารรู้เท่าทันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับวิธีเดิมๆ มากเกินไป				✓							✓		✓	
62	ผู้บริหารสามารถดัดแปลงสิ่งที่มีอยู่เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่หรือแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่ ทางออก				✓									✓	✓

ตารางที่ 15 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารภาวะวิกฤตจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ (ต่อ)

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤต	เอกสารที่เกี่ยวข้อง																		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10									
63	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารจัดการและควบคุมสถานการณ์ได้ทันเวลา				✓	✓		✓												
64	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น และรวดเร็ว				✓	✓		✓	✓	✓		✓								
65	ผู้บริหารนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี หรือข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา				✓			✓	✓	✓			✓							✓
66	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาระหว่างบุคคล เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ				✓			✓	✓			✓								
67	ผู้บริหารจำลองสถานการณ์วิกฤตเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากร				✓			✓						✓						
68	บริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ เช่น งบประมาณ				✓			✓	✓		✓	✓								✓
69	ฝึกอบรมพัฒนาทักษะการจัดการวิกฤตให้บุคลากร				✓			✓	✓			✓								
70	สามารถจัดการกับความเครียดและความกดดันในสถานการณ์ที่ยากลำบาก				✓			✓	✓			✓								✓
71	ผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะส่วนตัวและวิชาชีพอยู่เสมอ				✓			✓	✓	✓										
72	ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว เพื่อให้พนักงานสามารถรับมือกับวิกฤตได้ดีขึ้น				✓			✓	✓											✓

ตารางที่ 15 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารภาวะวิกฤตจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ (ต่อ)

ชื่อ	การบริหารภาวะวิกฤต	เอกสารที่เกี่ยวข้อง												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
73	สำรวจและวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้สามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสมในช่วงวิกฤต				✓	✓						✓	✓	

จากตารางที่ 15 พบว่า จากการศึกษาข้อมูลเอกสาร หนังสือ บทความของนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้ดำเนินการโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จำนวน 73 ข้อ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศ เกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังตารางที่ 16 ประกอบด้วย

- 1: Šárka Hošková-Mayerová (2016: 849-856)
- 2: John A. Fortunato et al. (2018: 510-518)
- 3: Dimitra Iordanoglou (2018)
- 4: Michael E. Hess (2020:126-141)
- 5: Carol Mutch (2020: 1-24)
- 6: Darren Dalcher (2020: 1-17)
- 7: Theresa Stephen Gyang (2020 : 73-78)
- 8: Jason Marshall (2020 : 30-36)
- 9: Fadi SAMAWI (2020 : 196-209)
- 10: A. Ramos-Pla (2021: 1-10)
- 11: Jason A. Grissom et al. (2021: 315-324)
- 12: Jodie Lynn Brinkmann (2021: 234-245)
- 13: KATHERINE DIANE TERAN (2022: 56-90)
- 14: Chen Schechter (2022: 1-8)
- 15: Paraskevi Chatzipanagiotou (2023:1-29)
- 16: Ronald E. Riggio (2023:201-223)
- 17: Gökçe Özdemir (2024: 252-270)
- 18: Saiful Azlan et al. (2024: 50-73)
- 19: บริษัทเต็มโก้ จำกัด (2563)
- 20: ทนากร ศรีก้อ (2563: 75-87)
- 21: พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2563: 78-79)
- 22: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2563)
- 23: ฐานริณทร์ หาญเกียรติวงศ์ (2563: 105-117)
- 24: พจน์ ใจชาญสุขกิจ (2564)
- 25: โสชิตา ศิริมัน (2564: 407-416)
- 26: อำนวย ตามงาม (2565: 106-114)
- 27: พีรยา นิवासานนท์ (2565: 141-148)
- 28: อติพร นิลขำ (2565: 439-453)

ตารางที่ 16 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

ชื่อ	ประเด็น	ผู้วิจัย																											
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารด้วยเหตุผล และให้รับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตัวเอง	✓																											
7	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี	✓																											
8	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ได้บังคับบัญชา	✓																											
9	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจในการทำงาน เช่น การชมเชย การให้รางวัล	✓																											
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตามความสามารถ ความถนัด	✓																											
11	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ แสวงหาความร่วมมือจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก	✓																											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28

ตารางที่ 16 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

ชื่อ	ประเด็น	ผู้วิจัย																											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
12	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบ และแก้ปัญหาได้	✓						✓																		✓			
13	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	✓						✓																		✓			
14	ผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินปัญหา และ ทหาวิธีแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	✓						✓																		✓			
15	ผู้บริหารสามารถรับรู้สัญญาณวิกฤต ที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ได้		✓																							✓			
16	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ยืดหยุ่นในการจัดการปัญหานั้น ๆ		✓																							✓			
17	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน		✓																							✓			
18	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดการอารมณ์ และควบคุมสติได้หากเกิดปัญหาที่ไม่ คาดคิด		✓																							✓			

ตารางที่ 16 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

ชื่อ	ประเด็น	ผู้วิจัย																												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
25	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชี่ยวชาญ พยายาม ใฝ่รู้	✓	✓							✓															✓	✓				
26	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความอดทน ต่อ ปัญหาที่เกิดขึ้น	✓	✓							✓																✓				
27	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาได้ตรง ประเด็น และรวดเร็ว	✓	✓							✓															✓					
28	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มอง หาโอกาส ที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ วิกฤต ให้เป็นโอกาสที่ ทำทายและ โอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	✓	✓							✓															✓	✓				
29	สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็น ส่วนหนึ่งของจัดการเรียนรู้อยู่ภายใน สถานศึกษา	✓	✓							✓															✓	✓				
30	มีความรู้ ความสามารถใน การเลือกกับ ข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	✓	✓							✓															✓	✓				
31	สามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และ เทคโนโลยี ได้อย่างคล่องแคล่ว	✓	✓							✓															✓	✓				

ตารางที่ 16 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

ชื่อ	ประเด็น	ผู้วิจัย																											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
124	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบถึงแผนการจัดการภาวะวิกฤต					✓								✓														✓	
125	มีการแจ้ง และประชาสัมพันธ์การดำเนินการเกี่ยวกับวิกฤตที่กำลังดำเนินการอยู่					✓							✓														✓		
126	มีการจัดอบรมการจัดภาวะวิกฤตให้กับบุคลากรทุกคน					✓							✓														✓		
127	ผู้บริหารประเมินกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับวิกฤตอย่างรอบด้าน					✓								✓													✓		
128	ผู้บริหารดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์หลังวิกฤต					✓								✓															
129	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายใหม่หลังวิกฤต					✓								✓													✓		
130	ผู้บริหารประเมินการจัดการวิกฤตที่ดำเนินการและระบุข้อบกพร่อง					✓								✓														✓	
131	ผู้บริหารพัฒนาระบบสื่อสารของโรงเรียนหลังวิกฤต					✓								✓													✓		

ตารางที่ 16 สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	ผู้วิจัย																												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
140	เสียสละและจริงใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเคารพนับถือ													✓															✓	
141	ความมุ่งมั่นและความพร้อมใจ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และความเข้าใจอันดีต่อกันในหมู่ผู้ร่วมงาน รวมถึงการถ่อมตัว															✓														
142	ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ ทันคน ทันเหตุการณ์ เป็นผู้รอบรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์																													✓
143	กล้าเผชิญกับสถานการณ์ด้วยความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในองค์กร																													
144	แสดงถึงความมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อผลักดันให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และอยู่อย่างอมเ้า																													

จากตารางที่ 16 พบว่า จากการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตจำนวน 28 เรื่อง สามารถสังเคราะห์ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จำนวน 144 ข้อ

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ตัวแปร	ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	ดร.ประสงค์ กลิ่นบรม	ดร.พัชรินทร์ ส่องเนตร	ดร.พรศักดิ์ อุ่โนใจ	ดร.ภูมิสิทธิ์ สุขคนธวงศ์	ดร.อภิธรรมย์ สินชุม
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนแผนและกลยุทธ์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	✓				✓
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ดีจะสามารถให้ผู้ร่วมงานหรือทีมงานได้เข้าใจถึงสถานการณ์นั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี	✓		✓	✓	✓
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความมั่นใจและความเด็ดขาดจะทำให้ผู้ร่วมงานหรือทีมงานรู้สึกมั่นใจ	✓				
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและการแก้ไขปัญหา เพื่อให้สามารถจัดการกับปัญหาเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีทักษะการบริหาร จัดการ ทรัพยากรทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอื่น ๆ เพื่อสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสถานการณ์วิกฤต	✓		✓		
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีสติที่ตั้งมั่น และมีความสงบในสถานการณ์ที่วิกฤต	✓				
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ และดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓			
10. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถสร้างทีมที่สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่วิกฤต	✓				

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ตัวแปร	ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	ดร.ประสงค์ กลิ่นบรม	ดร.พีริภรณ์ ส่องเนตร	ดร.พรศักดิ์ อุโนใจ	ดร.ภูมิสิทธิ์ สุคนธวงศ์	ดร.อภิรมย์ สินธุม
11. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ในสถานการณ์ที่วิกฤตเพื่อ นำไปสู่การปรับปรุงแผนงานหรือกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการทำงานที่สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานการณ์นั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี	✓				✓
12. ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีเครือข่ายความร่วมมือในการติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ที่จำเป็น และข้อมูลที่ต้องการ	✓	✓			
13. ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องทบทวนพิจารณา มาตรการที่สามารถป้องกันและลดผลกระทบของวิกฤตได้เพื่อให้ทุกคนในโรงเรียนมีความปลอดภัยจากทุก ๆ ด้าน หรือมีแผนเผชิญเหตุสำหรับภัยต่าง ๆ เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด หรือมีแผนสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉิน	✓			✓	
14. ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน หรือทีมงาน และนอกจากนี้การทำงานร่วมกับทีมงานอย่างใส่ใจ ใกล้ชิด จะช่วยให้การบริหารจัดการในภาวะวิกฤต ดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่น และทุกคนมีความสุขในการทำงานร่วมกัน	✓	✓			

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ตัวแปร	ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	ดร.ประสงค์ กลิ่นบรม	ดร.พัชรินทร์ ส่องเนตร	ดร.พรศักดิ์ อุโนใจ	ดร.ภูมิสิทธิ์ สุขคนธวงศ์	ดร.อภิรมย์ สินชุม
15. ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความสามารถในการปรับตัวและยืดหยุ่น ให้เข้ากับทุกสถานการณ์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเปลี่ยนแปลงแผนการหรือกลยุทธ์ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้	✓	✓			✓
16. ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์มุมมองการคิดที่รอบด้าน มีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาแผนระยะยาวตลอดจนการรับมือกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤต	✓				✓
17. ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูบุคลากร และนักเรียน เพื่อช่วยให้ทุกคนสามารถรับมือกับสภาวะความเครียด แรงกดดันจากสถานการณ์ในภาวะวิกฤตได้	✓	✓			
18. ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องประเมินผลการจัดการและเรียนรู้จากประสบการณ์ หลังจากการจัดการวิกฤต เพื่อปรับปรุงแก้ไขและเตรียมความพร้อมสำหรับการรับมือกับสถานการณ์ ภาวะวิกฤตในอนาคตได้	✓		✓		✓
19. ผู้อำนวยการโรงเรียนความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ เพื่อให้การศึกษาไม่หยุดชะงัก		✓		✓	
20. ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับผู้อำนวยการโรงเรียนการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยีของครู เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดีขึ้น		✓			

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ตัวแปร	ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	ดร.ประสงค์ กลิ่นบรม	ดร.พัชรินทร์ ส่องเนตร	ดร.พรศักดิ์ อุโนใจ	ดร.ภูมิสิทธิ์ สุคนธวงศ์	ดร.อภิรมย์ สินชุม
21. ผู้อำนวยการโรงเรียนจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมที่ช่วยสนับสนุนสุขภาพจิตของนักเรียนและครู เช่น การให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์				✓	
22. ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำแนวทางใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนมีความโดดเด่น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้ดียิ่งขึ้น		✓			✓

จากตารางที่ 17 พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สามารถสังเคราะห์ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จำนวน 22 ข้อ

2.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ดังนี้ 1) การวิเคราะห์เอกสาร ของนักวิชาการในประเทศไทย และนักวิชาการในต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จำนวน 73 ข้อ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในประเทศไทย และงานวิจัยต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จำนวน 144 ข้อ และ 3) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 22 ข้อ ดังนั้นจากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาวะวิกฤต ได้รวมทั้งสิ้น จำนวน 239 ข้อ และเมื่อผู้วิจัยพิจารณาตัวแปรทั้งหมด พบว่ามีตัวแปรที่ซ้ำซ้อนกันจึงได้สังเคราะห์ เหลือตัวแปรทั้งสิ้น จำนวน 111 ข้อ

จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะปรับแก้ไขประเด็นใกล้เคียงกันรวมเป็นข้อเดียวกัน คือ ข้อที่ 12 กับข้อที่ 13 ข้อที่ 21 กับข้อที่ 27 ข้อที่ 52 กับข้อที่ 72 ข้อที่ 56 กับข้อที่ 104 และข้อที่ 86 กับข้อที่ 102 ดังนั้นการบริหารในภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวน 106 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ด้านความเที่ยง (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้ พบว่าแบบสอบถามการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.993

ตารางที่ 18 ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ตัวแปร
1	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถจัดการอารมณ์ และความควบคุมสติได้หากเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิด หรือภาวะวิกฤต
2	ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมความพร้อมในองค์กรล่วงหน้า เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่สร้างความไว้วางใจ เห็นอกเห็นใจอยู่เสมอ
4	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน
5	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ
6	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยเหตุผล และให้รับทราบ หน้าที่ ความรับผิดชอบของตัวเอง
7	ผู้อำนวยการโรงเรียนทำงานในระบบที่เปิดกว้างและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตารางที่ 18 ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์
เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
8	ผู้อำนวยการโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา
9	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการเสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจในการทำงาน เช่น การชมเชย การให้รางวัล
10	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
11	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถแสวงหาความร่วมมือจากองค์กรหรือหน่วยงาน ภายนอก
12	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ และเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วง วิกฤต
13	ผู้อำนวยการโรงเรียนประเมินปัญหา และหาวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม
14	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการระดมทุนสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น
15	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหา
16	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตรงประเด็น ชัดเจน เข้าใจง่าย และความเด็ดขาด
17	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้
18	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการระดมทุนสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น
19	ผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารจัดการและควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลา
20	ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบถึงแผนการจัดการภาวะวิกฤต
21	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่โน้มน้าวและ สร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมในการทำงาน
22	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
23	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
24	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ ภายในสถานศึกษา
25	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมความสัมพันธ์ และการร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน

ตารางที่ 18 ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์
เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
26	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดอบรมการจัดการภาวะวิกฤตให้กับบุคลากรทุกคน
27	ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่หลากหลายเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาไปสู่องค์กรภายนอกอย่างต่อเนื่อง
28	ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังเสียงสะท้อนจากนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน
29	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านการฝึกอบรมเพื่อฟื้นฟูและเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนในช่วงหลังวิกฤต
30	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการประชุมเพื่อสร้างการรับรู้ร่วมกันทั้งองค์กร และเพื่อความเข้าใจตรงกัน
31	ผู้อำนวยการโรงเรียนจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้วิถีใหม่
32	ผู้อำนวยการโรงเรียนนำองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์
33	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว
34	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการเรียนรู้เพื่อสุขภาพกายและใจควบคู่กับการเรียนรู้ด้านวิชาการ
35	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี
36	ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมายงานแต่ละฝ่ายงานชัดเจน
37	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีนโยบายการจัดการศึกษาในสถานการณ์ที่เกิดภาวะวิกฤต
38	ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมาย
39	ผู้อำนวยการโรงเรียนกล้าตัดสินใจเชิงสร้างสรรค์ในสภาวะที่มีความเสี่ยงสูง
40	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความสามารถในการพิจารณาเพื่อตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ถูกต้องแน่นอนกล้าได้กล้าเสีย
41	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสร้างระบบเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน
42	ผู้อำนวยการโรงเรียนประเมินและปรับปรุงนโยบายการศึกษาหรือการบริหารจัดการในสถานการณ์วิกฤตให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 18 ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์
เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
43	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการทบทวน และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
44	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรรูปแบบออนไลน์
45	ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ข้อมูลรอบด้านในการตัดสินใจอย่างความรอบคอบ
46	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และมีความยืดหยุ่น
47	ผู้อำนวยการโรงเรียนเสียสละและจริงจัง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเคารพนับถือ
48	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีทางออนไลน์ที่หลากหลายในการสื่อสาร
49	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง
50	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ มองหาโอกาส ที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์วิกฤต ให้เป็นโอกาสที่ ทำหายและโอกาสดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
51	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาระหว่างบุคคล เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
52	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัว เพื่อให้พนักงานสามารถรับมือกับวิกฤตได้ดีขึ้น
53	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดการให้นักเรียนสามารถศึกษาทางไกลได้ตลอดเวลา
54	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตามความสามารถ ความถนัด
55	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดอบรมการจัดการภาวะวิกฤตให้กับบุคลากรทุกคน
56	ผู้อำนวยการโรงเรียนจัดระบบการนิเทศ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรแบบยืดหยุ่น
57	ผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงถึงความมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อผลักดันให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และอย่ายอมแพ้
58	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดระบบดูแลความปลอดภัยแก่บุคลากรในโรงเรียน
59	ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำแนวทางใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน
60	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการบริหารงานงบประมาณต้องยึดหลักความโปร่งใส

ตารางที่ 18 ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์
เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
61	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ในภาวะวิกฤตและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ทันที
62	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน วางแผนในการจัดลำดับความสำคัญได้
63	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการเตรียมแผนปฏิบัติการฉุกเฉินเพื่อดำเนินการในระหว่างช่วงวิกฤต
64	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ในช่วงวิกฤต
65	ผู้อำนวยการโรงเรียนสังเกตปัญหา ความขัดข้องต่างๆ หรือรับรู้ความผิดปกติภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว
66	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ให้นักเรียน
67	ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเคราะห์ ระบุและแก้ปัญหา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เท่าทันสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
68	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
69	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยแก่บุคลากร
70	ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับทัศนคติของการทำงานร่วมกัน
71	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความอดทน ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น
72	ผู้อำนวยการโรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม
73	ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับกลยุทธ์การสื่อสารให้สอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร
74	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ยืดหยุ่นในการจัดการปัญหานั้น ๆ
75	ผู้อำนวยการโรงเรียนเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
76	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนบุคลากรด้านความรู้ดิจิทัลและการปฏิบัติด้านการศึกษาทางไกลผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 18 ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์
เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
77	ผู้อำนวยการโรงเรียนเน้นการทำงานเชิงรุก และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้ปกครอง ครู นักเรียน และชุมชน
78	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการวางแผน และระบุปัญหาที่อาจก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กร ล่วงหน้า
79	ผู้อำนวยการโรงเรียนติดตามวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน
80	ผู้อำนวยการโรงเรียนตรวจสอบทุกสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่วิกฤตอย่างรอบคอบ
81	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการป้องกันผลกระทบ ด้านลบของวิกฤต
82	ผู้อำนวยการโรงเรียนกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่ด้วยความสงบเสมอ และมีความมั่นใจใน การรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในองค์กร
83	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และรู้จัก แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
84	ผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารจัดการทรัพยากรให้เพียงพอ และตามลำดับความสำคัญ
85	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้
86	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถรับรู้สัญญาณวิกฤตที่มาจากแหล่งต่างๆ ได้
87	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรับผิดชอบ และยอมรับข้อดี ข้อผิดพลาดของการบริหาร จัดการที่ผ่านมา
88	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการวางแผน และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอต่อความ ต้องการจำเป็น
89	ผู้อำนวยการโรงเรียนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องในการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม ทางการเรียนรู้
90	ผู้อำนวยการโรงเรียนรู้เท่าทันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับวิธีเดิม ๆ มาก เกินไป

ตารางที่ 18 ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์
เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
91	ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีที่ปรึกษาที่สามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความมั่นใจในตนเอง
92	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
93	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีทักษะการบริหารจัดการทรัพยากรทุกด้าน เพื่อสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสถานการณ์วิกฤต
94	ผู้อำนวยการโรงเรียนจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมที่ช่วยสนับสนุนสุขภาพจิตของนักเรียนและครู เช่น การให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์
95	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และบริบทตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
96	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูบุคลากร และนักเรียน เพื่อช่วยให้ทุกคนสามารถรับมือกับสภาวะความเครียด แรงกดดันจากสถานการณ์ในภาวะวิกฤตได้
97	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องทบทวนพิจารณา มาตรการที่สามารถป้องกันและลดผลกระทบของวิกฤตได้เพื่อให้ทุกคนในโรงเรียนมีความปลอดภัยจากทุก ๆ ด้าน
98	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถในการเลือกรับข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
99	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงานกันระหว่างบุคลากร
100	ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ทักษะการความรู้ และประสบการณ์ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหา
101	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความจริงใจ ตั้งใจปฏิบัติงานสำเร็จตามความมุ่งหมาย
102	ผู้อำนวยการโรงเรียนวางแผน จัดหา ปรับปรุง สนับสนุนระบบงาน และทรัพยากรที่จำเป็น
103	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างมีวิจารณญาณ และเป็นระบบ
104	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น
105	ผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงถึงความมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อผลักดันให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และไม่ยอมแพ้
106	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

จากตารางที่ 18 พบว่า ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีการตัดตัวแปรที่ซ้ำซ้อน และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพแล้ว มีจำนวนทั้งสิ้น 106 ข้อ

2.5 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์ระดับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พิจารณาจากค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต

n = 258

ข้อ	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถจัดการอารมณ์ และความควบคุมสติได้หากเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิด หรือภาวะวิกฤต	4.72	0.454	มากที่สุด
2	ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมความพร้อมในองค์กรล่วงหน้า เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.75	0.441	มากที่สุด
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่สร้างความไว้วางใจ เห็นอกเห็นใจอยู่เสมอ	4.68	0.471	มากที่สุด
4	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.60	0.635	มากที่สุด
5	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.70	0.454	มากที่สุด
6	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยเหตุผล และให้รู้บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง	4.75	0.441	มากที่สุด
7	ผู้อำนวยการโรงเรียนทำงานในระบบที่เปิดกว้างและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.73	0.454	มากที่สุด
8	ผู้อำนวยการโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.72	0.512	มากที่สุด

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

n = 258

ข้อ	ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
9	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการเสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจในการทำงาน เช่น การชมเชย การให้รางวัล	4.67	0.477	มากที่สุด
10	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.75	0.437	มากที่สุด
11	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถแสวงหาความร่วมมือจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก	4.74	0.518	มากที่สุด
12	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ และเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤต	4.61	0.495	มากที่สุด
13	ผู้อำนวยการโรงเรียนประเมินปัญหา และหาวิธีแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.64	0.503	มากที่สุด
14	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการระดมทุนสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น	4.68	0.533	มากที่สุด
15	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา	4.69	0.486	มากที่สุด
16	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตรงประเด็น ชัดเจน เข้าใจง่าย และความเด็ดขาด	4.66	0.472	มากที่สุด
17	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้	4.64	0.479	มากที่สุด
18	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการระดมทุนสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น	4.77	0.418	มากที่สุด
19	ผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารจัดการและควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลา	4.68	0.550	มากที่สุด
20	ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบถึงแผนการจัดการภาวะวิกฤต	4.73	0.443	มากที่สุด

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

n = 258

ข้อ	ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
21	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่โน้มน้าวและ สร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมในการทำงาน	4.79	0.401	มากที่สุด
22	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.73	0.452	มากที่สุด
23	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น	4.81	0.402	มากที่สุด
24	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	4.63	0.481	มากที่สุด
25	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมความสัมพันธ์ และการร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน	4.64	0.480	มากที่สุด
26	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดอบรมการจัดการภาวะวิกฤตให้กับบุคลากรทุกคน	4.55	0.498	มากที่สุด
27	ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ หลากหลายเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาไปสู่องค์กรภายนอกอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.556	มากที่สุด
28	ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังเสียงสะท้อนจากนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน	4.70	0.466	มากที่สุด
29	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านการฝึกอบรมเพื่อฟื้นฟูและเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนในช่วงหลังวิกฤต	4.75	0.432	มากที่สุด
30	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการประชุมเพื่อสร้างการรับรู้ร่วมกัน ทั้งองค์กร และเพื่อความเข้าใจตรงกัน	4.66	0.472	มากที่สุด

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

n = 258

ข้อ	ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
31	ผู้อำนวยการโรงเรียนจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ใหม่	4.72	0.449	มากที่สุด
32	ผู้อำนวยการโรงเรียนนำองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์	4.77	0.415	มากที่สุด
33	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว	4.69	0.609	มากที่สุด
34	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการเรียนรู้เพื่อสุขภาพกายและใจควบคู่กับการเรียนรู้ด้านวิชาการ	4.68	0.466	มากที่สุด
35	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี	4.73	0.501	มากที่สุด
36	ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมายงานแต่ละฝ่ายงานชัดเจน	4.77	0.420	มากที่สุด
37	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีนโยบายการจัดการศึกษาในสถานการณ์ที่เกิดภาวะวิกฤต	4.76	0.423	มากที่สุด
38	ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้อำนวยการความสะอาด และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมาย	4.72	0.447	มากที่สุด
39	ผู้อำนวยการโรงเรียนกล้าตัดสินใจเชิงสร้างสรรค์ในสถานะที่มีความเสี่ยงสูง	4.66	0.473	มากที่สุด
40	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความสามารถในการพิจารณาเพื่อตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แน่นนอนกล้าได้กล้าเสีย	4.54	0.506	มากที่สุด
41	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสร้างระบบเครือข่าย ผู้ปกครองชุมชน	4.77	0.427	มากที่สุด
42	ผู้อำนวยการโรงเรียนประเมินและปรับปรุงนโยบายการศึกษาหรือการบริหารจัดการในสถานการณ์วิกฤตให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	4.76	0.425	มากที่สุด

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

n = 258

ข้อ	ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
43	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการทบทวน และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	4.74	0.434	มากที่สุด
44	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรรูปแบบออนไลน์	4.79	0.407	มากที่สุด
45	ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ข้อมูลรอบคอบในการตัดสินใจอย่างความรอบคอบ	4.73	0.443	มากที่สุด
46	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และมีความยืดหยุ่น	4.61	0.488	มากที่สุด
47	ผู้อำนวยการโรงเรียนเสียสละและจริงใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเคารพนับถือ	4.57	0.495	มากที่สุด
48	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีทางออนไลน์ที่หลากหลายในการสื่อสาร	4.75	0.439	มากที่สุด
49	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง	4.61	0.540	มากที่สุด
50	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ มองหาโอกาส ที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์วิกฤต ให้เป็นโอกาสที่ ทำหายและโอกาสดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.72	0.447	มากที่สุด
51	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาระหว่างบุคคล เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ	4.60	0.497	มากที่สุด
52	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว เพื่อให้บุคลากรสามารถรับมือกับวิกฤตได้ดีขึ้น	4.80	0.424	มากที่สุด
53	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดการให้นักเรียนสามารถศึกษาทางไกลได้ตลอดเวลา	4.67	0.469	มากที่สุด

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

n = 258

ข้อ	ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
54	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามความสามารถ ความถนัด	4.73	0.441	มากที่สุด
55	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดอบรมการจัดการภาวะวิกฤตให้กับบุคลากรทุกคน	4.74	0.439	มากที่สุด
56	ผู้อำนวยการโรงเรียนจัดระบบการนิเทศ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรแบบยืดหยุ่น	4.81	0.409	มากที่สุด
57	ผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงถึงความมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อผลักดันให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และอวยอมแพ้ย่อมแพ้	4.82	0.389	มากที่สุด
58	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดระบบดูแลความปลอดภัยแก่บุคลากรในโรงเรียน	4.71	0.453	มากที่สุด
59	ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำแนวทางใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน	4.82	0.383	มากที่สุด
60	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการบริหารงานงบประมาณต้องยึดหลักความโปร่งใส	4.74	0.439	มากที่สุด
61	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ในภาวะวิกฤตและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ทันที	4.67	0.579	มากที่สุด
62	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน วางแผนในการจัดลำดับความสำคัญได้	4.81	0.393	มากที่สุด
63	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการเตรียมแผนปฏิบัติการฉุกเฉินเพื่อดำเนินการในระหว่างช่วงวิกฤต	4.77	0.418	มากที่สุด

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

n = 258

ข้อ	ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
64	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ในช่วงวิกฤต	4.83	0.369	มากที่สุด
65	ผู้อำนวยการโรงเรียนสังเกตปัญหา ความขัดข้องต่างๆ หรือรับรู้ความผิดปกติภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว	4.79	0.464	มากที่สุด
66	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ให้นักเรียน	4.70	0.520	มากที่สุด
67	ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเคราะห์ ระบุและแก้ปัญหา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เท่าทันสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	4.81	0.396	มากที่สุด
68	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	4.65	0.483	มากที่สุด
69	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยแก่บุคลากร	4.82	0.393	มากที่สุด
70	ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับทัศนคติของการทำงานร่วมกัน	4.58	0.502	มากที่สุด
71	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความอดทน ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น	4.66	0.526	มากที่สุด
72	ผู้อำนวยการโรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม	4.61	0.488	มากที่สุด
73	ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับกลยุทธ์การสื่อสารให้สอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร	4.55	0.498	มากที่สุด
74	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ยืดหยุ่นในการจัดการปัญหานั้น ๆ	4.70	0.575	มากที่สุด
75	ผู้อำนวยการโรงเรียนเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์	4.65	0.477	มากที่สุด
76	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนบุคลากรด้านความรู้ดิจิทัล และการปฏิบัติด้านการศึกษาทางไกลผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างยั่งยืน	4.66	0.473	มากที่สุด

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

n = 258

ข้อ	ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
77	ผู้อำนวยการโรงเรียนเน้นการทำงานเชิงรุก และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้ปกครอง ครู นักเรียน และชุมชน	4.55	0.506	มากที่สุด
78	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการวางแผน และระบุปัญหาที่อาจก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กรล่วงหน้า	4.81	0.399	มากที่สุด
79	ผู้อำนวยการโรงเรียนติดตามวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน	4.82	0.389	มากที่สุด
80	ผู้อำนวยการโรงเรียนตรวจสอบทุกสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่วิกฤตอย่างรอบคอบ	4.81	0.393	มากที่สุด
81	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการป้องกันผลกระทบด้านลบของวิกฤต	4.82	0.394	มากที่สุด
82	ผู้อำนวยการโรงเรียนกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่ด้วยความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในองค์กร	4.77	0.415	มากที่สุด
83	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	4.82	0.396	มากที่สุด
84	ผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารจัดการทรัพยากรให้เพียงพอและตามลำดับความสำคัญ	4.81	0.389	มากที่สุด
85	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	4.80	0.399	มากที่สุด
86	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถรับรู้สัญญาณวิกฤตที่มาจากแหล่งต่างๆ ได้	4.79	0.401	มากที่สุด
87	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรับผิดชอบ และยอมรับข้อดีข้อผิดพลาดของการบริหารจัดการที่ผ่านมา	4.82	0.376	มากที่สุด

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

n = 258

ข้อ	ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
88	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการวางแผน และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอต่อความต้องการจำเป็น	4.72	0.449	มากที่สุด
89	ผู้อำนวยการโรงเรียนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องในการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการเรียนรู้	4.78	0.413	มากที่สุด
90	ผู้อำนวยการโรงเรียนรู้เท่าทันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับวิธีเดิม ๆ มากเกินไป	4.79	0.475	มากที่สุด
91	ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีที่ปรึกษาที่สามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความมั่นใจในตนเอง	4.75	0.432	มากที่สุด
92	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.67	0.523	มากที่สุด
93	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีทักษะการบริหารจัดการทรัพยากรทุกด้าน เพื่อสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสถานการณ์วิกฤต	4.80	0.399	มากที่สุด
94	ผู้อำนวยการโรงเรียนจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมที่ช่วยสนับสนุนสุขภาพจิตของนักเรียนและครู เช่น การให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์	4.74	0.437	มากที่สุด
95	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และปรับตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.79	0.477	มากที่สุด
96	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูบุคลากร และนักเรียน เพื่อช่วยให้ทุกคนสามารถรับมือกับสภาวะความเครียด แรงกดดันจากสถานการณ์ในภาวะวิกฤตได้	4.79	0.401	มากที่สุด

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

n = 258

ข้อ	ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
97	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องทบทวนพิจารณา มาตรการที่สามารถป้องกันและลดผลกระทบของวิกฤตได้เพื่อให้ทุกคนในโรงเรียนมีความปลอดภัยจากทุก ๆ ด้าน	4.64	0.479	มากที่สุด
98	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถในการเลือกรับข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.77	0.415	มากที่สุด
99	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงานกันระหว่างบุคลากร	4.53	0.522	มากที่สุด
100	ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ทักษะการความรู้ และประสบการณ์ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหา	4.70	0.466	มากที่สุด
101	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความจริงจัง ตั้งใจปฏิบัติงานสำเร็จตามความมุ่งหมาย	4.56	0.519	มากที่สุด
102	ผู้อำนวยการโรงเรียนวางแผน จัดหา ปรับปรุง สนับสนุนระบบงาน และทรัพยากรที่จำเป็น	4.63	0.489	มากที่สุด
103	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างมีวิจารณญาณ และเป็นระบบ	4.85	0.355	มากที่สุด
104	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น	4.60	0.490	มากที่สุด
105	ผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงถึงความมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อผลักดันให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และไม่ยอมแพ้	4.71	0.461	มากที่สุด
106	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.56	0.519	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) อยู่ระหว่าง 4.53 – 4.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.355 - 0.635 ตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) สูงสุดคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างมีวิจารณญาณ และเป็นระบบ (\bar{x} = 4.85, S.D. = 0.355) ส่วนตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงานกันระหว่างบุคลากร (\bar{x} = 4.53, S.D. = 0.522) เมื่อ

พิจารณาระดับความคิดเห็นว่าการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 106 ข้อ

2.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ทดสอบ Kaiser- Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method: Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) โดยใช้วิธีการหมุนแกนแบบแวร์แมกซ์ (Varimax Rotation)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถพิจารณาจากค่า KMO ที่มีค่าเข้าใกล้ 1.00 และ Bartlett's Test เพื่อทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

ซึ่งผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลมีรายละเอียดดังตารางที่ 19

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.906
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	59463.489
	Df	5565
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลจากค่า KMO ของตัวแปร การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า KMO เท่ากับ 0.906 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 และมีค่าเข้าใกล้ 1.00 หมายถึง ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไปได้ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่า Chi-Square เท่ากับ 59463.489 และค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05

จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หมายความว่า การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กัน และเป็นข้อมูลที่เหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไป

การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) โดยใช้วิธีการหมุนแกนแบบแวนแม็กซ์ (Varimax Rotation) มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ แต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของไคเซอร์ (Kaiser) ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.70 ผลการสกัดองค์ประกอบนั้นพบว่า ได้จำนวนองค์ประกอบตามเงื่อนไขข้างต้น จำนวน 14 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 20

ตารางที่ 21 ค่าความแปรปรวนของการบริหารในภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบ (component)	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)
1*	54.213	51.144	51.144	18.329	17.291	17.291
2*	7.589	7.160	58.304	15.246	14.383	31.674
3*	6.598	6.224	64.529	14.744	13.910	45.584

ตารางที่ 21 ค่าความแปรปรวนของการบริหารในภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
(ต่อ)

องค์ประกอบ (component)	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)
4*	4.052	3.823	68.351	12.099	11.414	56.998
5*	3.790	3.575	71.926	8.188	7.725	64.723
6	3.249	3.065	74.991	5.302	5.002	69.724
7	3.048	2.876	77.867	4.552	4.294	74.019
8	2.247	2.120	79.987	3.535	3.334	77.353
9	2.023	1.908	81.895	2.223	2.098	79.451
10	1.693	1.597	83.493	2.135	2.014	81.465
11	1.386	1.307	84.800	1.948	1.838	83.302
12	1.155	1.090	85.890	1.809	1.706	85.009
13	1.107	1.044	86.934	1.738	1.640	86.648
14	1.007	0.950	87.884	1.310	1.236	87.884

* องค์ประกอบที่มีจำนวนตัวแปรบรรยายตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของแต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป

จากตารางที่ 21 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบแวร์ิเมกซ์ (Varimax Rotation) มีองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser จำนวน 14 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 87.884 และเมื่อพิจารณาความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ที่มากกว่า 1.00 ในการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตาม

แนวคิดของ Kaiser และมีค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) ในแต่ละตัวแปรตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป นั้น พบว่า มีจำนวน 5 องค์ประกอบเท่านั้นที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา รายละเอียดดังตารางที่ 22 ตารางที่ 22 ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)				
	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4	องค์ประกอบที่ 5
A80	0.854				
A95	0.841				
A90	0.839				
A86	0.819				
A65	0.808				
A2	0.798				
A85	0.793				
A78	0.765				
A64	0.755				
A29		0.837			
A10		0.826			
A7		0.818			
A5		0.783			
A6		0.774			
A16		0.729			
A8		0.706			
A62			0.868		
A73			0.863		
A46			0.851		

ตารางที่ 22 ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)				
	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4	องค์ประกอบที่ 5
A72			0.837		
A99			0.831		
A101			0.829		
A102			0.821		
A104			0.806		
A49			0.795		
A75			0.769		
A83				0.866	
A81				0.857	
A100				0.853	
A67				0.847	
A61				0.845	
A87				0.842	
A48					0.840
A89					0.839
A98					0.838
A12					0.836

จากตารางที่ 22 พบว่า การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ จำนวน 36 ตัวแปร ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 9 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 7 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 จำนวน 6 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 5 จำนวน 4 ตัวแปร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) จาก ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยด้วยวิธีการสกัด องค์ประกอบแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) แล้วได้ องค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดของตัวแปร ดังตารางที่ 23-27

ตารางที่ 23 องค์ประกอบที่ 1

ตัวแปร	การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
A80	ผู้อำนวยการโรงเรียนตรวจสอบทุกสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่วิกฤตอย่างรอบคอบ	0.854
A95	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และบริบทตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	0.841
A90	ผู้อำนวยการโรงเรียนรู้เท่าทันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับวิธีเดิม ๆ มากเกินไป	0.839
A86	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถรับรู้สัญญาณวิกฤตที่มาจากแหล่งต่างๆ ได้	0.819
A65	ผู้อำนวยการโรงเรียนสังเกตปัญหา ความขัดข้องต่างๆ หรือรับรู้ความผิดปกติภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว	0.808
A2	ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมความพร้อมในองค์กรล่วงหน้า เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.798
A85	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	0.793
A78	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการวางแผน และระบุปัญหาที่อาจก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กรล่วงหน้า	0.765
A64	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ในช่วงวิกฤต	0.755
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		18.329
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		17.291
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		17.291

จากตารางที่ 23 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ซึ่งอธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.755-0.854 ค่าความแปรปรวน

ของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 18.329 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 17.291 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 17.291 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญ เป็นอันดับ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว”

ตารางที่ 24 องค์ประกอบที่ 2

ตัวแปร	การบริหารภาวะวิกฤตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
A29	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านการฝึกอบรม เพื่อฟื้นฟูและเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนในช่วงหลังวิกฤต	0.837
A10	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	0.826
A7	ผู้อำนวยการโรงเรียนทำงานในระบบที่เปิดกว้างและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.818
A5	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	0.783
A6	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยเหตุผล และให้รับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตัวเอง	0.774
A16	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตรงประเด็น ชัดเจน เข้าใจง่าย และความเด็ดขาด	0.729
A8	ผู้อำนวยการโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.706
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		15.246
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		14.383
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		31.674

จากตารางที่ 24 พบว่าองค์ประกอบที่ 2 ซึ่งอธิบายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.729-0.837 มีค่าความแปรปรวน ของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 15.246 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 14.383 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 31.674 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญ เป็นอันดับ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ทักษะการสื่อสาร”

ตารางที่ 25 องค์ประกอบที่ 3

ตัวแปร	การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
A62	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการ จัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน วางแผนในการจัดลำดับความสำคัญได้	0.868
A73	ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับกลยุทธ์การสื่อสารให้สอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร	0.863
A46	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และมีความยืดหยุ่น	0.851
A72	ผู้อำนวยการโรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม	0.837
A99	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงานกันระหว่าง บุคลากร	0.831
A101	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความจริงจัง ตั้งใจปฏิบัติงานสำเร็จตามความ มุ่งหมาย	0.829
A102	ผู้อำนวยการโรงเรียนวางแผน จัดทำ ปรับปรุง สนับสนุนระบบงาน และ ทรัพยากรที่จำเป็น	0.821
A104	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น	0.806
A49	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง	0.795
A75	ผู้อำนวยการโรงเรียนเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์	0.769
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		14.744
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		13.910
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		45.584

จากตารางที่ 25 พบว่าองค์ประกอบที่ 3 อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.769-0.868 มีค่าความแปรปรวน ตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 14.744 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 13.910 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 45.584 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้ มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การวางแผน และจัดลำดับความสำคัญ”

ตารางที่ 26 องค์ประกอบที่ 4

ตัวแปร	การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
A83	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	0.866
A81	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการป้องกันผลกระทบด้านลบของวิกฤต	0.857
A100	ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ทักษะการความรู้ และประสบการณ์ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหา	0.853
A67	ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเคราะห์ ระบุและแก้ปัญหา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เท่าทันสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	0.847
A61	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ในภาวะวิกฤตและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ทันที	0.845
A87	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรับผิดชอบ และยอมรับข้อดี ข้อผิดพลาด ของการบริหารจัดการที่ผ่านมา	0.842
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		12.099
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		11.414
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		56.998

จากตารางที่ 26 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 ซึ่งอธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.842-0.866 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 12.099 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 11.414 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 56.998 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ พบว่าองค์ประกอบนี้มีความสำคัญ เป็นอันดับ 4 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การแก้ปัญหา และความรับผิดชอบ”

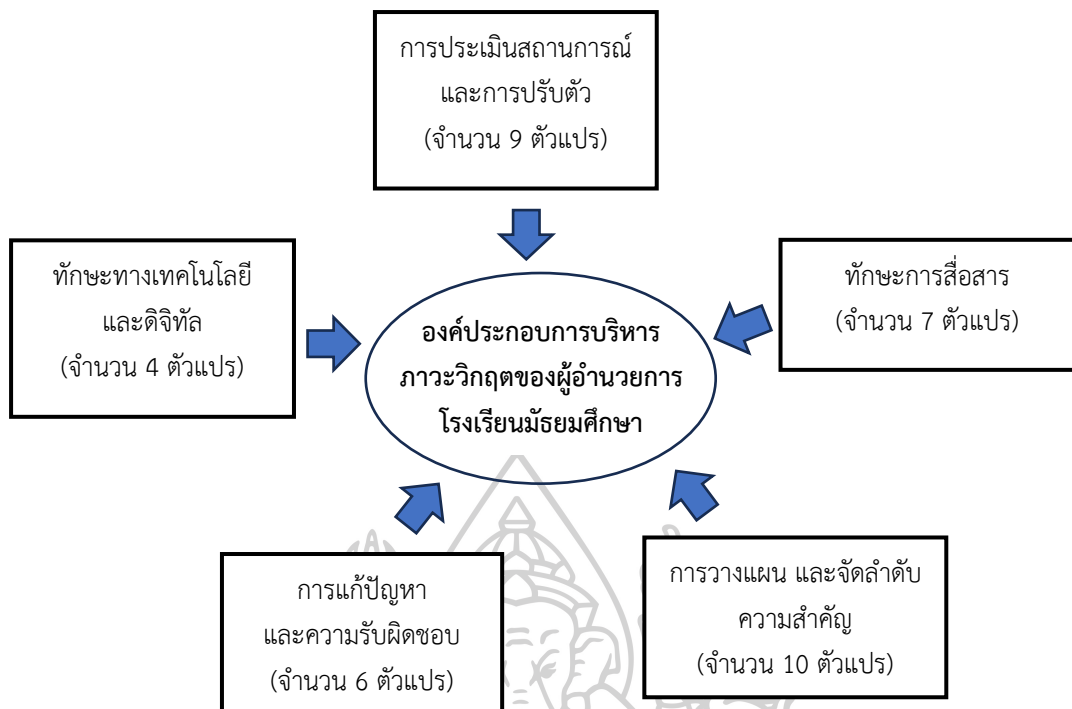
ตารางที่ 27 องค์ประกอบที่ 5

ตัวแปร	การบริหารในภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	น้ำหนักปัจจัย
A48	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้มีการใช้เทคโนโลยีทางออนไลน์ที่หลากหลายในการสื่อสาร	0.840
A89	ผู้อำนวยการโรงเรียนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องในการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการเรียนรู้	0.839
A98	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถในการเลือกรับข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.838
A12	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ และเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤต	0.836
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		8.188
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		7.725
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		64.723*

* ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนจากองค์ประกอบที่ 5 ในตารางที่ 21

จากตารางที่ 27 พบว่าองค์ประกอบที่ 5 ซึ่งอธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.836 - 0.840 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 8.188 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 7.725 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 64.723 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่าองค์ประกอบนี้ มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล”

จากการวิเคราะห์ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 106 ตัวแปร ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) พบว่า องค์ประกอบที่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นแต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.70 และในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรอธิบายมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 106 ตัวแปร สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ 36 ตัวแปร ดังแผนภูมิที่ 12



แผนภูมิที่ 13 แสดงองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากแผนภูมิที่ 13 ผลการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 36 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว ประกอบด้วย 9 ตัวแปร คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนตรวจสอบทุกสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่วิกฤตอย่างรอบคอบ 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และบริบทตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนรู้เท่าทันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับวิธีเดิมๆ มากเกินไป 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถรับรู้สัญญาณวิกฤตที่มาจากแหล่งต่างๆ ได้ 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนสังเกตปัญหา ความขัดข้องต่างๆ หรือรับรู้ความผิดปกติภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมความพร้อมในองค์กรล่วงหน้า เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ 8) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการวางแผน และระบุปัญหาที่อาจก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กรล่วงหน้า 9) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ในช่วงวิกฤต

2. องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการสื่อสาร ประกอบด้วย 7 ตัวแปร คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านการฝึกอบรมเพื่อฟื้นฟูและเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน

และชุมชนในช่วงหลังวิกฤต 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนทำงานในระบบที่เปิดกว้างและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยเหตุผล และให้รับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตรงประเด็น ชัดเจน เข้าใจง่าย และความเด็ดขาด 7) ผู้อำนวยการโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. องค์ประกอบที่ 3 การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย 10 ตัวแปร คือ

1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน วางแผนในการจัดลำดับความสำคัญได้ 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับกลยุทธ์การสื่อสารให้ สอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการบริหารจัดการ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และมีความยืดหยุ่น 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงานกันระหว่างบุคลากร 6) ผู้อำนวยการโรงเรียน ต้องมีความจริงใจ ตั้งใจปฏิบัติงานสำเร็จตามความมุ่งหมาย 7) ผู้อำนวยการโรงเรียนวางแผน จัดหา ปรับปรุง สนับสนุนระบบงาน และทรัพยากรที่จำเป็น 8) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดโครงสร้าง องค์กรแบบยืดหยุ่น 9) ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง 10) ผู้อำนวยการโรงเรียน เปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

4. องค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ 1)

ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และรู้จักแก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้ 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการป้องกัน ผลกระทบด้านลบของวิกฤต 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ทักษะการความรู้ และประสบการณ์ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหา 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเคราะห์ ระบุและแก้ปัญหา ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เท่าทันสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนมี ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ในภาวะวิกฤตและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ทันที 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรับผิดชอบ และยอมรับข้อดี ข้อผิดพลาดของการบริหารจัดการที่ผ่านมา

5. องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1)

ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้มีการใช้เทคโนโลยีทางออนไลน์ที่หลากหลายในการสื่อสาร 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องในการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการ เรียนรู้ 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถในการเลือกรับข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ และเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤต

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างผู้บริหารมีอาชีพกับการบริหารภาวะ วิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างผู้บริหารมีอาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤต
ของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการนำองค์ประกอบผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 7 องค์ประกอบ และองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลใน
การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล และตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรของ
องค์ประกอบ

3.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

3.1.1 การตรวจสอบจำนวนข้อมูลที่เหมาะสมใช้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

รัมเมล (Rummel) ได้กล่าวว่า ตามกฎอย่างง่าย (rule of thumb) จำนวน
ข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ควรมีอย่างน้อย 4 รายต่อหนึ่งตัวแปรที่ใช้ใน การ
วิเคราะห์จึงถือว่าเหมาะสมในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล หากน้อยกว่านี้ค่าน้ำหนัก (weight)
หรือ ค่าความแปรปรวนมาตรฐาน (standardize coefficients) ที่คำนวณได้จะไม่คงที่¹⁴⁰ การวิจัยนี้มี
กลุ่มตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล จำนวน 5 ตัวแปร ต้องการข้อมูล อย่างน้อย 20
ราย แต่การวิจัยนี้มีจำนวน 258 ราย ซึ่งมากกว่ากฎที่ตั้งไว้จึงมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์
สหสัมพันธ์คาโนนิคอลต่อไป

3.1.2 การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

1) ค่าสัมประสิทธิ์ภายในตัวแปรผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา ดังตารางที่ 27

¹⁴⁰ Rummel, *Applied Factor Analysis*, (Evanston: Northwestern University Press, 1970), 442.

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇
X ₁ ความรู้ความสามารถ	1.000						
X ₂ ทักษะภาวะผู้นำ	.692**	1.000					
X ₃ ผู้นำทางวิชาการ	.532**	.744**	1.000				
X ₄ คุณธรรมจริยธรรม	.366**	.486**	.432**	1.000			
X ₅ ทักษะยุคใหม่	.364**	.510**	.512**	.604**	1.000		
X ₆ คุณลักษณะ	.647**	.658**	.515**	.678**	.554**	1.000	
X ₇ ผลการปฏิบัติงาน	.510**	.733**	.540**	.515**	.448**	.697**	1.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 28 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า .364 - .744 มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

2) ค่าสัมประสิทธิ์ภายในตัวแปรบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
Y ₁ การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว	1.000				
Y ₂ ทักษะการสื่อสาร	.327**	1.000			
Y ₃ การวางแผน และจัดลำดับความสำคัญ	.343**	.285**	1.000		
Y ₄ การแก้ปัญหา และความรับผิดชอบ	.342**	.459**	.325**	1.000	
Y ₅ ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล	.358**	.203**	.207**	.268**	1.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 29 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า .203 - .459 มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

3.2 การประเมินความเหมาะสมของฟังก์ชันคาโนนิคอล

การแปลผลคาโนนิคอลฟังก์ชันใดมีความเหมาะสมที่จะแปลผลหรือไม่นั้น พิจารณาจาก 1) การทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลที่มีนัยสำคัญทางปฏิบัติ 2) การวิเคราะห์ค่าเกินของแต่ละคาโนนิคอลฟังก์ชัน ในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.2.1 การทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลที่มีนัยสำคัญ ทางปฏิบัติ

ตารางที่ 30 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ระหว่างตัวแปรชุดผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ค่าไอเกน และสถิติทดสอบ

Canonical function	Canonical Correlation (Rc)	Canonical Root (Rc ²)	Wilk's lambda	Chi-square (X ²)	Df.	Sig.
1	.643	.413	.512	5.110	35	.000
2	.263	.069	.873	1.425	24	.085
3	.201	.040	.938	1.069	15	.381
4	.138	.019	.977	.696	8	.694
5	.054	.002	.997	.244	3	.865

จากตารางที่ 30 พบว่า การหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ระหว่างตัวแปรผู้บริหารอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะภาวะผู้นำ ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านทักษะยุคใหม่ ด้านคุณลักษณะ และด้านผลการปฏิบัติงาน กับตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว ทักษะการสื่อสาร การวางแผน และจัดลำดับความสำคัญ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ และทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ได้ฟังก์ชันคาโนนิคอล 5 ฟังก์ชัน (จำนวนฟังก์ชันคาโนนิคอล จะเท่ากับจำนวนตัวแปรของชุดตัวแปรที่มีจำนวนตัวแปรน้อยกว่า) โดยคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ .643 และมีความสัมพันธ์กัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 2 - 5 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ .263, .201, .138 และ .054 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นฟังก์ชันที่ 1 ควรได้รับการแปลผล

3.2.2 การวิเคราะห์ค่าเกินของฟังก์ชันคาโนนิคอล

ในการวิเคราะห์ค่าเกินของฟังก์ชันคาโนนิคอล ผู้วิจัยกำหนดค่าเกินในคู่ตรงข้ามต่ำสุดที่ยอมรับได้อยู่ที่ร้อยละ 20 ตามหลักการของโฮเทลลิงค์ (Hotelling) H. ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าเกินของฟังก์ชันคาโนนิคอล แสดงดังตารางที่ 30

ตารางที่ 31 สัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ถูกอธิบายโดยตัวแปรคาโนนิคอล

สัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรด้านผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ถูกอธิบาย โดยตัวแปรคาโนนิคอล					
Canonical function	ในตัวแปรคาโนนิคอลชุดมันเอง (shared variance)		ค่าไอเกิน (explained Variance)	ในตัวแปรคาโนนิคอล ชุดตรงข้าม (redundancy)	
	สัดส่วนความแปรปรวน	สัดส่วนความแปรปรวนสะสม		สัดส่วนความแปรปรวน	สัดส่วนความแปรปรวนสะสม
1	.570	.570	.705	.460	.460
2	.091	.661	.074	.030	.490
3	.150	.811	.042	.046	.536
4	.101	.912	.019	.006	.542
5	.088	1	.002	.001	.543

ความแปรปรวนของตัวแปรด้านผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤต

ของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ถูกอธิบายโดยตัวแปรคาโนนิคอล (ต่อ)

สัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรด้านการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ถูกอธิบายโดยตัวแปรคาโนนิคอล					
Canonical function	ในตัวแปรคาโนนิคอลชุดมันเอง (shared variance)		ค่าไอเกิน (explained Variance)	ในตัวแปรคาโนนิคอล ชุดตรง ข้าม (redundancy)	
	สัดส่วนความ แปรปรวน	สัดส่วนความ แปรปรวน สะสม		สัดส่วนความ แปรปรวน	สัดส่วนความ แปรปรวน สะสม
1	.533	.533	.163	.431	.431
2	.121	.654	.004	.040	.471
3	.161	.815	.003	.049	.520
4	.091	.906	.001	.005	.525
5	.094	1	.000	.001	.526

จากตารางที่ 31 ค่าเกินเป็นค่าใช้วัดปริมาณความแปรปรวนของตัวแปรเดิมชุดหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ค่าตัวแปรคาโนนิคอลจากตัวแปรเดิมอีกชุดหนึ่ง ถ้าค่าเกินมากแสดงว่ามีความสามารถในการพยากรณ์มาก ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ค่าเกินของตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษากับตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีค่าปานกลาง คือ 0.460 และ 0.431 หมายความว่าความแปรปรวนของตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ถูกอธิบายด้วยตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 46 และความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาถูกอธิบายด้วยตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 43.10 และค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษามีค่าปานกลาง คือ 0.570 หมายความว่า ร้อยละ 57 ของความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในฟังก์ชันคาโนนิคอลชุดที่ 1 ในขณะที่ค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษามีค่าปานกลาง คือ 0.533 หมายความว่า ร้อยละ 53.30 ของความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในฟังก์ชันคาโนนิ

คอลชุดที่ 1 ดังนั้นคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 จึงมีค่าเกินสูงกว่าที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ คือร้อยละ 20 จึงเป็นที่
ยอมรับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเกินของคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 2 ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษากับตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา พบว่ามีค่าต่ำ คือ 0.091 และ 0.121 หมายความว่าความแปรปรวนของตัวแปรผู้บริหาร
มืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ถูกอธิบายด้วยตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 9.10 และความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารภาวะ
วิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาถูกอธิบายด้วยตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 12.10 และตัวแปรทั้งสองชุดมีค่าความแปรปรวนร่วมต่ำ คือ ตัวแปร
ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 0.030 หมายความว่าร้อยละ 3 ของความ
แปรปรวนผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในฟังก์ชันคาโนนิคอลชุดที่ 2
และค่าความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษามีค่า
0.040 หมายความว่า ร้อยละ 4 ของความแปรปรวนการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษาอยู่ในฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 2 ดังนั้นคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 2 จึงมีค่าต่ำกว่าผู้วิจัยได้กำหนด
ไว้ คือร้อยละ 20 จึงไม่เป็นที่ยอมรับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเกินของคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 3 ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษากับตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา พบว่ามีค่าต่ำ คือ 0.150 และ 0.161 หมายความว่าความแปรปรวนของตัวแปรผู้บริหาร
มืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ถูกอธิบายด้วยตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 15 และความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤต
ของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาถูกอธิบายด้วยตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษาได้ร้อยละ 16.10 และตัวแปรทั้งสองชุดมีค่าความแปรปรวนร่วมต่ำ คือ ตัวแปรผู้บริหาร
มืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 0.046 หมายความว่าร้อยละ 4.60 ของความ
แปรปรวนผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในฟังก์ชันคาโนนิคอลชุดที่ 3
และค่าความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษามีค่า
0.049 หมายความว่า ร้อยละ 4.90 ของความแปรปรวนการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 3 ดังนั้นคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 3 จึงมีค่าต่ำกว่าผู้วิจัยได้
กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 20 จึงไม่เป็นที่ยอมรับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเกินของคานอนิคอลฟังก์ชันที่ 4 ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา กับตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่ามีค่าต่ำ คือ 0.101 และ 0.091 หมายความว่าความแปรปรวนของตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ถูกอธิบายด้วยตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 10.10 และความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาถูกอธิบายด้วยตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 9.10 และตัวแปรทั้งสองชุดมีค่าความแปรปรวนร่วมต่ำ คือ ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 0.006 หมายความว่าร้อยละ 0.60 ของความแปรปรวนผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในฟังก์ชันคานอนิคอลชุดที่ 4 และค่าความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษามีค่า 0.005 หมายความว่า ร้อยละ 0.50 ของความแปรปรวนการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในฟังก์ชันคานอนิคอลที่ 4 ดังนั้นคานอนิคอลฟังก์ชันที่ 4 จึงมีค่าต่ำกว่าผู้วิจัยได้กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 20 จึงไม่เป็นที่ยอมรับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเกินของคานอนิคอลฟังก์ชันที่ 5 ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา กับตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่ามีค่าต่ำ คือ 0.088 และ 0.094 หมายความว่าความแปรปรวนของตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ถูกอธิบายด้วยตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 8.80 และความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาถูกอธิบายด้วยตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 9.40 และตัวแปรทั้งสองชุดมีค่าความแปรปรวนร่วมต่ำ คือ ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 0.001 หมายความว่าร้อยละ 0.10 ของความแปรปรวนผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในฟังก์ชันคานอนิคอลชุดที่ 5 และค่าความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษามีค่า 0.001 หมายความว่า ร้อยละ 0.10 ของความแปรปรวนการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในฟังก์ชันคานอนิคอลที่ 5 ดังนั้นคานอนิคอลฟังก์ชันที่ 5 จึงมีค่าต่ำกว่าผู้วิจัยได้กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 20 จึงไม่เป็นที่ยอมรับ กล่าวโดยสรุป คานอนิคอลฟังก์ชันที่ 1 เท่านั้นที่มีความเหมาะสมที่จะแปลผลต่อไป

3.3 การแปลผลค่าโนนิกอลฟังก์ชัน

เพื่อหาสหสัมพันธ์ค่าโนนิกอลผู้บริหารเมื่ออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา หลังจากที่มีการทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับนัยสำคัญในทางปฏิบัติ และวิเคราะห์ค่าเกินของค่าโนนิกอลฟังก์ชันและเป็นที่ยอมรับแล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการแปลผลโดยพิจารณาจากค่าโนนิกอลฟังก์ชัน เพื่อหาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวที่มีอยู่ในสหสัมพันธ์ค่าโนนิกอลนั้น และการแปลผลสามารถแปลผลได้ 3 ค่าคือ standardized canonical weights, canonical loadings และ canonical cross-loadings ซึ่งแฮมค็อก (Hamcock) แนะนำให้ใช้ค่า canonical cross-loadings มากกว่าค่าอื่นเนื่องจากค่า standardized canonical weights มักจะให้ค่าที่ไม่เสถียร และมักจะเกิดภาวะร่วมเส้นตรงหลายตัวแปร (multicollinearity) ส่วนค่า canonical loadings เป็นค่าที่มีพื้นฐานการคำนวณที่เน้นไปที่การทำนายผลมากกว่าการคำนวณเพื่อหาค่าที่เหมาะสมที่สุดเพื่อการแปลผล และต้องระมัดระวังเรื่องความตรงภายนอกด้วย แต่ค่า canonical cross-loadings ให้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดที่ตรงมากกว่าและหากซอฟต์แวร์ที่ใช้วิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโนนิกอลบางตัวไม่ได้ให้ค่า canonical cross-loadings สามารถใช้ค่า canonical loadings แทนได้ดีกว่าการใช้ standardized canonical weights ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้ค่า canonical cross-loadings ในการแปลผลค่าโนนิกอลฟังก์ชัน ดังตารางที่ 32



ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ของคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษา กับตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา

ตัวแปร	ฟังก์ชันที่ 1			
	standardized canonical weight	canonical loading	canonical cross- loading (r)	r ² (%)
ความรู้ความสามารถ	-.345	-.867	-.660	43.56
ทักษะภาวะผู้นำ	-.348	-.843	-.642	41.21
ผู้นำทางวิชาการ	.214	-.464	-.353	12.46
คุณธรรมจริยธรรม	-.055	-.538	-.410	16.81
ทักษะยุคใหม่	-.232	-.767	-.584	34.10
คุณลักษณะ	-.219	-.785	-.598	35.76
ผลการปฏิบัติงาน	-.168	-.761	-.580	33.64
Rc	.643			
การประเมินสถานการณ์และ การปรับตัว	-.788	-.966	-.735	54.02
ทักษะการสื่อสาร	.065	-.560	-.426	18.14
การวางแผน และจัดลำดับ ความสำคัญ	-.275	-.728	-.554	30.96
การแก้ปัญหา และความ รับผิดชอบ	.099	-.596	-.454	20.61
ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล	-.044	-.580	-.442	19.53

ตารางที่ 32 แสดงค่า standardized canonical weights, canonical cross-loadings (เพื่อให้เห็นความแตกต่างของทั้งสองค่า) และค่าน้ำหนักคาโนนิคอลกำลังสอง หรือ r² เป็นค่าร้อยละของความแปรปรวนร่วมของตัวแปรเดิมกับตัวแปรคาโนนิคอล

มิลานและมิลิตกี้ (Milan and Militky) กล่าวว่า การเลือกค่าน้ำหนักคาโนนิคอลยังไม่มีกำหนดแนวทางที่ตายตัวว่าต้องเลือกน้ำหนักคาโนนิคอลที่ระดับใด ยอมรับโดยทั่วไปเกี่ยวกับ

ขนาดที่เหมาะสมสำหรับความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกัล แต่อาจพิจารณาได้ว่าค่าน้ำหนักคาโนนิกัลที่ 0.30 ขึ้นไปมักจะได้รับการตีความ และต่ำกว่า 0.30 จะไม่ถูกตีความ¹⁴¹ ซึ่งน้ำหนักคาโนนิกัลและเครื่องหมายจะมีผลต่อการแปลความหมาย สอดคล้องกับ แพทริก (Patrick) ที่กล่าวว่าค่าน้ำหนักคาโนนิกัลมากกว่า 0.30 อยู่ในระดับมากพอที่จะนำมาแปลความหมาย¹⁴²

ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกัลให้เลือกค่าน้ำหนักคาโนนิกัล (r) ที่มีค่ามากกว่า 0.30 ผู้วิจัยได้เลือกค่า r ที่มีค่ามากกว่า 0.30

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีค่าน้ำหนักคาโนนิกัลอยู่ในระดับสูง และปานกลาง โดยความรู้ความสามารถ (0.660) มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ ทักษะภาวะผู้นำ (0.642) คุณลักษณะ (0.598) ทักษะยุคใหม่ (0.584) ผลการปฏิบัติงาน (0.580) คุณธรรมจริยธรรม (0.410) ผู้นำทางวิชาการ (0.353) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักคาโนนิกัลกำลังสอง (r^2) เป็นร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปรผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละตัวที่อธิบายคาโนนิกัลฟังก์ชันที่ 1 พบว่าตัวแปรด้านความรู้ความสามารถมีความแปรปรวนสูงสุดคือ 43.56 รองลงมา ได้แก่ ทักษะภาวะผู้นำ 41.21 คุณลักษณะ 35.76 ทักษะยุคใหม่ 34.10 ผลการปฏิบัติงาน 33.64 คุณธรรมจริยธรรม 16.81 ผู้นำทางวิชาการ 12.46 ตามลำดับ แสดงว่าในการสร้างตัวแปรคาโนนิกัลฟังก์ชันที่ 1 ความรู้ความสามารถมีน้ำหนักในการสร้างมากที่สุด และตัวแปรอื่น ๆ มีน้ำหนักรองลงมาตามลำดับ และเมื่อพิจารณาของค่าน้ำหนักคาโนนิกัล (r) เครื่องหมายของค่าน้ำหนักคาโนนิกัล พบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีค่าน้ำหนักคาโนนิกัลอยู่ในระดับสูง และปานกลาง โดยการประเมินสถานการณ์และการปรับตัว (0.735) มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ (0.554) การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ (0.454) ทักษะทางเทคโนโลยีและ

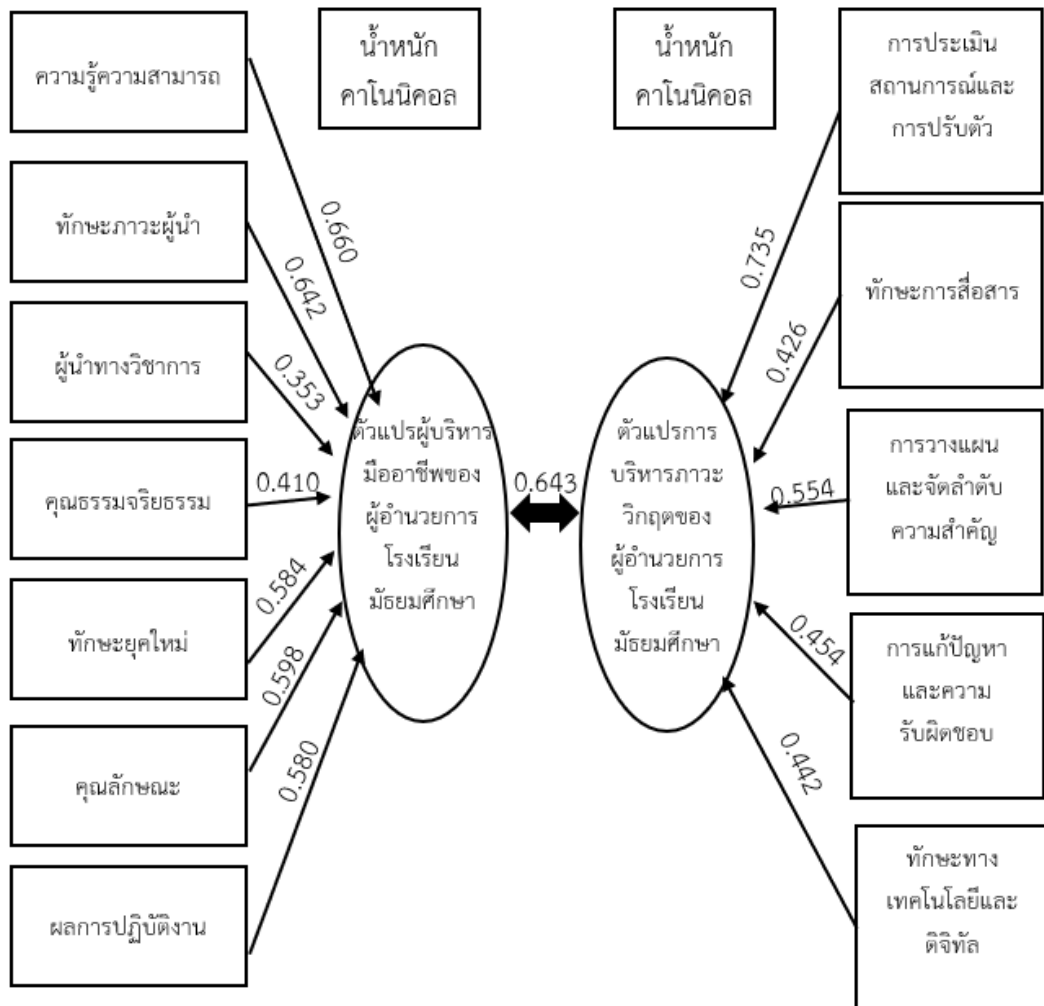
¹⁴¹ Milan M. and Militky J. **Statistical Data Analysis: A Practical Guide** (Woodhead Publishing India in Materials), ZNew Delhi : Woodhead Pub. India Pvt Limited), 2011, 151-403.

¹⁴² Patrick, D. **A demonstration of canonical correlation analysis with orthogonal rotation to facilitate interpretation.** Unpublished manuscript, School of Social Work, (Virginia: Virginia Commonwealth University, Richmond), 2014, 8.

ดิจิทัล (0.442) ทักษะการสื่อสาร (0.426) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักคาโนนิคอลกำลังสอง (r^2) เป็นร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละตัวที่อธิบายคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 พบว่าการประเมินสถานการณ์และการปรับตัวมีค่าความแปรปรวนสูงสุดคือ 54.02 รองลงมาได้แก่ การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ 30.96 การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ 20.61 ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล 19.53 ทักษะการสื่อสาร 18.14 ตามลำดับ แสดงว่าในการสร้างตัวแปรคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 การประเมินสถานการณ์และการปรับตัวมีน้ำหนักในการสร้างมากที่สุด และตัวแปรอื่น ๆ มีน้ำหนักรองลงมาตามลำดับ และเมื่อพิจารณาของค่าน้ำหนักคาโนนิคอล (r) เครื่องหมาย ของค่าน้ำหนักคาโนนิคอล พบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 แสดงว่าค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา กับตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์กัน สามารถอธิบายซึ่งกันและกันได้ร้อยละ 41.30 ($Rc^2 = 0.413$) ในทิศทางเชิงบวก หากพิจารณาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลพบว่า อยู่ในระดับสูง ($Rc = 0.643$) ชุดตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถอธิบายตัวแปรคาโนนิคอลชุดตัวเองได้ร้อยละ 57 และสามารถอธิบายตัวแปรคาโนนิคอลชุดตรงข้าม (ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา) ได้ร้อยละ 46 ชุดตัวแปรการบริหารสถานการณ์ภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถอธิบายตัวแปรคาโนนิคอลชุดตัวเองได้ร้อยละ 53.3 และสามารถอธิบายตัวแปรคาโนนิคอลชุดตรงข้าม (ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา) ได้ร้อยละ 43.1

จากที่กล่าวมาเขียนเป็นภาพความสัมพันธ์ของคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ดังแผนภูมิ



แผนภูมิที่ 14 แสดงสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤต

จากแผนภูมิที่ 14 กล่าวได้ว่า ตัวแปรคาโนนิคอลผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตมีความสัมพันธ์กันสูง โดยตัวแปรคาโนนิคอลผู้บริหารมืออาชีพ จะส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคอลการบริหารภาวะวิกฤตมากที่สุด ในทิศทางเดียวกัน รองลงมาทักษะภาวะผู้นำ คุณลักษณะ ทักษะยุคใหม่ ผลการปฏิบัติงาน คุณธรรมจริยธรรม ผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ โดยส่งผลปานกลางต่อตัวแปรคาโนนิคอลการบริหารภาวะวิกฤตในทิศทางเดียวกัน ส่วนตัวแปรคาโนนิคอลการบริหารภาวะวิกฤต การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว ส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคอลผู้บริหารมืออาชีพมากที่สุด ในทิศทางเดียวกัน รองลงมา คือ การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร ตามลำดับ โดยส่งผลปานกลางต่อตัวแปรคาโนนิคอลผู้บริหารมืออาชีพในทิศทางเดียวกัน

จึงกล่าวได้ว่าจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหาร ภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการนำองค์ประกอบทั้ง 12 องค์ประกอบมา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยแบ่งออกเป็นตัวแปร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพของ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถ 2) ทักษะภาวะผู้นำ 3) ผู้นำ ทางวิชาการ 4) คุณธรรมจริยธรรม 5) ทักษะยุคใหม่ 6) คุณลักษณะ และ 7) ผลการปฏิบัติงาน ส่วน กลุ่ม ตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การ ประเมินสถานการณ์และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสาร 3) การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ 4) การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ และ 5) ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล พบว่าความสัมพันธ์ ของตัวแปรทั้งสองกลุ่มมีน้ำหนักสูงและมีทิศทางไปในทางเดียวกัน จึงกล่าวได้ว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์ กัน และหากขาดตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งไปก็จะมีผลกระทบทางเดียวกันกับตัวแปรอื่น ๆ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อทราบผลสหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา กำหนดขั้นตอนในการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพ และผู้วิจัยเลือกใช้กรอบแนวคิดของผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0 ของกุลจิรา รักษานคร ส่วนการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ด้วยการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยนำแบบสอบถามด้านการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.80-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพแล้วไปทดลองใช้กับผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 30 คน คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามด้านผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา เท่ากับ 0.970 ด้านการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเท่ากับ 0.993 และค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.932 ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนมัธยมศึกษา 96 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 288 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจาก 86 โรงเรียน จำนวน 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.58 ขั้นที่ 4 การหาค่าความสัมพันธ์คาโนนิคัล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือ ความถี่ (f) ร้อยละ (%)

มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนสอดคล้อง ดังนี้ ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 3.00 ค่า p-value มากกว่า 0.05 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) น้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เปรียบเทียบ (CFI) มากกว่า 0.90 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) น้อยกว่า 0.08 สรุปได้ว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทุกองค์ประกอบจำนวน 7 องค์ประกอบ 28 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบ ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and ability) ด้านทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skill) ด้านผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Morality and ethics) ด้านทักษะยุคใหม่ (Modern Skills) ด้านคุณลักษณะ (Characteristic) และ ด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance)

2. องค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย คือ การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว ทักษะการสื่อสาร การวางแผนและการจัดลำดับความสำคัญ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ และทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.755-0.854 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 18.329 ค่าร้อยละของความแปรปรวน

ของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 17.291 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 17.291 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 มีองค์ประกอบนี้มีตัวแปรอธิบายจำนวน 9 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนตรวจสอบทุกสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่วิกฤตอย่างรอบคอบ 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และปรับบทบาทสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนรู้เท่าทันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับวิธีเดิม ๆ มากเกินไป 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถรับรู้สัญญาณวิกฤตที่มาจากแหล่งต่างๆ ได้ 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนสังเกตปัญหา ความขัดข้องต่างๆ หรือรับรู้ความผิดปกติภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมความพร้อมในองค์กรล่วงหน้า เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ 8) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการวางแผน และระบุปัญหาที่อาจก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กรล่วงหน้า 9) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ในช่วงวิกฤต

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการสื่อสาร อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.729-0.837 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 15.246 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 14.383 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 31.674 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ประกอบด้วย 7 ตัวแปร 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านการฝึกอบรมเพื่อฟื้นฟูและเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนในช่วงหลังวิกฤต 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนทำงานในระบบที่เปิดกว้างและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยเหตุผล และให้รับทราบหน้าที่ ความรับผิดชอบของตัวเอง 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตรงประเด็น ชัดเจน เข้าใจง่าย และความเด็ดขาด 7) ผู้อำนวยการโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 องค์ประกอบที่ 3 การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.769-0.868 มีค่าความแปรปรวน ตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 14.744 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 13.910 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 45.584 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3

ประกอบด้วย 10 ตัวแปร 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการ จัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน วางแผนในการจัดลำดับความสำคัญได้ 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับกล ยุทธ์การสื่อสารให้สอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนมี การบริหารจัดการขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และมีความยืดหยุ่น 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนเน้นการทำงาน เป็นทีม 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงานกันระหว่างบุคลากร 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความจริงใจ ตั้งใจปฏิบัติงานสำเร็จตามความมุ่งหมาย 7) ผู้อำนวยการ โรงเรียนวางแผน จัดทำ ปรับปรุง สนับสนุนระบบงาน และทรัพยากรที่จำเป็น 8) ผู้อำนวยการ โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น 9) ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง 10) ผู้อำนวยการโรงเรียนเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงตาม สถานการณ์

2.4 องค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.842-0.866 มี ค่าความแปรปรวน ของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 12.099 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัว แปร (Percent of Variance) เท่ากับ 11.414 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 56.998 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ เป็นอันดับ 4 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ต่างๆ และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการป้องกันผลกระทบด้านลบของวิกฤต 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ทักษะ การความรู้ และประสบการณ์ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหา 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเคราะห์ ระบุ และแก้ปัญหา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เท่าทันสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ในภาวะวิกฤตและแก้ปัญหาเฉพาะ หน้า ได้ทันที 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรับผิดชอบ และยอมรับข้อดี ข้อผิดพลาดของการบริหาร จัดการที่ผ่านมา

2.5 องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.836 - 0.840 มีค่าความแปรปรวน ของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 8.188 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัว แปร (Percent of Variance) เท่ากับ 7.725 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 64.723 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 ประกอบด้วย 4 ตัวแปร 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้มีการใช้เทคโนโลยีทางออนไลน์ที่หลากหลายในการสื่อสาร 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องในการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการ เรียนรู้ 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถในการเลือกรับข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ และเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤต

3. สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างผู้บริหารมีอาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการนำองค์ประกอบผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ โดยตัวแปรผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะภาวะผู้นำ ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านทักษะยุคใหม่ ด้านคุณลักษณะ และด้านผลการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว ทักษะการสื่อสาร การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ และทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ผลที่ได้จากการวิเคราะห์พบว่าผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษากับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอล เท่ากับ 0.643

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอล (r) สูง คือ ด้านความรู้ความสามารถ (.660) มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านทักษะภาวะผู้นำ (0.642) ด้านคุณลักษณะ (0.598) ด้านทักษะยุคใหม่ (0.584) ด้านผลการปฏิบัติงาน (0.580) ตามลำดับ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอล (r) ปานกลาง คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม (0.410) ด้านผู้นำทางวิชาการ (0.353) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักคาโนนิคอลลำดับสอง (r^2) เป็นร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปรผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละตัวที่อธิบาย คาโนนิคอลลำดับที่ 1 พบว่าตัวแปรด้านความรู้ความสามารถ มีค่าความแปรปรวนสูงสุดคือ 43.56 รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะภาวะผู้นำ 41.21 ด้านคุณลักษณะ 35.76 ด้านทักษะยุคใหม่ 34.10 ด้านผลการปฏิบัติงาน 33.64 ด้านคุณธรรมจริยธรรม 16.81 ด้านผู้นำทางวิชาการ 12.46 ตามลำดับ ดังนั้นการสร้างตัวแปรคาโนนิคอลลำดับที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถ มีน้ำหนักในการสร้างมากที่สุด และตัวแปรอื่น ๆ มีน้ำหนักรองลงมาตามลำดับ และเมื่อพิจารณาของค่าน้ำหนักคาโนนิคอล (r) เครื่องหมายของค่าน้ำหนักคาโนนิคอล พบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน

ความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอล (r) สูงมาก คือการประเมินสถานการณ์และการปรับตัว (0.735) มีค่าน้ำหนักสูงสุด ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอล (r) สูง คือการวางแผน และจัดลำดับความสำคัญ (0.554) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอล (r) ปานกลาง คือ การแก้ปัญหา และ

ความรับผิดชอบ (0.454) ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล (0.442) และทักษะการสื่อสาร (0.426) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักคานอนิคอลกำลังสอง (r^2) ซึ่งเป็นร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละตัวที่อธิบายคานอนิคอลฟังก์ชันที่ 1 พบว่าตัวแปรการประเมินสถานการณ์และการปรับตัว มีค่าความแปรปรวนสูงสุดคือ 54.02 รองลงมา ได้แก่ การวางแผน และจัดลำดับความสำคัญ 30.96 การแก้ปัญหา และความรับผิดชอบต่อสังคม 20.61 ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล 19.53 ทักษะการสื่อสาร 18.14 ตามลำดับ ดังนั้นการสร้างตัวแปรคานอนิคอลฟังก์ชันที่ 1 การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว มีน้ำหนักในการสร้างมากที่สุด และตัวแปรอื่น ๆ มีน้ำหนักรองลงมาตามลำดับ และเมื่อพิจารณาของค่าน้ำหนักคานอนิคอล (r) เครื่องหมายของค่าน้ำหนักคานอนิคอล พบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง สหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบประเด็นสำคัญที่ได้ข้อค้นพบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลที่ได้จากการวิจัย พบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านทักษะภาวะผู้นำ 3) ด้านผู้นำทางวิชาการ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 5) ด้านทักษะยุคใหม่ 6) ด้านคุณลักษณะ และ 7) ด้านผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 คือผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับนักการศึกษาและงานวิจัยของโคมิยะ คาซุโยชิ กล่าวว่าผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีองค์ประกอบ 1) ทักษะด้านตัวเลข 2) ทักษะการค้นพบ 3) ทักษะการเรียนรู้ 4) ทักษะการอ่าน 5) ทักษะด้านเวลา 6) ทักษะการแก้ปัญหา 7) ทักษะการคิดริเริ่ม 8) ทักษะการทำให้สำเร็จ 9) ทักษะด้านบุคลิก 10) ทักษะการเป็นผู้นำ และ 11) ทักษะการสร้างกิจวัตร สอดคล้องกับงานวิจัยของอานี โซเอซันติ (Ani Soesanti) ศึกษาเรื่อง ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอน

ปลาย พบว่าองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาการเรียนรู้ (Learning Development) 2) วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) 3) คุณภาพกระบวนการและผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน (Process Quality and Student Learning Outcomes) 4) การประกอบการในโรงเรียน (School Entrepreneurship) 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Assessment of Teachers and Education Personnel) และ 6) การชี้แนะและพัฒนาครู (Guiding and Developing Teachers) สอดคล้องกับปิยพจน์ ตุลาชม ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาว่า พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 5) ความสามารถทางการบริหาร 6) ผู้นำทางวิชาการ 7) การวางแผนองค์กร 8) การบริหารบุคคล 9) การบริหารงบประมาณ และ 10) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับคมสัน วงษ์ชาติ ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านการจัดระบบงาน 3) ด้านวิชาการ 4) ด้านบริหารจัดการ 5) ด้านสังคมและชุมชน และ 6) ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร สอดคล้องกับพระมหาสุชาติเจ้า ศึกษาเรื่องคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร 4) ด้านการจัดระบบ 5) ด้านการบริหารจัดการ และ 6) ด้านสังคมและชุมชน สอดคล้องกับธงชัย เจนโกศล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ประกอบด้วย 1) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา 2) ด้านมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา 3) ด้านมีจิตวิญญาณนักบริหาร 4) ด้านเป็นผู้นำทางการศึกษา 5) ด้านมีความรู้ความสามารถในการ

บริหาร และ 6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับปภาดา เสนาะพิน ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่ 2) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) ด้าน การตัดสินใจ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการบริหารจัดการ และ 6) ด้านการควบคุมตนเอง

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความสามารถ การมีความรู้ความสามารถของผู้อำนวยการ โรงเรียนสามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นผู้ อำนวยการโรงเรียนควรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ความรอบรู้ด้านการ บริหารจัดการศึกษา 2) ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และ 3) ความสามารถด้านวิจัยเพื่อพัฒนา ทั้งนี้เนื่องจากสอดคล้องกับท้าวเพื่องอิริฎ (Thao Phuong Thi Trinh) ศึกษาเรื่องข้อมูลของมาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้อำนวยการของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน เวียดนาม พบว่ามาตรฐานสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบด้วย 1) มุมมองทางการเมืองและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ความสามารถระดับมืออาชีพและ ความเชี่ยวชาญด้านการสอน 3) ความสามารถในการเป็นผู้นำของโรงเรียน และ 4) จรรยาบรรณทาง วิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับอรรวรรณ เปรมบำรุง ศึกษาเรื่องคุณลักษณะความเป็น ผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านทักษะวิชาชีพ 5) ด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน 6) ด้านทักษะทางการบริหาร 7) ด้านวิสัยทัศน์ และ 8) ด้านความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับสุภาวดี พรหมทะสาร ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ใน โรงเรียนสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้าน ความรู้ ความสามารถ 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านทักษะทางการบริหาร 5) ด้านประสบการณ์ และ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการตัดสินใจและ แก้ปัญหา 2) ทักษะด้านมนุษย 3) ทักษะด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านการสร้างทีม 5)

ทักษะด้านการบริหารจัดการเวลา 6) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ และ 7) ทักษะการบริการที่ดี ทั้งนี้เนื่องจากทักษะภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกถึงการใช้ความสามารถในการทำงาน ในมิติด้านบุคคล มิติด้านงาน มิติด้านทีมงาน มิติด้านองค์กรสถานศึกษา และมีมิติด้านชุมชนทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างโดดเด่นเพื่อให้ผู้บริหารมีทักษะภาวะผู้นำในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่สถาบันการศึกษาวิทยาศาสตร์ (Institute of Education Sciences: IES) กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ความสำเร็จทางวิชาการ 2) การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ และความร่วมมือกันรับผิดชอบ และหลักการความปลอดภัย 3) ปลุกฝังความเป็นผู้นำในผู้อื่น 4) ปรับปรุงการสอนให้ครูสามารถสอนให้ดีที่สุด และ 5) การจัดการคน ข้อมูล และกระบวนการเพื่อส่งเสริมปรับปรุงโรงเรียน สอดคล้องกับท้าวเฟื่องธีริญ (Thao Phuong Thi Trinh) ศึกษาเรื่องข้อมูลของมาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้อำนวยการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเวียดนาม พบว่ามาตรฐานสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบด้วย 1) มุมมองทางการเมืองและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ความสามารถระดับมืออาชีพและความเชี่ยวชาญด้านการสอน 3) ความสามารถในการเป็นผู้นำของโรงเรียน และ 4) จรรยาบรรณทางวิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับอรรวรรณ เปรมบำรุง ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านทักษะวิชาชีพ 5) ด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน 6) ด้านทักษะทางการบริหาร 7) ด้านวิสัยทัศน์ และ 8) ด้านความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับธงชัย เจนโกศล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ประกอบด้วย 1) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา 2) ด้านมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา 3) ด้านมีจิตวิญญาณนักบริหาร 4) ด้านเป็นผู้นำทางการศึกษา 5) ด้านมีความรู้ความสามารถในการบริหาร และ 6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับธิดารัตน์ ดีชู ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามือ

อาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านเข้าอก เข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น 4) ด้านภาวะผู้นำ 5) ด้านวิสัยทัศน์ 6) ด้านการประสานงาน 7) ด้านบริหาร แบบมีส่วนร่วม 8) การสร้างแรงจูงใจ

องค์ประกอบที่ 3 ผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และ 3) การวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ใน สถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญยิ่ง ผู้อำนวยการไม่เพียงแต่ต้องบริหารจัดการ โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ แต่ยังต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการทางวิชาการ ของทั้งครูและนักเรียน รวมไปถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลการ เรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้อำนวยการควรมีบทบาทในการสนับสนุนการเรียนการสอน ที่มีคุณภาพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของครู และการสร้างเครือข่ายการ เรียนรู้ระหว่างโรงเรียนและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังที่สถาบันการศึกษาวิทยาศาสตร์ (Institute of Education Sciences: IES) กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ความสำเร็จทางวิชาการ 2) การ สร้างบรรยากาศของความร่วมมือ และความร่วมมือกันรับผิดชอบ และหลักการความปลอดภัย 3) ปลุกฝังความเป็นผู้นำในผู้อื่น 4) ปรับปรุงการสอนให้ครูสามารถสอนให้ดีที่สุด และ 5) การจัดการคน ข้อมูล และกระบวนการเพื่อส่งเสริมปรับปรุงโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของเจมส์ และเซียนชวณ (James and Xianxuan) ศึกษาเรื่องคุณสมบัติของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพรุ่นที่ 2 พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) ประเมิน จัดแสดง และใช้ประโยชน์จาก ความเป็นผู้นำด้านการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน 2) ส่งเสริมและรักษาบรรยากาศการ เรียนในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเพื่อการเรียนรู้ 3) คัดเลือก สนับสนุน และรักษาครูและบุคลากรที่มี คุณภาพ 4) บริหารจัดการทรัพยากรของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 5) สร้าง รักษา และเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในและภายนอกของชุมชน และ 6) กำหนดบทบาทของตนใน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สอดคล้องกับอิบราฮิม (Ibrahim) ศึกษาเรื่องมาตรฐานวิชาชีพสำหรับ ผู้อำนวยการโรงเรียนในประเทศตุรกี พบว่ามาตรฐานวิชาชีพของความเป็นผู้นำโรงเรียนประกอบด้วย 1) ฐานความรู้ 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) การจัดการสถานศึกษา 4) ความเป็นผู้นำในการ เปลี่ยนแปลง 5) ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี 6) ความเป็นผู้นำทางการศึกษา 7) ความสัมพันธ์

ระหว่างโรงเรียนกับสิ่งแวดล้อม และ 8) ชีวิตและสังคม สอดคล้องกับท้าวเพ็ญศรีธัญ (Thao Phuong Thi Trinh) ศึกษาเรื่องข้อมูลของมาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้อำนวยการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเวียดนาม พบว่ามาตรฐานสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบด้วย 1) มุมมองทางการเมืองและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ความสามารถระดับมืออาชีพและความเชี่ยวชาญด้านการสอน 3) ความสามารถในการเป็นผู้นำของโรงเรียน และ 4) จรรยาบรรณทางวิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับอานี โซเอซันติ (Ani Soesanti) ศึกษาเรื่องผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่าองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาการเรียนรู้ (Learning Development) 2) วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) 3) คุณภาพกระบวนการและผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน (Process Quality and Student Learning Outcomes) 4) การประกอบการในโรงเรียน (School Entrepreneurship) 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Assessment of Teachers and Education Personnel) และ 6) การชี้แนะและพัฒนาครู (Guiding and Developing Teachers) สอดคล้องกับปิยพจน์ ตุลาชม ที่กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 5) ความสามารถทางการบริหาร 6) ผู้นำทางวิชาการ 7) การวางแผนองค์กร 8) การบริหารบุคคล 9) การบริหารงบประมาณ และ 10) การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ สอดคล้องกับวรรณษา ท่วมศิริ ศึกษาเรื่องความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน พบว่าความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษตามลำดับ สอดคล้องกับอนุชิต วรรณสุทธิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลุ่มนครชัยบุรีรินทร์ พบว่าความเป็นมืออาชีพของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลุ่มนครชัยบุรีรินทร์ ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา 5) ด้านการบริหารจัดการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน 6) ด้านการ

บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ 8) ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 9) ด้านบุคลิกภาพ 10) ด้านวิชาการ และ 11) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับสุกฤตยา ปงกันทา ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ เขต 2 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในภาพรวมประกอบด้วย 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านสังคมและชุมชน 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม

องค์ประกอบที่ 4 คุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 1) การมีวินัย 2) การยึดหลักประชาธิปไตย 3) มีหลักธรรมในการครองตน ครองคนและครองงาน และ 4) ดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งนี้เนื่องจากคุณธรรมจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนในฐานะผู้นำทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยการแสดงออกถึงคุณธรรม ดังที่ สอดคล้องกับอิบราฮิม (Ibrahim) ศึกษาเรื่องหลักการความเป็นมืออาชีพในโรงเรียนหลัก พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อ (นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้, นักเรียนแต่ละคนไม่เหมือนกัน, โรงเรียนคือชีวิต, ความหลากหลายคือความมั่งคั่ง, การเปลี่ยนแปลงเป็นความจริงเพียงอย่างเดียวของชีวิต, ครอบครัวยึดรากฐานของสังคม, อนาคตขึ้นอยู่กับการออม, ประชาธิปไตยและกฎหมายเป็นหลักประกันความสงบสุขของสังคม, มนุษย์ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน, วิทยาศาสตร์คือการสะสมของมนุษย์ทั่วไป) และ 2) ค่านิยมและหลักการปฏิบัติ (เชื่อถือได้, เพื่อความเป็นธรรม, รับผิดชอบ, อดทน, มีน้ำใจ, ขยัน, เป็นมิตร, อ่อนโยน, มีความกล้า, ไม่เห็นแก่ตัว, ที่จะเปิดใจเรียนรู้, เพื่อเป็นความร่วมมือโปร่งใส, เพื่อความชัดเจน, ให้มองเห็นและเอื้อมถึง, เป็นกำลังใจ, เคารพในความเชี่ยวชาญ, ริเริ่ม, เคารพในความแตกต่าง, มองการณ์ไกล สอดคล้องกับปิยพจน์ ตุลาชม ที่กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 5) ความสามารถทางการบริหาร 6) ผู้นำทางวิชาการ 7) การวางแผนองค์กร 8) การบริหารบุคคล 9) การบริหารงบประมาณ และ 10) การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ สอดคล้องกับอรรพรรณ เปรมบำรุง ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านทักษะวิชาชีพ 5) ด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน 6) ด้านทักษะทางการบริหาร 7) ด้านวิสัยทัศน์ และ 8) ด้านความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับบรรณานุกรม ท่วมศิริ ศึกษาเรื่องความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน พบว่าความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษตามลำดับ สอดคล้องกับบิดารัตน์ ดีชู ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น 4) ด้านภาวะผู้นำ 5) ด้านวิสัยทัศน์ 6) ด้านการประสานงาน 7) ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม 8) การสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับอนุชิตวรรณสุทธิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลุ่มนครชัยบุรีรินทร์ พบว่าความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลุ่มนครชัยบุรีรินทร์ ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา 5) ด้านการบริหารจัดการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน 6) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ 8) ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 9) ด้านบุคลิกภาพ 10) ด้านวิชาการ และ 11) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับสุกฤตยา ปงกันทา ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ เขต 2 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในภาพรวมประกอบด้วย 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านสังคมและชุมชน 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะยุคใหม่ ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย์ และ 3) ทักษะด้านการคิดและตัดสินใจ ทั้งนี้เนื่องจากในยุคที่เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารมี

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการโรงเรียนจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันสมัย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทักษะยุคใหม่ของผู้อำนวยการโรงเรียนจึงมีความสำคัญยิ่ง ดังที่สถาบันการศึกษาวิทยาศาสตร์ (Institute of Education Sciences: IES) กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ความสำเร็จทางวิชาการ 2) การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ และความร่วมมือกันรับผิดชอบ และหลักการความปลอดภัย 3) ปลุกฝังความเป็นผู้นำในผู้อื่น 4) ปรับปรุงการสอนให้ครูสามารถสอนให้ดีที่สุด และ 5) การจัดการคน ข้อมูล และกระบวนการเพื่อส่งเสริมปรับปรุงโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของเจมส์ และเซียนชวาน (James and Xianxuan) ศึกษาเรื่องคุณสมบัติของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพรุ่นที่ 2 พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) ประเมิน จัดแสดง และใช้ประโยชน์จากความเป็นผู้นำด้านการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน 2) ส่งเสริมและรักษาบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเพื่อการเรียนรู้ 3) คัดเลือก สนับสนุน และรักษาครูและบุคลากรที่มีคุณภาพ 4) บริหารจัดการทรัพยากรของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 5) สร้าง รักษา และเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในและภายนอกของชุมชน และ 6) กำหนดบทบาทของตนในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สอดคล้องกับอิบราฮิม (Ibrahim) ศึกษาเรื่องมาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนในประเทศตุรกี พบว่ามาตรฐานวิชาชีพของความเป็นผู้นำโรงเรียนประกอบด้วย 1) ฐานความรู้ 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) การจัดการสถานศึกษา 4) ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 5) ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี 6) ความเป็นผู้นำทางการศึกษา 7) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับสิ่งแวดล้อม และ 8) ชีวิตและสังคม สอดคล้องกับรูดอล์ฟ เคมปา (Rudolf Kempa) ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่ พบว่าความเป็นผู้นำหลักที่มีประสิทธิภาพคือการเป็นผู้นำที่สามารถส่งเสริมความร่วมมือ ความพยายามและรักษาบรรยากาศการทำงานในอุดมคติในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความสามารถเบื้องต้นในการเป็นอาจารย์ใหญ่ 2) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทำอย่างไรให้โรงเรียนก้าวไปข้างหน้า 3) บรรลุผลตามเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 4) มีพลังแห่งนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ระดับสูงในการจัดการโรงเรียน 5) ขึ้นชมกับเวลาและส่งเสริมบุคลากรของโรงเรียนให้ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เช่นเดียวกับเป็นไปได้ 6) ส่งเสริมและให้รางวัลผลงานของบุคลากรในโรงเรียน 7) มีเครือข่ายการสื่อสารที่กว้างขวางและสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียนได้ประสิทธิภาพ 8) ดำเนินการประเมินและควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 9) ผลลัพธ์และผลกระทบของความเป็นผู้นำหลัก และ 10) ปัจจัย

สนับสนุนและยับยั้ง สอดคล้องกับสาริศา เจนเขว่า และเสวียน เจนเขว่า ศึกษาเรื่องการเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0 พบว่านักบริหารมืออาชีพควรมีลักษณะทั้งด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้และการคิด การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสามารถทางการบริหาร และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อการศึกษา การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น การปรับปรุงการเรียนการสอน และการบริหารจัดการกับคน ข้อมูล และกระบวนการ สอดคล้องกับปิยพจน์ ตุลาชม ที่กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 5) ความสามารถทางการบริหาร 6) ผู้นำทางวิชาการ 7) การวางแผนองค์กร 8) การบริหารบุคคล 9) การบริหารงบประมาณ และ 10) การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ สอดคล้องกับวรรณษา ท่วมศิริ ศึกษาเรื่องความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุททหองสงครวม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน พบว่าความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษตามลำดับ สอดคล้องกับธงชัย เจนโกศล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ประกอบด้วย 1) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา 2) ด้านมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา 3) ด้านมีจิตวิญญาณนักบริหาร 4) ด้านเป็นผู้นำทางการศึกษา 5) ด้านมีความรู้ความสามารถในการบริหาร และ 6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับปภาดา เสนาะพิน ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่ 2) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการบริหารจัดการ และ 6) ด้านการควบคุมตนเอง

องค์ประกอบที่ 6 คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ความสัมพันธ์กับงาน และ 5) ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้อำนวยการโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างสังคมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ดังที่สถาบันการศึกษาวิทยาศาสตร์ (Institute of Education Sciences: IES) กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ความสำเร็จทางวิชาการ 2) การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ และความร่วมมือกันรับผิดชอบ และหลักการความปลอดภัย 3) ปลุกฝังความเป็นผู้นำในผู้อื่น 4) ปรับปรุงการสอนให้ครูสามารถสอนให้ดีที่สุด และ 5) การจัดการคน ข้อมูล และกระบวนการเพื่อส่งเสริมปรับปรุงโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของอิบราฮิม (Ibrahim) ศึกษาเรื่องหลักการความเป็นมืออาชีพในโรงเรียนหลัก พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อ (นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้, นักเรียนแต่ละคนไม่เหมือนกัน, โรงเรียนคือชีวิต, ความหลากหลายคือความมั่งคั่ง, การเปลี่ยนแปลงเป็นความจริงเพียงอย่างเดียวของชีวิต, ครอบครัวยุคคือรากฐานของสังคม, อนาคตขึ้นอยู่กับการออม, ประชาธิปไตยและกฎหมายเป็นหลักประกันความสงบสุขของสังคม, มนุษย์ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน, วิทยาศาสตร์คือการสะสมของมนุษย์ทั่วไป) และ 2) ค่านิยมและหลักการปฏิบัติ (เชื่อถือได้, เพื่อความเป็นธรรม, รับผิดชอบ, อดทน, มีน้ำใจ, ขยัน, เป็นมิตร, อ่อนโยน, มีความกล้า, ไม่เห็นแก่ตัว, ที่จะเปิดใจเรียนรู้, เพื่อเป็นความร่วมมือโปร่งใส, เพื่อความชัดเจน, ให้มองเห็นและเอื้อมถึง, เป็นกำลังใจ, เคารพในความเชี่ยวชาญ, ริเริ่ม, เคารพในความแตกต่าง, มองการณ์ไกล สอดคล้องกับรูดอล์ฟ เคมปา (Rudolf Kempa) ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพของอาจารย์ใหญ่ พบว่าความเป็นผู้นำหลักที่มีประสิทธิภาพคือการเป็นผู้นำที่สามารถส่งเสริมความร่วมมือ ความพยายามและรักษาบรรยากาศการทำงานในอุดมคติในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความสามารถเบื้องต้นในการเป็นอาจารย์ใหญ่ 2) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทำอย่างไรให้โรงเรียนก้าวไปข้างหน้า 3) บรรลุผลตามเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 4) มีพลังแห่งนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ระดับสูงในการจัดการโรงเรียน 5) ซินชมกับเวลาและส่งเสริมบุคลากรของโรงเรียนให้ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเช่นเดียวกับเป็นไปได้ 6) ส่งเสริมและให้รางวัลผลงานของบุคลากรในโรงเรียน 7) มีเครือข่ายการสื่อสารที่กว้างขวางและสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียนได้ประสิทธิภาพ 8) ดำเนินการประเมินและควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 9) ผลลัพธ์และผลกระทบของความเป็นผู้นำหลัก และ 10) ปัจจัยสนับสนุนและยับยั้ง สอดคล้องกับแดเนียลล่า (Daniella) ศึกษาเรื่องผลกระทบของอุดมการณ์ของความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการระบบการศึกษาแบบใหม่ต่อแอฟริกาใต้ พบว่าค่านิยมพื้นฐานของความเป็นมืออาชีพในการบริหารของ

ผู้บริหารรุ่นใหม่ ของแอฟริกาใต้ในปัจจุบัน ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบคือหัวใจของผู้บริหารใหม่ความเป็นมืออาชีพ ปฏิบัติงานโดยเน้นมาตรฐาน, ตัวชี้วัด, ประสิทธิภาพ ผลการเรียนรู้ และปริมาณของการสอน 2) การตั้งเป้าหมายคือคุณค่าของผู้บริหารใหม่ ความเป็นมืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด วิสัยทัศน์ขององค์กรในโรงเรียน ซึ่งก็หมายความว่าครูรับเอาพันธกิจ การพัฒนาแผนงาน และเป้าหมาย มาปฏิบัติ 3) การกระจายอำนาจ ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีพลังและยืดหยุ่นให้กับงานของครูและผู้ปกครองเมื่อเชื่อมโยงกับความเป็นมืออาชีพของครูและเป็นกลไกที่เชื่อว่าการกระจายอำนาจจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในโรงเรียน และ4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของครูในการสร้างโรงเรียนที่ดีขึ้น การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า การจัดการเกี่ยวกับสถานที่ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสาริศา เจนเซว่า และเสวียน เจนเซว่า ศึกษาเรื่องการเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0 พบว่านักบริหารมืออาชีพควรมีลักษณะทั้งด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้และการคิด การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสามารถทางการบริหาร และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการ สำหรับนักเรียน การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อการศึกษา การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น การปรับปรุงการเรียนการสอน และการบริหารจัดการกับคน ข้อมูล และกระบวนการ สอดคล้องกับปิยพจน์ ตูลาชม ที่กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 5) ความสามารถทางการบริหาร 6) ผู้นำทางวิชาการ 7) การวางแผนองค์กร 8) การบริหารบุคคล 9) การบริหารงบประมาณ และ 10) การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ สอดคล้องกับสุภาวดี พรหมทေးสาร ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านความรู้ ความสามารถ 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านทักษะทางการบริหาร ธีรรัตน์ ดีชู ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น 4) ด้านภาวะผู้นำ 5) ด้านวิสัยทัศน์ 6) ด้านการประสานงาน 7) ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม 8) การสร้างแรงจูงใจ และสอดคล้องกับอนุชิต วรรณสุทธิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลุ่มนครชัยบุรินทร์ พบว่าความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลุ่มนครชัยบุรินทร์ ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหาร

กิจการนักเรียน 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา 5) ด้านการบริหารจัดการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน 6) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ด้านการบริหารด้านการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ 8) ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 9) ด้านบุคลิกภาพ 10) ด้านวิชาการ และ 11) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การดำเนินงานตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก 2) การบริหารจัดการแบบบูรณาการ และ 3) การจัดระบบงานอย่างคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารและจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนและการพัฒนาของโรงเรียนโดยรวม ซึ่งด้านผลการปฏิบัติงานสามารถวิเคราะห์ได้หลายแง่มุม สอดคล้องกับงานวิจัยของแดเนียลล่า (Daniella) ศึกษาเรื่องผลกระทบของอุดมการณ์ของความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการระบบการศึกษาแบบใหม่ต่อแอฟริกาใต้ พบว่าค่านิยมพื้นฐานของความเป็นมืออาชีพในการบริหารของผู้บริหารรุ่นใหม่ ของแอฟริกาใต้ในปัจจุบัน ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบคือหัวใจของผู้บริหารใหม่ความเป็นมืออาชีพ ปฏิบัติงานโดยเน้นมาตรฐาน, ตัวชี้วัด, ประสิทธิภาพ ผลการเรียนรู้ และปริมาณของการสอน 2) การตั้งเป้าหมายคือคุณค่าของผู้บริหารใหม่ ความเป็นมืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด วิสัยทัศน์ขององค์กรในโรงเรียน ซึ่งก็หมายความว่าครูรับเอาพันธกิจการ พัฒนาแผนงาน และเป้าหมาย มาปฏิบัติ 3) การกระจายอำนาจ ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีพลังและยืดหยุ่นให้กับงานของครูและผู้ปกครองเมื่อเชื่อมโยงกับความเป็นมืออาชีพของครูและเป็นกลไกที่เชื่อว่าการกระจายอำนาจจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในโรงเรียน 4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของครูในการสร้างโรงเรียนที่ดีขึ้น การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่า การจัดการเกี่ยวกับสถานที่ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอรรถวรรณ เปรมบำรุง ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านทักษะวิชาชีพ 5) ด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสุภาวดี พรหมทะสาร ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมือง

มหาสารคาม ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านความรู้ ความสามารถ 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านทักษะทางการบริหาร 5) ด้านประสบการณ์ และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ ธงชัย เจนโกศล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดของครู ในโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ประกอบด้วย 1) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา 2) ด้านมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา 3) ด้านมีจิตวิญญาณนักบริหาร 4) ด้านเป็นผู้นำทางการศึกษา 5) ด้านมีความรู้ความสามารถในการบริหาร และ 6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. องค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสาร 3) การวางแผน และจัดลำดับความสำคัญ 4) การแก้ปัญหา และความรับผิดชอบ และ 5) ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล องค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้องค์ประกอบทั้ง 5 ข้อ เป็นประเด็นสำคัญในการที่ผู้บริหารจะดำเนินการตามองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อให้สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการองค์การที่ดีจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถเติบโตและคงความยั่งยืนได้ รวมไปถึงการประเมินสถานการณ์และการปรับตัวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่อการประเมินสถานการณ์เสร็จสิ้น การปรับตัวจะเกิดขึ้นตามมา ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แนวทาง หรือกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยด้านการสื่อสารและสร้างความร่วมมือ การสื่อสารที่มีคุณภาพเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นบวก การสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการเคารพซึ่งกันและกันจะช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในที่สุด ด้านการคิดและการจัดลำดับความสำคัญนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งใน

ชีวิตประจำวันและการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม การคิดเชิงวิเคราะห์ช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ และทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับความเห็นของนักการศึกษาและงานวิจัยพบว่าองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ คลานน์ (Gene) กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤต ประกอบด้วย 1) การสื่อสาร 2) ความชัดเจนในวิสัยทัศน์และค่านิยม 3) การใส่ใจผู้อื่น 4) ตัวอย่างส่วนบุคคล 5) ลักษณะ 6) ความสามารถ 7) ความกล้าหาญ และ 8) ความเด็ดขาด และสอดคล้องกับ บอยน์ (Boin) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤต ประกอบด้วย 1) การสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใส 2) การสร้างความรู้สึกร่วมกัน 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน 4) การระบุและจัดการกับความเสี่ยง 5) การสร้างความร่วมมือ 6) การปรับตัวและนวัตกรรม 7) การวางแผนระยะยาว 8) การวางแผนล่วงหน้า 9) การบริหารความเสี่ยง 10) การสร้างความร่วมมือ 11) การเรียนรู้จากเหตุการณ์ 12) ความยืดหยุ่น 13) การจัดการทรัพยากร ในทำนองเดียวกันกับ อาห์เหม็ด (Ahmed) กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤต ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์การสื่อสาร 2) ผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร 3) อุปสรรคในการสื่อสาร 4) บทบาทของเทคโนโลยี โดยค็อกซ์ และฮูเวอร์ (Cox and Hoover) กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤต ประกอบด้วย 1) การจัดการวิกฤต 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) การตัดสินใจภายใต้แรงกดดัน 4) ทักษะการสื่อสาร 5) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว สอดคล้องกับไวน์โฮลด์ (Weinhold) กล่าวถึงผู้นำในการจัดการกับสถานการณ์ในภาวะวิกฤต โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใสในช่วงวิกฤติ การแสดงความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบและการให้ข้อมูลที่ถูกต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนให้ทุกคนร่วมมือกัน นอกจากนี้ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์อย่างรวดเร็ว เพื่อค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหา อีกหนึ่งจุดสำคัญคือการสร้างทีมที่มีพลังและความสามารถในการทำงานร่วมกัน วิกฤติไม่ควรทำให้เกิดความตึงเครียด แต่ควรเป็นโอกาสในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีม การฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมและการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในกระบวนการแก้ไขปัญหา ท้ายที่สุดศิลปะแห่งการเป็นผู้นำในยุควิกฤติไม่ได้เป็นเพียงการจัดการสถานการณ์เฉพาะหน้า แต่ยังรวมถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับอนาคต ผู้นำที่สามารถนำพา

ทีมผ่านพ้นวิกฤติได้ จะเป็นผู้สร้างมรดกที่ดีให้กับองค์กรและสังคมในระยะยาว และสอดคล้องกับ
ธรรมเนียม กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารองค์กรในภาวะวิกฤต ประกอบด้วย 1) การจัดลำดับ
ความสำคัญ 2) การสื่อสารในภาวะวิกฤต 3) การคิดเชิงวิพากษ์และการตัดสินใจ 4) ความยืดหยุ่นทาง
ความคิด 5) การสร้างความร่วมมือ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานรินทร์ หาญเกียรติวงศ์ ได้
ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการบริหารในภาวะวิกฤติสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1)
วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการบริหารในภาวะวิกฤติสู่การ
พัฒนาอย่างยั่งยืน (2) ทราบถึงคุณลักษณะหลัก คุณลักษณะเสริม และจริยธรรมของผู้นำหรือ
ผู้บริหารในสังคมไทย และ (3) ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารในภาวะวิกฤติสู่
การพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยการวิเคราะห์ด้วยเอกสาร พบว่าแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหาร
ในภาวะวิกฤติสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น (1) ผู้นำต้องปรับเปลี่ยน การทำงานเพื่อเสริมสร้างแรง
บันดาลใจ และมีความมุ่งมั่น (2) ผู้นำต้องปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์และ
ความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ และ (3) ผู้นำต้องปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปลูกฝังจิต
สาธารณะ เปลี่ยนจากการเน้นผลประโยชน์ร่วมเป็นการเน้นสร้างคุณค่าร่วม สำหรับคุณลักษณะ
หลักของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำ มีพฤติกรรมผู้บริหาร ผู้นำตามสถานการณ์ ประพฤติ
ตัวเป็นแบบอย่าง สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นปัญญา และนึกถึงปัจเจกบุคคล สำหรับคุณลักษณะเสริม
ของผู้บริหาร ประกอบด้วย เป็นนักสร้างสรรค์ เป็นนักสื่อสาร สร้างชุมชน สร้างความร่วมมือ มีพลัง
เชิงบวก มีความเชื่อมั่น มุ่งมั่น เต็มใจเรียนรู้ คิดริเริ่ม มีความเจียมตัว และเป็นตัวแบบที่ดี สำหรับ
จริยธรรมของผู้นำต้องมีมาตรฐานของการกระทำและพฤติกรรมอันเป็นเครื่องบ่งบอกให้เห็นถึงการ
เป็นผู้ทรงเกียรติ ที่สามารถแยกแยะได้ว่าอะไรคือสิ่งที่ถูก หรืออะไรที่ผิด โดยใช้ดุลยพินิจพิจารณาใน
เชิงศีลธรรม ซึ่งจากแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาและงานวิจัยสอดคล้องกับองค์ประกอบการบริหาร
ภาวะวิกฤต ที่มีองค์ประกอบหลากหลายเป็นพหุองค์ประกอบ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในทุก
องค์ประกอบเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เมื่อพิจารณาแต่ละ
องค์ประกอบของการบริหารภาวะวิกฤตเรียงลำดับความสำคัญ สามารถอภิปรายผลในแต่ละ
องค์ประกอบได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินสถานการณ์และการปรับตัวที่มีความสำคัญเป็นอันดับ
หนึ่ง แสดงให้เห็นว่าการบริหารภาวะวิกฤต “การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว” มีความสำคัญ
อย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานหลายด้าน

จะสำเร็จลุล่วงด้วยดีในสถานการณ์ที่วิกฤต ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการประเมินสถานการณ์และการปรับตัวให้ทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนตรวจสอบทุกสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่วิกฤตอย่างรอบคอบ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และบริบทตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้อำนวยการโรงเรียนรู้เท่าทันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับวิธีเดิม ๆ มากเกินไป ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถรับรู้สัญญาณวิกฤตที่มาจากแหล่งต่างๆ ได้ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังเกตปัญหา ความขัดข้องต่างๆ หรือรับรู้ความผิดปกติภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมความพร้อมในองค์กรล่วงหน้า เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการวางแผน และระบุปัญหาที่อาจก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กรล่วงหน้า ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ในช่วงวิกฤต เมื่อพิจารณาตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรของการประเมินสถานการณ์และการปรับตัว พบว่ากระบวนการประเมินสถานการณ์และการปรับตัวนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิผล

ทั้งนี้เพราะการประเมินสถานการณ์และการปรับตัวเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการและการวางแผนในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน มักมีความไม่แน่นอนและซับซ้อน การสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างแม่นยำจะช่วยเพิ่มโอกาสในการตอบสนองที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของซาร์กา (Šárka) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาและการฝึกอบรมในด้านการจัดการวิกฤต มุ่งเน้นไปที่ส่วนประกอบที่สำคัญในการเตรียมบุคคลและองค์กรให้สามารถจัดการกับวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบหลักประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร: การออกแบบโปรแกรมการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการจัดการวิกฤต รวมถึงการประเมินความเสี่ยง การตอบสนองในกรณีฉุกเฉิน และการวางแผนฟื้นฟู 2) วิธีการฝึกอบรม: การใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย เช่น การจำลองสถานการณ์ การจัดเวิร์กช็อป และการศึกษาเคส เพื่อให้ประสบการณ์จริงในสถานการณ์วิกฤต 3) แนวทางระหว่างสาขา: การเน้นความสำคัญของการบูรณาการความรู้จากหลายสาขา (เช่น จิตวิทยา การบริหารงานสาธารณสุข และการสื่อสาร) เพื่อสร้างการฝึกอบรมการจัดการวิกฤตที่รอบด้าน 4) ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: การเน้นความจำเป็นในการร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกัน รวมถึงหน่วยงานรัฐบาล องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร และภาคเอกชน เพื่อเพิ่มความพร้อมในการจัดการวิกฤต 5) การประเมินและการปรับปรุง: การ

ดำเนินกลไกเพื่อประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกอบรมและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามข้อเสนอแนะและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 6) มุมมองระดับโลก: การพิจารณาว่าวัฒนธรรมและบริบทระดับภูมิภาคที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการศึกษาและการฝึกอบรมการจัดการวิกฤตอย่างไร สอดคล้องกับงานวิจัยของดาร์เรน ดัลเชอร์ (Darren Dalcher) ได้ศึกษาเรื่องการเป็นผู้นำในช่วงวิกฤต – สิ่งที่แตกต่างกันในปัจจุบัน พบว่าในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การเป็นผู้นำในช่วงวิกฤตจึงมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น และเน้นย้ำถึงความสำคัญของการปรับตัวและการใช้เทคโนโลยีในการจัดการกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก สิ่งที่แตกต่างกันในปัจจุบันคือความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลและการสื่อสารที่รวดเร็ว ผู้นำสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมจากทีมงานได้มากขึ้น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการประชุมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้การตัดสินใจมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันไม่เพียงแต่ต้องมีทักษะในการบริหารจัดการ แต่ยังต้องมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์และการเปิดรับนวัตกรรมใหม่ ๆ จะเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จในช่วงวิกฤติที่ท้าทายได้ และสอดคล้องกับบอลองกรณ์ อีวส์วีสต์ ได้ศึกษาเรื่องผู้นำในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับ การจัดการในภาวะวิกฤตระดับจังหวัดของประเทศไทย กรณีศึกษา : จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้นำในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับการจัดการในภาวะวิกฤตระดับจังหวัดของประเทศไทย กรณีศึกษา : จังหวัดบุรีรัมย์ มี 6 คุณลักษณะหรือทักษะ ได้แก่ 1) คุณลักษณะหรือทักษะในการประเมินสถานการณ์ 2) คุณลักษณะหรือทักษะในการจัดลำดับความสำคัญ 3) คุณลักษณะหรือทักษะในการตัดสินใจ 4) คุณลักษณะหรือทักษะในการสร้างความร่วมมือ 5) คุณลักษณะหรือทักษะในการสื่อสาร และ 6) คุณลักษณะหรือทักษะทางความคิดยืดหยุ่น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการประเมินสถานการณ์และการปรับตัวเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารภาวะวิกฤตและเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประเมินสถานการณ์อย่างรอบคอบจะนำไปสู่การปรับตัวที่มีประสิทธิภาพซึ่งสามารถช่วยลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและส่งเสริมความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่สอง แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤต “ทักษะการสื่อสาร” มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีหน้าที่ในการบริหารงานหลายด้านให้บรรลุผลสำเร็จ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ

มอบหมาย ดังนั้นด้านการสื่อสารและสร้างความร่วมมือควรมีลักษณะ ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนมี การพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านการฝึกอบรมเพื่อฟื้นฟูและเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ในช่วงหลังวิกฤต ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้อำนวยการโรงเรียน ทำงานในระบบที่เปิดกว้างและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยเหตุผล และให้ รัฐบาล หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตรงประเด็น ชัดเจน เข้าใจง่าย และความเด็ดขาด เมื่อพิจารณาตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรของทักษะการสื่อสาร พบว่า การ ติดต่อสื่อสารที่ดีควรมีความชัดเจน เข้าใจตรงกันทั้งผู้ส่งสารและ ผู้รับสาร การสร้างความร่วมมือ ภายในและภายนอกองค์กรจะช่วยให้สามารถแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใน ขณะเดียวกัน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับพันธมิตรภายนอก จะสามารถเพิ่มพูนศักยภาพใน การตอบสนองต่อภาวะวิกฤตได้ดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้เพราะการบริหารภาวะวิกฤตที่ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทั้งการสื่อสารที่ดีและ ชัดเจน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถปลดล็อกความท้าทายต่างๆ และสร้างโอกาสใหม่ๆ แม้ใน สถานการณ์ที่ยากลำบาก ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมุ่งมั่นในการพัฒนาแนวทางการสื่อสาร เพื่อ เตรียมพร้อมรับมือกับวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ คลานน์ (Gene) กล่าวถึง ทักษะ คุณลักษณะ และมุมมองที่มีประโยชน์ในการเป็นผู้นำในช่วงวิกฤต และผู้นำควรให้ความสำคัญ กับสามทักษะการโน้มน้าวที่สำคัญที่สุดสำหรับการเป็นผู้นำในช่วงวิกฤต ได้แก่ 1) การสื่อสาร 2) ความชัดเจนในวิสัยทัศน์และค่านิยม 3) การใส่ใจผู้อื่น สอดคล้องกับฟิงค์ (Fink) กล่าวถึงกรอบการ จัดการวิกฤตที่เน้นการใช้วิธีการที่เป็นระบบในการจัดการวิกฤต โดยมุ่งเน้นที่การสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มืองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) การระบุวิกฤต 2) การสื่อสาร ในช่วงวิกฤต 3) ตัวอย่างจริง 4) การเตรียมความพร้อมและการฝึกอบรม และ 5) การวิเคราะห์หลัง วิกฤต ทำนองเดียวกันไมเคิล เรเกสเตอร์ และจูดี้ ลาร์กิน (Michael Regester and Judy Larkin) กล่าวว่าผู้นำจะต้องเน้นความสำคัญของการเตรียมความพร้อม การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียให้กรอบการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับองค์กรในการจัดการวิกฤตอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับธรรมนิติ กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำในการบริหารองค์กรในภาวะวิกฤต ประกอบด้วย 1) การจัดลำดับความสำคัญ รู้จักรูปแบบวิกฤตที่กำลังเผชิญ เพื่อเลือกใช้วิธีการ แก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด โดยเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องทำก่อน-หลัง ตระหนักเสมอว่าสิ่งใด เร่งรีบ หรือสิ่งใดรอได้ 2) การสื่อสารในภาวะวิกฤต เป็นการสื่อสารต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน

และภายนอกองค์กร โดยมีหัวใจหลักคือ ความจริงใจและการตระหนักรู้ต่อวิกฤตที่เกิดขึ้น 3) การคิดเชิงวิพากษ์และการตัดสินใจ การคิดเชิงวิพากษ์เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูล และหลักฐานด้วย วิจารณ์อย่างที่เป็นเหตุเป็นผล ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อแก้ไขภาวะวิกฤตให้แก่ทุกฝ่าย 4) ความยืดหยุ่นทางความคิด ช่วยให้การปรับตัวเป็นไปได้อย่างขึ้นท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน รวมถึงสร้างสรรค์ให้เกิดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ 5) การสร้างความร่วมมือ ในภาวะวิกฤต ผู้นำต้องเป็นเสมือนแม่เหล็กดึงดูดผู้มีความเกี่ยวข้องทุกส่วนเข้าหากัน เพื่อสร้างฉันทมติร่วม และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทนากร ศรีก่อ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 พบว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 1. กลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2. กลยุทธ์การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ 3. กลยุทธ์การสื่อสารเชิงรุก ดังนั้นการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกระตุ้นจิตใจให้ครูและบุคลากร ร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งจะนำไปสู่ความได้เปรียบในแข่งขันของสถานศึกษา ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์

องค์ประกอบที่ 3 การวางแผนและการจัดลำดับความสำคัญ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ แสดงให้เห็นว่าการบริหารภาวะวิกฤต “การวางแผนและการจัดลำดับความสำคัญ” มีความสำคัญต่อการความสำเร็จของการบริหารภาวะวิกฤตพอสมควร โดยมีตัวแปร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน วางแผนในการจัดลำดับความสำคัญได้ ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับกลยุทธ์การสื่อสารให้สอดคล้องกับภารกิจวิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และมีความยืดหยุ่น ผู้อำนวยการโรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงานกันระหว่างบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความจริงใจ ตั้งใจปฏิบัติงานสำเร็จตามความมุ่งหมาย ผู้อำนวยการโรงเรียนวางแผน จัดหา ปรับปรุง สนับสนุนระบบงาน และทรัพยากรที่จำเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง

การวางแผนและการจัดลำดับความสำคัญเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารภาวะวิกฤติ โดยการใช้การคิดวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญเพื่อให้สามารถมุ่งเน้นไปที่ปัญหาที่มีผลกระทบมากที่สุด สามารถสร้างความมั่นคงและฟื้นฟูสถานการณ์ให้กลับสู่สภาวะปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ธรรมเนียมที่กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญของผู้ดำเนินการบริหารองค์กรในภาวะวิกฤติ ประกอบด้วย 1) การจัดลำดับความสำคัญ รู้จักรูปแบบวิกฤติที่กำลังเผชิญ เพื่อเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด โดยเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องทำก่อน-หลัง ตระหนักเสมอว่าสิ่งใดเร่งรีบ หรือสิ่งใดรอได้ 2) การสื่อสารในภาวะวิกฤติ เป็นการสื่อสารต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีหัวใจหลักคือ ความจริงใจและการตระหนักรู้ต่อวิกฤติที่เกิดขึ้น 3) การคิดเชิงวิพากษ์และการตัดสินใจ การคิดเชิงวิพากษ์เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูล และหลักฐานด้วยวิจรรณญาณอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อแก้ไขภาวะวิกฤติให้แก่ทุกฝ่าย 4) ความยืดหยุ่นทางความคิด ช่วยให้การปรับตัวเป็นไปได้ง่ายขึ้นท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน รวมถึงสร้างสรรค์ให้เกิดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ 5) การสร้างความร่วมมือ ในภาวะวิกฤติ ผู้นำต้องเป็นเสมือนแม่เหล็กดึงดูดผู้มีความเกี่ยวข้องทุกส่วนเข้าหากัน เพื่อสร้างฉันทมติร่วม และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชิษฐา ประสันใจ ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสารในภาวะวิกฤติ มี 7 ตัวชี้วัด 2) ทักษะการสร้างความร่วมมือการทำงานเป็นทีม ในภาวะวิกฤติ มี 5 ตัวชี้วัด 3) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ ในภาวะวิกฤติ มี 9 ตัวชี้วัด 4) ทักษะการจัดลำดับความสำคัญในภาวะวิกฤติ มี 4 ตัวชี้วัด และ 5) ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในภาวะวิกฤติ มี 5 ตัวชี้วัด และสอดคล้องกับอลงกรณ์ อิวสวัสดิ์ ได้ศึกษาเรื่องผู้นำในภาวะวิกฤติการแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับ การจัดการในภาวะวิกฤติระดับจังหวัดของประเทศไทย กรณีศึกษา : จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้นำในภาวะวิกฤติการแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับ การจัดการในภาวะวิกฤติระดับจังหวัดของประเทศไทย กรณีศึกษา : จังหวัดบุรีรัมย์ มี 6 คุณลักษณะหรือทักษะ ได้แก่ 1) คุณลักษณะหรือทักษะในการประเมินสถานการณ์ 2) คุณลักษณะหรือทักษะในการจัดลำดับความสำคัญ 3) คุณลักษณะหรือทักษะในการตัดสินใจ 4) คุณลักษณะหรือทักษะในการสร้าง

ความร่วมมือ 5) คุณลักษณะหรือทักษะในการสื่อสาร และ 6) คุณลักษณะหรือทักษะทางความคิด
ยืดหยุ่น

องค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญแสดงให้เห็นว่า “การแก้ปัญหา และความรับผิดชอบ” ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการป้องกันผลกระทบด้านลบของวิกฤต 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ทักษะการความรู้ และประสบการณ์ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหา 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเคราะห์ ระบุและแก้ปัญหา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เท่าทันสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ในภาวะวิกฤตและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรับผิดชอบ และยอมรับข้อดี ข้อผิดพลาดของการบริหารจัดการที่ผ่านมา

ในโลกที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน การบริหารภาวะวิกฤตกลายเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่มีเหตุการณ์ที่ท้าทายและคาดไม่ถึง ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จากหลากหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี หรือแม้แต่ภัยพิบัติทางธรรมชาติ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีความสามารถเพื่อประคับประคององค์กรและลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากภาวะวิกฤต ธรรมชาติ กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำในการบริหารองค์กรในภาวะวิกฤต ประกอบด้วย 1) การจัดลำดับความสำคัญ รู้จักรูปแบบวิกฤตที่กำลังเผชิญ เพื่อเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด โดยเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องทำก่อน-หลัง ตระหนักเสมอว่าสิ่งใดเร่งรีบ หรือสิ่งใดรอได้ 2) การสื่อสารในภาวะวิกฤต เป็นการสื่อสารต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีหัวใจหลักคือ ความจริงใจและการตระหนักรู้ต่อวิกฤตที่เกิดขึ้น 3) การคิดเชิงวิพากษ์และการตัดสินใจ การคิดเชิงวิพากษ์เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูล และหลักฐานด้วยวิจรรณญาณอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อแก้ไขภาวะวิกฤตให้แก่ทุกฝ่าย 4) ความยืดหยุ่นทางความคิด ช่วยให้การปรับตัวเป็นไปได้อย่างขึ้นท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน รวมถึงสร้างสรรค์ให้เกิดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ 5) การสร้างความร่วมมือ ในภาวะวิกฤตผู้นำต้องเป็นเสมือนแม่เหล็กดึงดูดผู้มีความเกี่ยวข้องทุกส่วนเข้าหากัน เพื่อสร้างฉันทมติร่วมกัน นำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพีรยา นิवासานนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ

ทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ได้ทักษะและวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤต ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ 1) ทักษะการแก้ปัญหาและความรับผิดชอบของผู้บริหาร 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบอยน์ (Boin) การเป็นผู้นำในช่วงวิกฤตที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยองค์กรให้หลุดพ้นจากภาวะวิกฤต และสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้กับองค์กร ผู้นำจะต้องมีทักษะ คุณลักษณะ และมุมมอง 10 ประการ ได้แก่ 1) การรับรู้อย่างรวดเร็ว 2) การทำความเข้าใจ 3) การตัดสินใจที่สำคัญ 4) การประสานงานในแนวตั้งและแนวนอน 5) การเชื่อมโยงและการแยกออก 6) การสร้างความหมาย 7) การสื่อสาร 8) การรับผิดชอบต่อ 9) การเรียนรู้ และ 10) การเพิ่มความยืดหยุ่น

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัลเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ แสดงให้เห็นว่าการบริหารภาวะวิกฤต “ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล” ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีทางออนไลน์ที่หลากหลายในการสื่อสาร 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องในการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการเรียนรู้ 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถในการเลือกรับข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ และเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤต

เป็นที่ทราบกันว่าทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัลช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลและทำการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ด้วยการใช้ซอฟต์แวร์ในการประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์เชิงสถิติ และการใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ทำให้ผู้บริหารสามารถเห็นภาพรวมของสถานการณ์และประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน อาห์เหม็ด (Ahmed) กล่าวถึงกลยุทธ์การสื่อสารและผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วย 1) กลยุทธ์การสื่อสาร: กลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร สามารถเสริมสร้างความร่วมมือและผลผลิตได้ 2) ผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร: การสื่อสารมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและขวัญกำลังใจของพนักงาน 3) อุปสรรคในการสื่อสาร: การเอาชนะอุปสรรคที่มีต่อการสื่อสารเพื่อประสิทธิภาพภายในองค์กร 4) บทบาทของเทคโนโลยี: เทคโนโลยีสามารถอำนวยความสะดวกในการสื่อสารและวิธีที่องค์กรสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อปรับปรุงการหมุนเวียนของข้อมูล สอดคล้องกับงานวิจัยของพีรยา นิवासานนท์ ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่าทักษะและวิเคราะห์ลำดับความ ต้องการจำเป็นของทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ 1) ทักษะการแก้ปัญหา และความรับผิดชอบของผู้นำ 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับโซซิดา ศิริมัน ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤติโควิด-19 ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤติ โควิด-19 ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิด สร้างสรรค์ 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และ 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในทำนอง เดียวกันกับออร์ดานอกลู (Iordanoglou) ได้ศึกษาเรื่องแนวโน้มในอนาคตเกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำ และทักษะการเป็นผู้นำที่สำคัญ พบว่าภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงของการพัฒนาผู้นำเพื่อตอบสนองต่อ ความต้องการขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของสังคมหลักที่มักจะถูกพูดถึงในบริบทนี้ ประกอบด้วย 1) ทักษะการเป็นผู้นำที่เกิดขึ้นใหม่: การระบุทักษะที่สำคัญสำหรับผู้นำในอนาคต เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการปรับตัว ความรู้ด้านดิจิทัล และความสามารถในการทำงานข้ามวัฒนธรรม 2) แนวทางการพัฒนาที่สร้างสรรค์: การสำรวจวิธีการใหม่ในการฝึกอบรมผู้นำ รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ การโค้ช การให้คำปรึกษา และการใช้เทคโนโลยี (การเรียนรู้ ออนไลน์ ความจริงเสมือน) 3) ความหลากหลายและการรวมกลุ่ม: การเน้นความสำคัญของทีมผู้นำที่ หลากหลายและแนวทางการรวมกลุ่มในโปรแกรมการพัฒนาผู้นำ 4) ความคล่องตัวและความยืดหยุ่น: ความจำเป็นที่ผู้นำจะต้องมีความคล่องตัวและความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความไม่ แน่นนอน 5) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง: การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาเพื่อ ตามให้ทันกับความท้าทายที่เปลี่ยนแปลง 6) ผลกระทบของเทคโนโลยี: การตรวจสอบว่าเทคโนโลยีที่ ก้าวหน้ากำลังเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำและทักษะที่จำเป็นในการนำอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับดาร์เรน ดัลเชอร์ (Darren Dalcher) ได้ศึกษาเรื่องการเป็นผู้นำในช่วงวิกฤติ - สิ่ง ที่แตกต่างในปัจจุบัน พบว่าในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การเป็นผู้นำในช่วงวิกฤติจึงมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น และเน้นย้ำถึงความสำคัญของการปรับตัวและ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก สิ่งที่แตกต่างกันในปัจจุบันคือ ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลและการสื่อสารที่รวดเร็ว ผู้นำสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างความโปร่งใสและ

การมีส่วนร่วมจากทีมงานได้มากขึ้น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการประชุมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้การตัดสินใจมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันไม่เพียงแต่ต้องมีทักษะในการบริหารจัดการ แต่ยังต้องมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์และการเปิดรับนวัตกรรมใหม่ ๆ จะเป็ญกุญแจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในช่วงวิกฤติที่ท้าทายได้ ดังนั้นความสำคัญของทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัลในการบริหารภาวะวิกฤติจึงไม่สามารถมองข้ามได้ การเตรียมพร้อมและการพัฒนาทักษะดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสำเร็จในอนาคตสำหรับองค์กรในทุกระดับ

ผลจากการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบการบริหารภาวะวิกฤติของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา นอกจากสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่กล่าวว้าองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤติของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ มีความถูกต้องเชิงทฤษฎีมีความครบถ้วน สมบูรณ์เหมาะสมกับบริบท และมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบหลักของการบริหารภาวะวิกฤติของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. สหสัมพันธ์คานานิคอระหว่างผู้บริหารมีอาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤติของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในด้านสหสัมพันธ์คานานิคอระหว่างผู้บริหารมีอาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤติของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะภาวะผู้นำ ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านทักษะยุคใหม่ ด้านคุณลักษณะ ด้านผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤติของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย การประเมินสถานการณ์และการปรับตัว ทักษะการสื่อสาร การวางแผนและการจัดลำดับความสำคัญ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัลนั้นมีความสัมพันธ์กันเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่าสหสัมพันธ์คานานิคอระหว่างความเป็นมืออาชีพกับการบริหารในภาวะวิกฤติของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน

ทั้งนี้เพราะความรู้ความสามารถด้านต่างๆ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนรวมถึงด้านทักษะภาวะผู้นำ ด้านผู้นำทางวิชาการ หรือแม้กระทั่งด้านคุณธรรมจริยธรรม การทำงานของผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีการนำทักษะยุคใหม่มาใช้เพื่อให้

สามารถบริหารจัดการในภาวะวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะภาวะวิกฤตนั้นจะมาจากโรคระบาด ภัยธรรมชาติ หรือปัญหาสังคม สิ่งที่ต้องตระหนักถึงคือคุณลักษณะและทักษะที่ผู้อำนวยการควรมี เพื่อที่จะสร้างสถานศึกษาที่แข็งแกร่งและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เริ่มจากในภาวะวิกฤตผู้อำนวยการต้องมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์แบบทันทีทันใด พร้อมทั้งปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การสื่อสารโดยผู้อำนวยการต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับครู นักเรียน และผู้ปกครอง ในสถานการณ์วิกฤตการวางแผนที่รัดกุมและการจัดลำดับความสำคัญเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยให้ผู้อำนวยการสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว หากเมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤตผู้อำนวยการต้องรับมือและแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงทีพร้อมทั้งแสดงความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ หรือผลการปฏิบัติที่ออกมาทั้งด้านบวกและด้านลบ นอกจากนี้ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล เพื่อสามารถใช้งานเครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร การจัดการข้อมูล และการสร้างเนื้อหาการเรียนการสอนที่ตอบโจทย์กับยุคสมัย ทักษะเหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังทำให้โรงเรียนสามารถเปิดรับและนำเสนอการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์และน่าสนใจได้ ดังนั้นผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นต้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารในภาวะวิกฤต การมีคุณลักษณะและทักษะที่เหมาะสม ไม่เพียงแต่จะช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร ทำให้มีพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของฐานรินทร์ หาญเกียรติวงศ์ พบว่าแนวทางการบริหารในภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียน สอดคล้องกับองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน อาทิ ด้านคุณลักษณะ มีสติปัญญา มนุษย์สัมพันธ์ ทำทางดี ชัดเจนเป้าหมายควรมีความชัดเจนเรียบง่าย ไม่สลับซับซ้อน และเน้นถึงสิ่งที่เราต้องการให้ดีขึ้น จะช่วยให้ทีมงานสามารถทุ่มเทความพยายามไปได้อย่างเต็มที่ และทำให้มีความแข็งแกร่งในสิ่งที่เรากำลังจะทำ ทำให้ไม่ต้องทำสิ่งนั้น เราจะทำสิ่งนั้นได้โดยวิธีใด ด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำหรือผู้นำในภาวะวิกฤตในประเทศไทยที่ดีต้องมีจริยธรรมของความเป็นผู้นำที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมที่มีธรรมะในจิตใจจึงได้ให้ความสำคัญกับจริยธรรมเป็นสำคัญทั้งจริยธรรมทางกาย จริยา วชิจริยา และทางมนโจริยา สอดคล้องกับโรนัลด์ และโทบี้ (Ronald and Toby) ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในช่วงวิกฤตจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยลักษณะของผู้นำ: คุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในช่วงวิกฤต เช่น ความฝัน

ตัว ความเห็นอกเห็นใจ การตัดสินใจ และความสามารถในการปรับตัว และสอดคล้องกับออร์ดานอกลู (lordanoglou) ผลการวิจัยพบว่าแนวโน้มในอนาคตเกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำและทักษะการเป็นผู้นำที่สำคัญ คือทักษะการเป็นผู้นำที่เกิดขึ้นใหม่ซึ่งการระบุทักษะที่สำคัญสำหรับผู้นำในอนาคต เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการปรับตัว ความรู้ด้านดิจิทัล และความสามารถในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักคานอนิคอลสูงที่สุด คือ ด้านความรู้ความสามารถ ส่วนตัวแปรการบริหารภาวะวิกฤต องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักคานอนิคอลสูงที่สุด คือ การประเมินสถานการณ์และการปรับตัวโดยทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าด้านทักษะภาวะผู้นำกับความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการองค์การจึงมีความสำคัญต่อสหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างความเป็นมืออาชีพกับการบริหารในภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ขอค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนในภาวะวิกฤต โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สามารถนำข้อค้นพบที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการนำไปปฏิบัติกับหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการศึกษาผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบความรู้ความสามารถของผู้บริหารมืออาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด จึงมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาทักษะภาวะผู้นำ ผู้นำทางวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะยุคใหม่ คุณลักษณะ และผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะภาวะผู้นำ ผู้นำทางวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะยุคใหม่ คุณลักษณะ และผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. จากผลการศึกษาการบริหารภาวะวิกฤต พบว่า องค์ประกอบการประเมินสถานการณ์ และการปรับตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด จึงมีความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาทักษะ การสื่อสาร การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ และทักษะทาง เทคโนโลยีและดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องควรตระหนักถึงความสำคัญของการ ประเมินสถานการณ์และการปรับตัว ทักษะการสื่อสาร การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ การ แก้ปัญหาและความรับผิดชอบ และทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาใน ภาวะวิกฤตเป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลกระทบกับสถานศึกษาน้อย ที่สุด

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรด้านผู้บริหารมืออาชีพกับการ บริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสัมพันธ์กันระดับสูง ดังนั้นควรพัฒนาและให้ ความสำคัญกับผู้บริหารมืออาชีพในระดับสูง เพราะจะทำให้การบริหารภาวะวิกฤตประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อการบริหารภาวะวิกฤตของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน ของการศึกษาในยุคพลิกผัน”
3. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการ บริหารภาวะวิกฤต”

รายการอ้างอิง

กชพนพรรณ สุธิติรัฐพงศ์. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2562.

. กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1 : พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร: องค์การค้ำครุสภา, 2549.

กนกอร สมปราชนุ. ภาวะผู้นำทางการศึกษา. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

กรรณิการ์ จินะ. “การเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จังหวัดตาก.” วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น 7, 7 (กรกฎาคม 2564): 111-112.

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.

กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, 2552.

กานต์ บุญศิริ. “ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.” วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 8, 1 (มกราคม-เมษายน 2557): 1-2.

กิตติคุณ รุ่งเรือง. เอกสารประกอบการสอนวิชา SD 311 (การมัธยมศึกษา), กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.

กิตติพิชญ์ มั่งสุข. “คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง.” วารสารปัญญาวิวัฒน์ 13, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564): 236.

กุลจิรา รักชนคร. “การศึกษากรอบแนวคิดของผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0.” Journal of Modern Learning Development 5, 4 (กรกฎาคม - สิงหาคม 2563): 210-216.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. นำและบริหารยามวิกฤต: บทเรียนจากโควิด-19. กรุงเทพมหานคร: ซีเคเอสพับลิชชิ่ง, 2563.

คมสันต์ วงษ์ชาติ. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,
2561.

. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2
และประเมินภายนอกรอบ 3. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง, 2553.

โคมิยะ คาซุโยชิ. 11 ทักษะเปลี่ยนมือใหม่ให้เป็นมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: ฮาวทู อมรินทร์ คอร์เปอ
เรชั่นส์, 2567.

จรัล เลิศจามิกร. “กิจกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหาร ครู
และคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี.”

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2554.

จำลอง นักพ่อน. เส้นทางสู่นักบริหารการศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ, 2543.

จิรวัดน์ พิงสุข. “สภาพและปัญหาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2553.

จิราภา เพียรเจริญ. “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2556.

ฉัตร คำแสง, วรธร เลิศรัตน์ และเจณิตตา จันทวงษา, เด็กและครอบครัวไทยในสามวิกฤต รายงาน
สถานการณ์เด็กและครอบครัว ประจำปี 2022. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ความรู้นโยบายเด็กและ
ครอบครัว, 2565.

ฉัตรพล อัครพุม. “ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพในสหวิทยาเขตแวงใหญ่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25.” วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 8, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2563): 1.

ชัยวิชิต เขียรชนะ. การใช้สถิติหลายตัวแปรเพื่อการวิจัย : การออกแบบ การวิเคราะห์ และการ
ตีความหมาย. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ, 2558.

โซษิตา ศิริมัน. “ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31,” วารสารสู่ชีวิตใหม่ ด้านงานวิจัยทาง
สุขภาพและการบริการ 12, 8 (มีนาคม 2564): 407-416.

ฐานรินทร์ หาญเกียรติวงศ์, “ภาวะผู้นำการบริหารในภาวะวิกฤตสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน,” วารสาร เครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 3, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2563): 105-118.

ณัฐธยาน์ โพธิ์ชาธาร. “การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2553.

ถวิล อรัญเวศ. การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: แพรววิทยา, 2545.

ถวิล อรัญเวศ. ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถาบันราชภัฏ, 2547.

ทนากกร ศรีก่อ. “กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1,” วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต 20, 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2563): 75-87.

ทัตดาว ถนัดกิจ. “คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 14 จังหวัดพังงา.” วารสารวิชาการ 12, 1 (มกราคม - เมษายน 2561): 109.

ธงชัย เจนโกศล. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี, 2557.

ธรรมนิติ. 5 คุณสมบัติผู้นำที่ดีที่ต้องมีในภาวะวิกฤต. กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติ, 2567.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: สามัญปิสซิเนซอร์แอนด์ดี, 2555.

ธิดารัตน์ ดีชู. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2557.

ธีระ รุญเจริญ. ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: ชุมทองอุตสาหกรรมและ การพิมพ์, 2548.

นันทมน เวชรังษี. “การพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร.” วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ 8, 3 (กรกฎาคม – กันยายน 2562): 217.

. แนวทางการนำ มาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติสำหรับประเทศไทย.

กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่ จำกัด, 2563.

- บรรจง ลาวะลี. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน.” วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร 6, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560): 207.
- บริษัทเด็มโก้ จำกัด (มหาชน). คู่มือการบริหารจัดการในภาวะวิกฤต (CRISIS MANAGEMENT MANUAL) เข้าถึงเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2564 เข้าถึงได้จาก <https://www.demco.co.th/storage/downloads/corporate-policies/corporate-policies/20210113-demco-crisis-management-manual-th.pdf>.
- บุรีรักษ์ คุ่มกลาง. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ 5, 11 (พฤศจิกายน 2563): 244 – 258.
- ปภาดา เสนาะพิน. “ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ธกรุงเทพ, 2557.
- ประทวน บุญรักษา. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. เข้าถึงเมื่อ 9 กันยายน 2564 เข้าถึงได้ จาก <http://drjirawat.com/file/paper/pdf/1327744793.pdf>.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. ยุทธศาสตร์การวางแผนการประชาสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: แผนกตำราและคำสอนมหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 25.
- ปิยพจน์ ตุลาชม. “คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2549.
- . ผู้บริหารมืออาชีพกับการครองใจลูกน้อง. เข้าถึงเมื่อ 9 กันยายน 2564 เข้าถึงได้จาก http://thawin09.blogspot.com/2017/02/blog-post_15.html.
- พจน์ ใจชาญสุขกิจ. เรียนรู้และเข้าใจเรื่องการบริหารภาวะวิกฤต เข้าถึงเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2564 เข้าถึงได้จาก <http://drphot.com/thinkabout/archives/271>.
- พชรมน ธรรมประสิทธิ์, วิเคราะห์เนื้อหาการสื่อสารในภาวะวิกฤต: กรณีศึกษาคลิปวิดีโอ ฐัฐ Flood วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2554.
- พรทิพย์ พิมพ์สินธุ์. การบริหารภาพลักษณ์องค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556.
- พระมหาสุชาติ เจ้า. “คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่), 2561.
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น. “การบริหารจัดการศึกษา รับความปกติใหม่ หลังวิกฤตโควิด-19,” วารสารศิลปการ จัดการ 4, 3 (กันยายน – ธันวาคม 2563): 783-795.

- พริยา นิवासานนท์. “ทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง,” วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย 4, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565): 141-148.
- พูลศักดิ์ บุตรแก้ว. “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา.” วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์ 6, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2562): 225.
- มุกดา อนุพานนท์. “การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.
- เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล. “การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลสำหรับงานวิจัยทางคณิตศาสตร์ศึกษา,” วารสารคณิตศาสตร์ MJ-MATH 61, 690 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2559): 13-26.
- ยุทธ ไกยวรรณ. การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- . รายงานการติดตามการดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ปีงบประมาณ 2551. กรุงเทพมหานคร: เพลิน สตุติโอ, 2553.
- รุ่งนภา พิตรปรีชา. กลยุทธ์การจัดการประเด็นปัญหาทางการประชาสัมพันธ์และภาวะวิกฤติ. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556.
- . “รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557.
- เรณู กองชาญ. “คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนะของครูในอำเภอมวกเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, 2553.
- วงศ์วะลี ยั้งยืน. “คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี.” วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย 5, 1 (มกราคม - เมษายน), 2564, 17.
- วงษ์เดือน ทองคำ. “คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556.

- วรรณษา ท่วมศิริ. “ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2561.
- วารุณี ถิ่นโชคดี. ปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนาระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการประเมินคุณภาพภายนอกทั้งสามรอบของ สมศ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2560.
- วาสนา เต่าพาลี. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยแรงจูงใจการทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557.
- วิวรรณทอง ผิวทน. “การศึกษาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.” วารสารชุมชนวิจัย 12, 1 (มกราคม - เมษายน 2561): 214.
- ศรวิษฐ์ ฤทธิมนตรี. “กลยุทธ์การเสริมสร้างความเป็นผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วารสารมหาจุฬานาค 6, 9 (พฤศจิกายน 2562): 4379.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. “ผู้บริหารมืออาชีพกับการรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์.” วารสารบัณฑิตศึกษา 13, 62 (กรกฎาคม - กันยายน 2559): 9.
- . สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2563 (Imd 2020). กรุงเทพมหานคร: 21 เช่น จุรี, 2564.
- สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. เล่ม 12, เรื่องที่ 2 การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โครงการ สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน, 2536.
- สาริศา เจนเข้ว่า และเสวียน เจนเข้ว่า. “การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0.” วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา 11, 3 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560): 267-276.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง 2562). กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มือการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต พฤษภาคม 2563 เข้าถึงเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2564 เข้าถึงได้จาก <https://www.opdc.go.th/content/NjE3Mg>.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2548.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สถิติข้อมูลทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567/1, เข้าถึงเมื่อ 30 ตุลาคม 2567, เข้าถึงได้จาก http://www.bopp.go.th/?page_id=455.

สิริวิมล ปันณราช. การจัดการภาวะวิกฤตและประเด็นปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จรัสสนิทวงศ์การพิมพ์, 2559.

สุกฤตยา ปงกันทา. “กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ เขต 2.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 12, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2561): 635.

สุขยีน เทพทอง. ภาวะผู้นำในสภาวะวิกฤติ, กรุงเทพมหานคร: ศูนย์กลยุทธ์และความสามารถทางการแข่งขันองค์กร, 2563.

สุบรรณ ลาสา. “แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วารสารวิจัยรำไพพรรณี 11, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560): 120 – 132.

สุบัน มุขธระโกษา และคณะ. “ความเป็นมืออาชีพระดับผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0.” วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 4, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2561): 455 – 459.

สุภาวดี พรหมทะสาร. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2561.

สุนทรธิ์ ประจวบเหมาะ. “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 2556.

สุรัตน์ ดวงชาทม. “บัญญัติ 10 ประการ...สู่การเป็นนักบริหารมืออาชีพ.” วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ 3, 12 (กรกฎาคม - กันยายน 2558): 6-9.

หวน พิณรุฬพันธ์. นักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2556.

เหมรัฐ อินสุข, นิรุติ คุรุทหลวง และสุชาติ บุญมัติ. “การศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2552.

- อดุลย์ รัตนมันเฑษม. พิชัยสงครามเง่าค้ ศาสตร้ผู้น่าในภาวะวิกฤติ. กรุงเทพมหานคร: แสงดาว, 2559.
- อดิพร นิลข่า, “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติไวรัสโคโรนา 2019 สำหรับโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร,” วารสารรัชต์ภาคย์ 16, 47 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2565): 439-454.
- อนุชิต วรรณสุทธิ. “รูปแบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้นบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลุ่มนครชัยบุรีรินทร์.” วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 12, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2559): 121-122.
- อรรรรณ เปรมบำรุง. “คุณลักษณะความเป็นผู้นบริหารมืออาชีพของผู้นบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์, 2557.
- อำนาจ ตามงาม. “ภาวะผู้นของผู้นบริหารสถานศึกษาในยุค COVID 19,” วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ 7, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2565): 106-114.
- อุบลรัตน์ กรุดมณี. “สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564.
- Agnes, M. *Crisis Ready: Building an Invincible Brand in an Uncertain World*, Toronto: Per Capita Publishing, 2018.
- Azlan, S., et al. “School leaders’ leadership practices and their influence on crisis-related problem-solving and decision-making: A multi-site case study,” *IJUEM Journal of Educational Studies* 12, 1 (January 2024): 50-73.
- Bennis, W. and Nanus, B. *Leader: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper and Row, 1985.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. *Research in Education*. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education, 2006.
- Boin, A. *The Politics of Crisis Management*. 2nd ed. New York: Cambridge University Press, 2017.
- Brinkmann, J. L., Cash, C., & Price, T. "Crisis leadership and coaching: a tool for building school leaders' self-efficacy through self-awareness and reflection," *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*; Bingley 10, 2 (January 2021): 234-246.

- Cambridge Assessment International Education, Cambridge School Leader Standards, (Cambridge : Cambridge University), 2019, 1-8.
- Chatzipanagiotou, P., “Crisis management, school leadership in disruptive times and the recovery of schools in the post COVID-19 era: A systematic literature review,” *Education Sciences* 13, 2 (January 2023): 118.
- Coetzee, D. “The effect of the ideology of new managerial professionalism on the South African education system,” *South African Journal of Education* 39, 4 (November 2019): 1-9.
- Commission on Teacher Credentialing & California Department of Education. California professional standards for education leaders (CPSEL).(California: n.p.), 2017, 1-6.
- Coombs, W. T. Ongoing crisis communication: planning, managing, and responding. 4th ed. California: Sage Publications, 2015.
- Dalcher, D. “Leadership in times of crisis: What’s different now?,” *PM World Journal* 9, 5 (May 2020): 1-17.
- Dattalo, P. A demonstration of canonical correlation analysis with orthogonal rotation to facilitate interpretation. Unpublished manuscript, School of Social Work. Virginia: Virginia Commonwealth University, Richmond. 2014, 8.
- Derick Meado. “The Role of the Principal in Schools.” accessed 19 September, 2021, available from <http://teaching.about.com/od/admin/tp/Role-Of-The-Principal.htm>.
- Elliott, K., and Hollingsworth, H. A case for reimagining school leadership development to enhance collective efficacy. Camberwell: Australian Council for Educational Research, 2020.
- Fortunato, J. A. “Analysing the dynamics of crisis leadership in higher education: A study of racial incidents at the University of Missouri,” *Journal of Contingencies and Crisis Management* 26, 4 (January 2018): 510-518.
- Grant S. E. and Powell D., “Crisis response and communication planning manual”, Prepared for the Ontario Ministry of Agriculture, Food and Public Affairs, Ontario: n.p., 2000.
- Grissom, J. A., & Condon, L., “Leading schools and districts in times of crisis,” *Educational Researcher* 50, 5 (June/July 2021): 315-324.
- Guth, D. W. Organization Crisis Experience and Public Relation Roles. *Public Relations*

- Review, 21 (Summer 1995), 123-135.
- Gyang, T. S. "Educational Leadership Response to the COVID-19 Pandemic Crisis in Nigeria," *Journal of International Studies in Educational Administration* 48, 3 (September 2020): 73-78.
- Hair, J. F. et al., *Multivariate data analysis*, 5 th ed. (New Jersey: Prentice Hall, 1998), 99.
- Henslowe, P. *Public Relations: A Practical Guide to the Basics*: Kogan Page, 1999.
- Hess, M. E. "Crisis Leadership and the Impact of Opioids on Schools and Students: Perspectives of School Leaders in Rural Appalachia," *Education Leadership Review* 21, 1 (December 2020): 126-141.
- Hošková-Mayerová, Š. "Education and Training in Crisis Management," *Education and Educational Psychology* 7, 16 (22 November 2016): 849-856.
- Hoy, W. K. and Cecil G. Miskel. *Educational Administration*. Singapore: McGraw – Hill, 1991.
- Illinois State Board of Education. "ILLINOIS PERFORMANCE STANDARDS FOR SCHOOL LEADERS." accessed 9 September, 2021, available from <https://ilprincipals.org/wp-content/uploads/2017/02/ILLINOIS-PERFORMANCE-STANDARDS-FOR-SCHOOL-LEADERS.pdf>.
- Institute of Education Sciences. *Fact Sheet: Characteristics of Effective School Leaders (Infographics)*. New Jersey: REL Mid-Atlantic, 2019.
- Jackson, P., & Center, A. H. *Public Relations Practices Managerial Case Studies and Problem*. New Jersey: Prentice Hall, 1995. 26, 4 (January 2018): 510-518.
- Joseph Lathan. "10 Traits of Successful School Leaders." accessed 9 September, 2021, Available from <https://onlinedegrees.sandiego.edu/wp-content/uploads/2020/09/USD-10-Traits-of-Successful-School-Leaders.pdf>.
- Kabir, A., et al. "Canonical correlation analysis of infant's size at birth and maternal factors: a study in rural northwest Bangladesh," *PLoS One* 9, 4 (April 2014): 1-8.
- Karataş, İ. H. *Principles of professionalism in school principalship*. *Universal Journal of Educational Research* 7, 2 (2019): 588-599.
- Kempa, R. "Effectiveness leadership of principal," *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* 6, 4 (December 2017): 306-311.
- Klann, Gene. *Crisis leadership : using military lessons, organizational experiences, and the power of influence to lessen the impact of chaos on the people you lead*.

- North Carolina: Center for Creative Leadership, 2003.
- _____. "Leadership in times of crisis: A framework for assessment," *International Review of Public Administration* 18, 1 (April 2013), 79-91.
- Leithwood, K., Harris, A., and Hopkins, D. "Seven strong claims about successful school leadership revisited," *School Leadership and Management* 40, 1 (2020): 5 – 22.
- Lerbinger, Otto. *Crisis Communication: A Casebook Approach*, (New York: Routledge), 2012.
- Long R. K. *Seven Sins of Crisis (Mis) management PR tactics*. (August, 2001):
14. Lordanoglou, D, "Future Trends in Leadership Development Practices and the Crucial Leadership Skills," *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* 15, 2 (August 2018): 118-129.
- Lordanoglou, D, "Future Trends in Leadership Development Practices and the Crucial Leadership Skills," *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* 15, 2 (August 2018): 118-129.
- Marshall, J., "Crisis leadership: A critical examination of educational leadership in higher education in the midst of the COVID-19 pandemic," *Journal of International Studies in Educational Administration* 48, 3 (November 2020): 30-36.
- Meador, Derrick. "Characteristics of a Highly Effective School Principal." accessed 9 September, 2021, available from <https://www.thoughtco.com/characteristics-of-a-highly-effective-principal-3194554>.
- Milan M. and Militky J. *Statistical Data Analysis: A Practical Guide* (Woodhead Publishing India in Materials), ZNew Delhi : Woodhead Pub. India Pvt Limited), 2011, 151-403.
- Mursal A. and Fatima Q., *Education in Emergencies*. เข้าถึงเมื่อ 16 ตุลาคม 2567 เข้าถึงได้จาก <https://pressbooks.pub/schools/chapter/teaching-interactive-stem-education-for-girls-in-secondary-levels/>.
- Mutch, C., "Crisis leadership: Evaluating our leadership approaches in the time of COVID-19," *New Zealand Council for Educational Research* 6, (2020): 69-92.
- National Policy Board for Educational Administration. *Professional Standards for Educational Leaders*. Reston, Virginia: Author, 2015.
- New Jersey Department of Education. *New Jersey Professional Standards for Teachers and School Leaders*. New Jersey : n.p., 2014.

Newsom, Doug., VanSlyke Turk, Judy and Kruckeberg, Dean. This is PR: the realities of public relations , 8th ed, Ontario: Thomson Wadsworth, 2004.

Newsom, Doug., VanSlyke Turk, Judy and Scott, Allan. This is PR: the realities of public relations , (United State of America: Wadsworth Publishing Company), 1992.

Oregon Department of Educational, Oregon Framework for Teacher and Administrator Evaluation and Support Systems, accessed 9 September, 2021, available https://www.oregon.gov/ode/educator-resources/educator_effectiveness/Documents/oregon-framework--for-eval-and-support-systems.pdf.

Özdemir, G. “Behaviors related to primary school principals' crisis management skills: In the context of the February 6th 2023 earthquake,” *Problems of Education in the 21st Century* 82, 2 (February 2023): 252-274.

Pearson, C., and Mitroff, I. “From crisis prone to crisis prepared: A framework for crisis management.” *Academy of Management Executive* 7, 1(1993): 48–59.

Pursiainen, C. *The crisis management cycle*. (New York: Routledge), 2017, 5.

Ramos-Pla, A. Tintore, M., & del Arco, I. “Leadership in times of crisis: School principals facing COVID-19,” *Heliyon* 7, 11 (November 2021): 1-10.

Regester, Michael, and Judy Larkin. *Risk Issues and Crisis Management in Public Relations*, London: Kogan Page, 2008.

Riggio, R. E., & Newstead, T. “Crisis Leadership,” *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 18. 10 (November 2023): 201–224.

Roseman, James N. *International Crisis as a Situational Variable: International Politics and Foreign Policy*, New York: The Free Press, 1969.

Rummel. *Applied Factor Analysis*, Evanston: Northwestern University Press, 1970.

Saffir, Leo and Tarrant, John. *Power Public Relations How to Get PR Work for you*. Illinois: NTC Business Book Publishing Group, 1992.

Saima Batool et al.. “Professionalism: A Key Quality of Effective Manager. accessed 9 September, 2021, available from http://www.qurtuba.edu.pk/jms/default_files/JMS/10_1/JMS_January_June2016_105-118.pdf.

Samawi, F. “Educational crisis management requirements and its relation to using distance learning approach: A cross-sectional survey secondary stage schools in

- Al-Balqa'a Governorate during COVID-19 outbreak from the perspectives of teachers," Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE 22, 3 (July 2021): 196-209.
- Schechter, R. C., Da'as, R., & Qadach, M. "Crisis leadership: Leading schools in a global pandemic," *Management in Education* 38, 11 (March 2022): 1-8.
- Seitel, Fraser P. *The Principle of Public Relations*. United State of America: Macmillan Publishing Company, 1992.
- Slaiqueu, Karl A. *Crisis Intervention*. Massachusetts: Allyn and Bacon, 1984.
- Soesanti, A. "PRINCIPAL PROFESSIONALISM IN IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION IN SENIOR HIGH SCHOOL." *Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme* 5, (January-April 2023): 1-19.
- Steven Fink. *Crisis Management: Planning for the Inevitable*, New York: iUniverse Inc, 2002.
- Stronge, J. H., & Xu, X. *Qualities of effective principals* (2nd ed.). Alexandria, Virginia: ASCD, 2021.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. *Using Multivariate Statistics*. New York: Haper & Row, 1983.
- Teran, K. D., "Crisis leadership: Experiences of K-12 principals in South Texas school districts during the COVID-19 pandemic," *Research in Higher Education Journal* 41, (August 2022): 56-90.
- Tibbo, B. *Crisis Management: A Leadership Approach*, New York: Business Expert Press, 2016.
- Trinh, T. P. T. "The profile of professional standards for secondary school principals in Vietnam," *International Journal of Education and Practice* 7, 4 (2019): 310-323.
- Weinhold, R. *The art of crisis leadership*. Australia: Per Capita Publishing, 2018.
- Welch J. and Welch S. *Winning*, International edition. New York: Harper Business Publishers, 2005.



ภาคผนวก ก
หนังสือขอสัมภาษณ์งานวิจัยรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัยแบบสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ





ที่ อว 8612.2/686

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

13 กันยายน 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน ดร.ประสงค์ ฤกษ์บรม

ด้วย นางสาวนารีรัตน์ พลแจ้ง รหัสนักศึกษา 61252915 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างความเป็นมืออาชีพกับการบริหารในภาวะวิกฤตของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา”

ในกรณี ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะ
ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อนำไปประกอบการทำวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

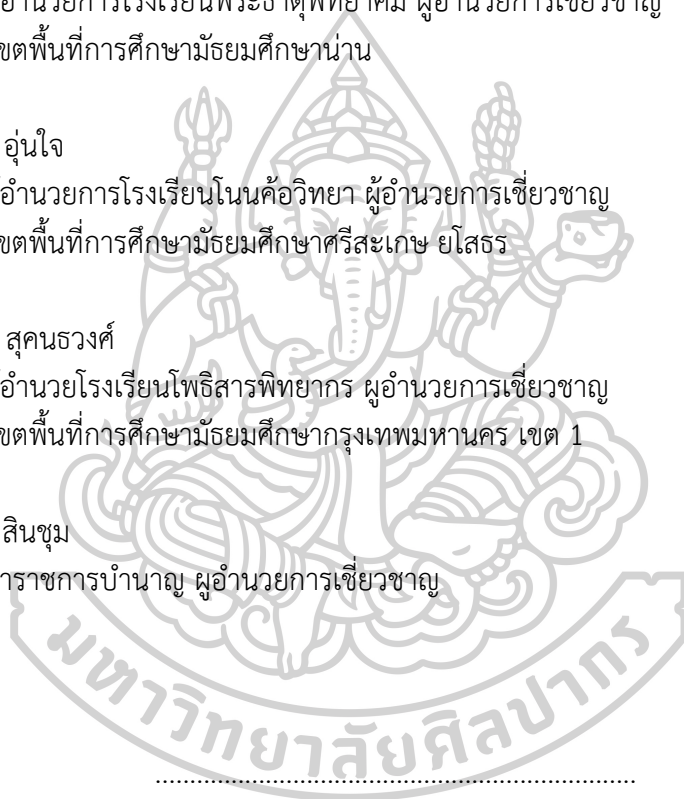
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เดียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา โทร. 06 2274 2899

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย

1. ดร.ประสงค์ กลิ่นบรม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสะพานวิทยา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีชั้น
2. ดร.พัชรีภรณ์ ส่องเนตร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพระธาตุพิทยาคม ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. ดร.พรศักดิ์ อุ๋นใจ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนค้อวิทยา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
4. ดร.ภูมิสิทธิ์ สุขนรงค์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
5. ดร.อภิรมย์ สิ้นชุม
ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ





แบบสัมภาษณ์

งานวิจัย เรื่อง สหสัมพันธ์ค่านิยมคอรระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤต
ของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการรวบรวมข้อมูลหรือข้อกระทงคำถาม เรื่อง สหสัมพันธ์ค่านิยมคอรระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อทราบผลสหสัมพันธ์ค่านิยมคอรระหว่างผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ข้อมูลหรือข้อกระทงคำถามที่ได้จากการสัมภาษณ์ มีค่าต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้และเป็นประโยชน์ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤต

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวนารีรัตน์ พลแจ้ง

นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทรศัพท์ 06-2274-2899





ที่ อว 8612.2/700

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เกศสุตา เนรมิตธนไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวนารีรัตน์ พลแจ้ง รหัสประจำตัว 61252915 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างความเป็นมืออาชีพกับการบริหาร ในภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา”

ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

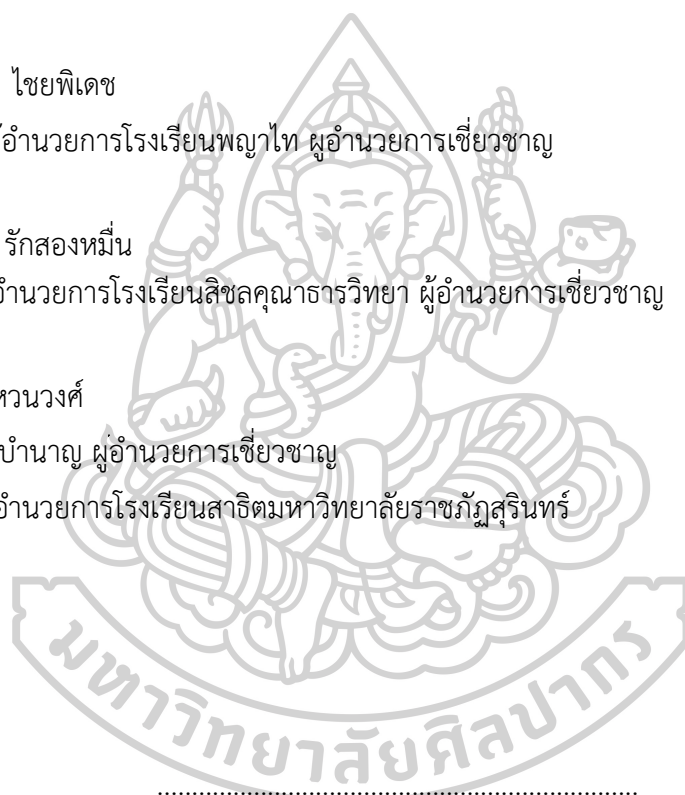
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียวเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา โทร. 06 2274 2899

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ดร.เกศสุดา เนรมิตรอนไพศาล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
2. ดร.ชวินทร์ณวัฒน์ ณ ลำพูน
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ เชียงใหม่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
3. ดร.พีรานุช ไชยพิเดช
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพญาไท ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
4. ดร.สันติกร รักสองหมื่น
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสิชลคุณาธารวิทยา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
5. ดร.แสน แหวนวงศ์
ข้าราชการบำนาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามด้านการบริหารภาวะวิกฤต

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล		ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		12 กับ 13
13	+1	0	+1	+1	+1	0.80	✓		รวมข้อเดียวกัน
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามด้านการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

ข้อ						IOC	แปลผล		ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
21	+1	0	+1	+1	+1	0.80	✓		คงอยู่
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
27	+1	0	+1	+1	+1	0.80	✓		ตัดทิ้ง
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามด้านการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

ข้อ						IOC	แปลผล		ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
51	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
52	0	+1	+1	+1	+1	0.80	✓		ตัดทิ้ง
53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
56	0	+1	+1	+1	+1	0.80	✓		คงอยู่
57	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
58	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
59	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
60	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
61	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
62	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามด้านการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

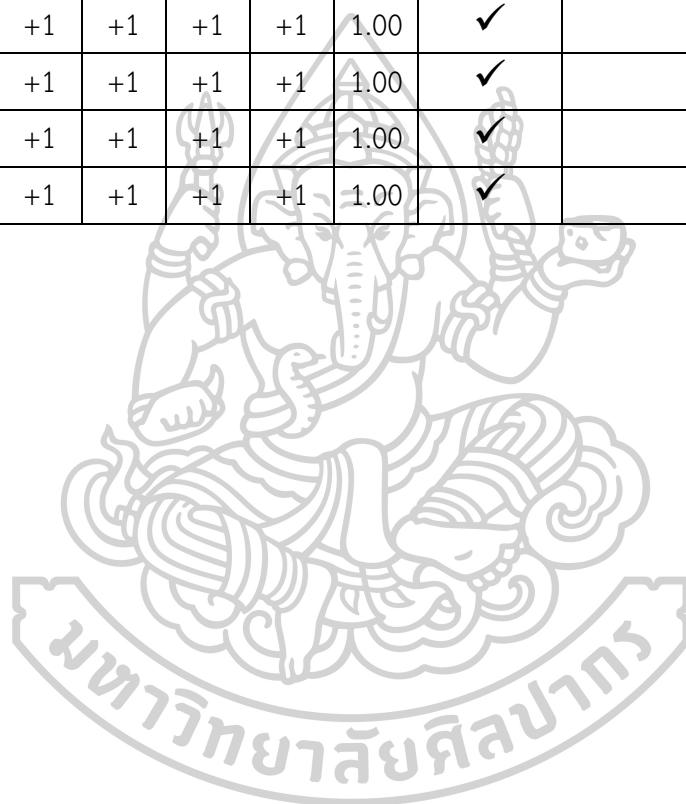
ข้อ						IOC	แปลผล		ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
63	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
64	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
65	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
66	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
67	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
68	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
69	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
70	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
71	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
72	0	+1	+1	+1	+1	0.80	✓		คงอยู่
73	+1	+1	+1	0	+1	0.80	✓		
74	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
75	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
76	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
77	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
78	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
79	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
80	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
81	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
82	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
83	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามด้านการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

ข้อ						IOC	แปลผล		ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
84	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
85	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
86	+1	+1	+1	+1	0	0.80	✓		คงอยู่
87	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
88	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
89	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
90	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
91	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
92	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
93	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
94	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
95	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
96	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
97	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
98	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
99	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
100	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
101	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
102	+1	+1	+1	+1	0	0.80	✓		ตัดทิ้ง
103	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
104	0	+1	+1	+1	+1	0.80	✓		ตัดทิ้ง

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามด้านการบริหารภาวะวิกฤต (ต่อ)

ข้อ						IOC	แปลผล		ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
105	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
106	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
107	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
108	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
109	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
110	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		
111	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	✓		



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย
รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย แบบสอบถามการวิจัย
ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการวิจัย





ที่ อว 8612.2/704

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

25 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวนารีรัตน์ พลแจ้ง รหัสนักศึกษา 61252915 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างความเป็นมืออาชีพกับการบริหารในภาวะวิกฤตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา"

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เดียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา โทร. 06 2274 2899

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ที่	โรงเรียน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
1	โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์	พระนครศรีอยุธยา
2	โรงเรียนโพรงมะเดื่อวิทยาคม	นครปฐม
3	โรงเรียนสมุทรปราการ	สมุทรปราการ
4	โรงเรียนรัตนธานีเบตร์	นนทบุรี
5	โรงเรียนหนองไผ่	เพชรบูรณ์
6	โรงเรียนสรรพวิทยาคม	ตาก
7	โรงเรียนละแมวิทยา	สุราษฎร์ธานี ชุมพร
8	โรงเรียนสงขลาวิทยาคม	สงขลา
9	โรงเรียนศิขรภูมิพิสัย	สุรินทร์
10	โรงเรียนยางชุมน้อยพิทยา	ศรีสะเกษ ยโสธร



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างผู้บริหารมีอาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤต ของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง “สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างผู้บริหารมีอาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา” มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อทราบผลการยืนยันของคประกอบผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อทราบผลสหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างผู้บริหารมีอาชีพกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม คือผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอความ อนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ด้านผู้บริหารมีอาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 ด้านการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการ ตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

นางสาวนารีรัตน์ พลแจ

นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามงานวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่อง
หน้าข้อที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	
2. อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	
3. วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> อื่นๆ.....	
4. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	
5. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 15 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 ด้านผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว กำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับน้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับมาก

ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับมากที่สุด

ข้อ	ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความรู้ความสามารถ (Knowledge and ability)						
1	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรอบรู้ด้านการบริหารจัดการศึกษา					
2	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา					
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถด้านวิจัยเพื่อพัฒนา					
ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills)						
1	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา					
2	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านมนุษย					
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์					
4	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านการสร้างทีม					
5	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านการบริหารจัดการเวลา					
6	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์					
7	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะการบริการที่ดี					
ผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)						

ข้อ	ผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้อำนวยการโรงเรียนการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน					
2	ผู้อำนวยการโรงเรียนการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้					
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา					
คุณธรรมจริยธรรม (Morality and ethics)						
1	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวินัย					
2	ผู้อำนวยการโรงเรียนยึดหลักประชาธิปไตย					
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีหลักธรรมในการครองตน ครองคนและครองงาน					
4	ผู้อำนวยการโรงเรียนดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					
ทักษะยุคใหม่ (Modern Skills)						
1	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านเทคนิค					
2	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านมนุษย					
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านการคิดและตัดสินใจ					
คุณลักษณะ (Characteristic)						
1	ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้นำที่ฟังประสงค์					
2	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิสัยทัศน์					
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์					
4	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับงาน					
5	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม					
ผลการปฏิบัติงาน (Performance)						
1	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการดำเนินงานตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก					
2	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ					
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดระบบงานอย่างคุณภาพ					

ตอนที่ 3 ด้านการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียน

มัธยมศึกษาโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว
กำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับน้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับมาก

ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถจัดการอารมณ์ และความควบคุมสติได้หากเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิด หรือภาวะวิกฤต					
2	ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมความพร้อมในองค์กรล่วงหน้า เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่สร้างความไว้วางใจ เห็นอกเห็นใจอยู่เสมอ					
4	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงาน					
5	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
6	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยเหตุผล และให้รับทราบทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง					
7	ผู้อำนวยการโรงเรียนทำงานในระบบที่เปิดกว้างและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ผู้อำนวยการโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็น ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
9	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการเสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจในการ ทำงาน เช่น การชมเชย การให้รางวัล					
10	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					
11	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถแสวงหาความร่วมมือจาก องค์กรหรือหน่วยงานภายนอก					
12	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ และเทคโนโลยีเพื่อ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤต					
13	ผู้อำนวยการโรงเรียนประเมินปัญหา และหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ อย่างเหมาะสม					
14	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ					
15	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วม ในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา					
16	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตรงประเด็น ชัดเจน เข้าใจ ง่าย และความเด็ดขาด					
17	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวกับ สภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้					
18	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการระดมทุนสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น					
19	ผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารจัดการและควบคุมสถานการณ์ ต่างๆ ได้ทันเวลา					
20	ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบถึงแผนการ จัดการภาวะวิกฤต					
21	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสื่อสารที่โน้มน้าวและ สร้างแรงจูงใจ ที่เหมาะสมในการทำงาน					
22	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา					
23	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการประสานราชการกับเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงานอื่น					

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา					
25	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมความสัมพันธ์ และการร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน					
26	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดอบรมการจัดการภาวะวิกฤตให้กับบุคลากรทุกคน					
27	ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่หลากหลาย เผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษา ไปสู่องค์กรภายนอกอย่างต่อเนื่อง					
28	ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังเสียงสะท้อนจากนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน					
29	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านการฝึกอบรมเพื่อฟื้นฟูและเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนในช่วงหลังวิกฤต					
30	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการประชุมเพื่อสร้างการรับรู้ร่วมกันทั้งองค์กร และเพื่อความเข้าใจตรงกัน					
31	ผู้อำนวยการโรงเรียนจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้วิถีใหม่					
32	ผู้อำนวยการโรงเรียนนำองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์					
33	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว					
34	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการเรียนรู้เพื่อสุขภาพกายและใจควบคู่กับการเรียนรู้ด้านวิชาการ					
35	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี					
36	ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมายงานแต่ละฝ่ายงานชัดเจน					
37	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีนโยบายการจัดการศึกษาในสถานการณ์ที่เกิดภาวะวิกฤต					
38	ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสนับสนุน					

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมาย					
39	ผู้อำนวยการโรงเรียนกล้าตัดสินใจเชิงสร้างสรรค์ในสถานะที่มีความเสี่ยงสูง					
40	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความสามารถในการพิจารณาเพื่อตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แน่นนอนกล้าได้กล้าเสีย					
41	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสร้างระบบเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน					
42	ผู้อำนวยการโรงเรียนประเมินและปรับปรุงนโยบายการศึกษา หรือการบริหารจัดการในสถานการณ์วิกฤตให้มีความทันสมัย และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น					
43	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการทบทวน และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น					
44	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรรูปแบบออนไลน์					
45	ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ข้อมูลรอบด้านในการตัดสินใจอย่าง ความรอบคอบ					
46	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และมีความยืดหยุ่น					
47	ผู้อำนวยการโรงเรียนเสียสละและจริงใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเคารพนับถือ					
48	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีทางออนไลน์ที่ หลากหลายในการสื่อสาร					
49	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง					
50	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ มองหาโอกาส ที่เกิดขึ้นภายใต้ สถานการณ์วิกฤต ให้เป็นโอกาสที่ ทำหายและโอกาสดีที่จะ เกิดขึ้นในอนาคต					
51	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาระหว่างบุคคล เป็น ตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ					
52	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการ เปลี่ยนแปลงและการปรับตัว เพื่อให้พนักงานสามารถรับมือกับ					

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	วิกฤตได้ดีขึ้น					
53	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดการให้นักเรียนสามารถศึกษา ทางไกลได้ตลอดเวลา					
54	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตาม ความสามารถ ความถนัด					
55	ผู้อำนวยการโรงเรียนจัดให้มีครูอย่างพอเพียง					
56	ผู้อำนวยการโรงเรียนจัดระบบการนิเทศ กำกับ และติดตามการ ปฏิบัติงานของบุคลากรแบบยืดหยุ่น					
57	ผู้อำนวยการโรงเรียนควรปิดสถานศึกษาปิดเรียนด้วยเหตุพิเศษ					
58	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดระบบดูแลความปลอดภัยแก่ บุคลากรในโรงเรียน					
59	ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำแนวทาง ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน					
60	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการบริหารงานงบประมาณต้องยึดหลัก ความโปร่งใส					
61	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ ในภาวะวิกฤตและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ทันที					
62	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการ จัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน วางแผนในการ จัดลำดับความสำคัญได้					
63	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการเตรียมแผนปฏิบัติการฉุกเฉินเพื่อ ดำเนินการในระหว่างช่วงวิกฤต					
64	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงได้ในช่วงวิกฤต					
65	ผู้อำนวยการโรงเรียนสังเกตปัญหา ความขัดข้องต่างๆ หรือรับรู้ ความผิดปกติภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว					
66	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีเครื่องมือสนับสนุนการเรียนให้นักเรียน					
67	ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเคราะห์ ระบุและแก้ปัญหา ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เท่าทันสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วและมี					

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ประสิทธิภาพ					
68	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน					
69	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยแก่บุคลากร					
70	ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับทัศนคติของการทำงานร่วมกัน					
71	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความอดทน ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น					
72	ผู้อำนวยการโรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม					
73	ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับกลยุทธ์การสื่อสารให้สอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร					
74	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ยืดหยุ่นในการจัดการปัญหานั้น ๆ					
75	ผู้อำนวยการโรงเรียนเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์					
76	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนบุคลากรด้านความรู้ดิจิทัลและการปฏิบัติด้านการศึกษาทางไกลผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างยั่งยืน					
77	ผู้อำนวยการโรงเรียนเน้นการทำงานเชิงรุก และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้ปกครอง ครู นักเรียน และชุมชน					
78	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการวางแผน และระบุปัญหาที่อาจก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กรล่วงหน้า					
79	ผู้อำนวยการโรงเรียนติดตามวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน					
80	ผู้อำนวยการโรงเรียนตรวจสอบทุกสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่วิกฤตอย่างรอบคอบ					
81	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการป้องกันผลกระทบด้านลบของวิกฤต					
82	ผู้อำนวยการโรงเรียนกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่ด้วยความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในองค์กร					
83	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับ					

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	สถานการณ์ต่างๆ และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้					
84	ผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารจัดการทรัพยากรให้เพียงพอ และตามลำดับความสำคัญ					
85	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้					
86	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถรับรู้สัญญาณวิกฤตที่มาจากแหล่งต่างๆ ได้					
87	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรับผิดชอบ และยอมรับข้อดีข้อผิดพลาดของการบริหารจัดการที่ผ่านมา					
88	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการวางแผน และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอต่อความต้องการจำเป็น					
89	ผู้อำนวยการโรงเรียนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องในการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการเรียนรู้					
90	ผู้อำนวยการโรงเรียนรู้เท่าทันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับวิธีเดิมๆ มากเกินไป					
91	ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีที่ปรึกษาที่สามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความมั่นใจในตนเอง					
92	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
93	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีทักษะการบริหารจัดการทรัพยากรทุกด้าน เพื่อสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสถานการณ์วิกฤต					
94	ผู้อำนวยการโรงเรียนจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมที่ช่วยสนับสนุนสุขภาพจิตของนักเรียนและครู เช่น การให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์					
95	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และบริบทตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
96	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูบุคลากร และนักเรียน เพื่อช่วยให้ทุกคนสามารถรับมือกับ					

ข้อ	การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	สภาวะความเครียด แรงกดดันจากสถานการณ์ในภาวะวิกฤตได้					
97	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องทบทวนพิจารณา มาตรการที่สามารถป้องกันและลดผลกระทบของวิกฤตได้เพื่อให้ทุกคนในโรงเรียนมีความปลอดภัยจากทุก ๆ ด้าน					
98	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถในการเลือกรับข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
99	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงานกันระหว่างบุคลากร					
100	ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ทักษะการความรู้ และประสบการณ์ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหา					
101	ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความจริงใจ ตั้งใจปฏิบัติงานสำเร็จตามความมุ่งหมาย					
102	ผู้อำนวยการโรงเรียนวางแผน จัดทำ ปรับปรุง สนับสนุนระบบงาน และทรัพยากรที่จำเป็น					
103	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างมีวิจรรย์ญาณ และเป็นระบบ					
104	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น					
105	ผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงถึงความมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อผลักดันให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และอย่ายอมแพ้					
106	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการวิจัย

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.00
	Total	30	100.0

Reliability ผู้บริหารมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.970	.970	28

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	125.53	102.464	.504	.970
a2	125.57	103.151	.394	.971
a3	125.63	99.482	.762	.969
a4	125.70	96.631	.808	.969
a5	125.63	99.413	.769	.969
a6	125.77	100.599	.586	.970
a7	125.63	98.792	.839	.968
a8	125.67	96.644	.915	.968
a9	125.67	98.092	.891	.968
a10	125.63	98.654	.854	.968

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a11	125.60	98.110	.814	.968
a12	125.83	99.730	.669	.969
a13	125.80	98.993	.656	.970
a14	125.70	97.872	.782	.969
a15	125.67	97.816	.921	.968
a16	125.73	98.478	.815	.969
a17	125.77	100.875	.558	.970
a18	125.60	101.007	.616	.970
a19	125.67	100.092	.584	.970
a20	125.70	99.252	.746	.969
a21	125.57	101.702	.564	.970
a22	125.67	98.782	.815	.969
a23	125.67	98.782	.815	.969
a24	125.63	99.551	.754	.969
a25	125.90	100.231	.624	.970
a26	125.60	99.903	.742	.969
a27	125.83	100.902	.550	.970
a28	125.63	97.206	.881	.968

Reliability การบริหารภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.993	.993	106

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	502.10	1488.300	.590	.993
a2	502.13	1487.568	.580	.993
a3	502.20	1478.855	.779	.993
a4	502.27	1469.720	.782	.993
a5	502.20	1479.614	.757	.993
a6	502.33	1484.920	.562	.993
a7	502.20	1477.545	.816	.993
a8	502.23	1472.599	.813	.993
a9	502.23	1478.185	.775	.993
a10	502.20	1481.545	.703	.993
a11	502.17	1480.626	.651	.993
a12	502.40	1482.110	.629	.993
a13	502.37	1482.033	.560	.993
a14	502.27	1477.995	.671	.993
a15	502.23	1475.151	.858	.993
a16	502.30	1477.183	.772	.993
a17	502.33	1489.747	.437	.993
a18	502.17	1490.420	.471	.993

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a19	502.23	1476.668	.715	.993
a20	502.27	1480.064	.708	.993
a21	502.13	1492.878	.419	.993
a22	502.23	1478.530	.766	.993
a23	502.23	1478.530	.766	.993
a24	502.20	1480.924	.721	.993
a25	502.47	1484.257	.579	.993
a26	502.17	1485.868	.603	.993
a27	502.40	1485.007	.554	.993
a28	502.20	1475.959	.748	.993
a29	502.27	1482.478	.643	.993
a30	502.23	1480.668	.707	.993
a31	502.27	1474.271	.863	.993
a32	502.27	1474.271	.863	.993
a33	502.23	1475.564	.847	.993
a34	502.27	1476.961	.791	.993
a35	502.27	1477.582	.774	.993
a35	502.23	1468.047	.922	.993
a37	502.20	1473.407	.932	.993
a38	502.17	1474.282	.941	.993
a39	502.20	1479.062	.773	.993
a40	502.27	1476.547	.802	.993
a41	502.30	1477.941	.752	.993
a42	502.20	1475.683	.868	.993
a43	502.17	1474.282	.941	.993
a44	502.20	1475.683	.868	.993
a45	502.20	1475.407	.876	.993
a46	502.23	1476.461	.822	.993

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a47	502.17	1474.282	.941	.993
a48	502.20	1474.510	.901	.993
a49	502.23	1476.737	.815	.993
a50	502.33	1480.506	.598	.993
a51	502.17	1474.282	.941	.993
a52	502.23	1476.323	.826	.993
a53	502.13	1481.154	.775	.993
a54	502.23	1477.357	.798	.993
a55	502.27	1476.478	.804	.993
a56	502.23	1485.426	.577	.993
a57	502.13	1477.223	.895	.993
a58	502.13	1487.016	.596	.993
a59	502.23	1474.806	.759	.993
a60	502.07	1483.375	.804	.993
a61	502.07	1483.375	.804	.993
a62	502.23	1484.944	.590	.993
a63	502.10	1494.783	.383	.993
a64	502.13	1480.671	.789	.993
a65	502.20	1473.407	.932	.993
a66	502.10	1480.921	.827	.993
a67	502.17	1474.695	.801	.993
a68	502.23	1469.151	.896	.993
a69	502.10	1480.438	.843	.993
a70	502.37	1486.378	.520	.993
a71	502.13	1479.568	.823	.993
a72	502.27	1476.478	.804	.993
a73	502.33	1474.023	.748	.993
a74	502.20	1473.407	.932	.993

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a75	502.23	1473.633	.900	.993
a76	502.13	1479.568	.823	.993
a77	502.13	1480.051	.808	.993
a78	502.07	1492.685	.483	.993
a79	502.20	1473.407	.932	.993
a80	502.10	1480.921	.827	.993
a81	502.10	1490.507	.519	.993
a82	502.17	1484.351	.647	.993
a83	502.17	1482.557	.700	.993
a84	502.23	1474.806	.868	.993
a85	502.07	1485.168	.742	.993
a86	502.13	1479.568	.823	.993
a87	502.13	1480.051	.808	.993
a88	502.13	1480.051	.808	.993
a89	502.07	1485.168	.742	.993
a90	502.20	1482.510	.676	.993
a91	502.23	1476.737	.815	.993
a92	502.17	1474.695	.801	.993
a93	502.20	1473.407	.932	.993
a94	502.27	1471.168	.833	.993
a95	502.20	1473.407	.932	.993
a96	502.27	1475.444	.831	.993
a97	502.17	1474.695	.801	.993
a98	502.10	1484.921	.699	.993
a99	502.37	1487.344	.495	.993
a100	502.30	1476.079	.801	.993
a101	502.17	1478.764	.810	.993
a102	502.23	1480.806	.703	.993

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a103	502.17	1478.764	.810	.993
a104	502.10	1483.817	.734	.993
a105	502.10	1483.817	.734	.993
a106	502.20	1473.407	.932	.993

Reliability แบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.932	.933	134

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	583.50	640.259	.341	.932
A2	584.17	635.730	.328	.932
A3	583.57	645.220	.136	.932
A4	584.03	636.861	.322	.932
A5	583.77	637.909	.436	.931
A6	583.93	632.823	.382	.931
A7	583.73	641.237	.259	.932
A8	583.87	640.120	.260	.932
A9	583.57	638.047	.418	.931
A10	583.57	640.944	.304	.932

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A11	583.63	634.654	.548	.931
A12	583.70	640.079	.338	.932
A13	583.60	638.110	.329	.932
A14	583.93	634.202	.396	.931
A15	583.77	635.013	.346	.932
A16	583.73	642.754	.206	.932
A17	583.63	637.689	.342	.932
A18	583.57	645.978	.092	.932
A19	583.70	644.631	.123	.932
A20	583.53	643.913	.165	.932
A21	583.60	646.593	.081	.932
A22	584.03	641.137	.203	.932
A23	583.53	649.430	-.029	.933
A24	583.50	642.466	.251	.932
A25	583.63	640.033	.336	.932
A26	583.80	639.407	.384	.932
A27	583.63	637.413	.439	.931
A28	583.67	636.920	.460	.931
B1	583.77	639.840	.313	.932
B2	583.87	635.223	.455	.931
B3	583.77	637.978	.341	.932
B4	583.97	629.551	.539	.931
B5	583.97	631.826	.473	.931
B6	583.80	640.166	.274	.932
B7	584.13	636.257	.348	.932
B8	583.80	637.752	.353	.932
B9	583.73	643.444	.208	.932
B10	583.67	642.575	.209	.932

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B11	583.73	640.133	.340	.932
B12	583.67	642.299	.218	.932
B13	583.93	632.271	.486	.931
B14	583.63	643.620	.172	.932
B15	583.93	642.961	.181	.932
B16	583.63	645.068	.140	.932
B17	583.57	645.220	.118	.932
B18	583.63	646.309	.070	.933
B19	583.77	641.357	.259	.932
B20	584.00	623.310	.580	.930
B21	584.03	631.344	.447	.931
B22	584.03	638.447	.330	.932
B23	583.57	642.116	.226	.932
B24	583.67	637.057	.454	.931
B25	583.47	645.775	.121	.932
B26	583.90	636.576	.379	.931
B27	583.73	637.582	.350	.932
B28	584.07	630.133	.378	.931
B29	583.70	638.355	.256	.932
B30	583.67	641.471	.281	.932
B31	583.73	637.444	.447	.931
B32	583.77	637.702	.389	.931
B33	583.70	634.355	.565	.931
B34	583.83	641.178	.276	.932
B35	583.90	636.093	.362	.931
B36	584.00	626.966	.493	.931
B37	583.93	638.133	.339	.932
B38	583.63	641.137	.232	.932

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B39	583.60	643.628	.197	.932
B40	583.63	644.861	.148	.932
B41	583.57	645.771	.087	.933
B42	583.47	647.430	.053	.932
B43	583.67	642.575	.209	.932
B44	583.57	643.909	.187	.932
B45	583.70	639.941	.343	.932
B46	583.70	635.734	.406	.931
B47	583.60	641.628	.242	.932
B48	583.67	637.678	.291	.932
B49	583.57	638.323	.407	.931
B50	583.57	639.771	.350	.932
B51	583.60	643.352	.207	.932
B52	583.67	640.161	.293	.932
B53	583.70	642.424	.215	.932
B54	583.60	636.593	.472	.931
B55	583.77	639.771	.360	.932
B56	583.73	642.409	.195	.932
B57	583.80	634.786	.451	.931
B58	583.87	635.913	.432	.931
B59	583.90	636.990	.335	.932
B60	583.87	636.326	.417	.931
B61	583.93	643.857	.152	.932
B62	583.67	641.057	.199	.932
B63	583.77	639.564	.323	.932
B64	583.60	642.800	.201	.932
B65	583.90	640.576	.318	.932
B66	583.63	638.378	.401	.931

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B67	583.80	640.579	.335	.932
B68	583.57	646.806	.063	.933
B69	583.70	639.459	.362	.932
B70	583.67	644.161	.138	.932
B71	583.63	640.723	.273	.932
B72	583.73	639.099	.335	.932
B73	583.83	626.695	.387	.931
B74	583.73	644.823	.153	.932
B75	583.80	635.752	.383	.931
B76	583.70	639.597	.357	.932
B77	583.70	642.217	.200	.932
B78	583.77	637.426	.456	.931
B79	583.77	641.771	.244	.932
B80	583.93	633.099	.504	.931
B81	583.73	645.513	.109	.932
B82	584.03	647.757	.032	.933
B83	583.67	639.540	.357	.932
B84	583.60	646.524	.084	.932
B85	583.77	643.357	.215	.932
B86	583.70	644.838	.151	.932
B87	583.70	636.907	.408	.931
B88	583.70	643.114	.218	.932
B89	583.77	636.944	.417	.931
B90	583.77	635.978	.515	.931
B91	583.73	639.306	.327	.932
B92	583.87	633.706	.461	.931
B93	583.73	639.720	.313	.932
B94	584.03	640.171	.274	.932

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B95	583.87	639.844	.190	.932
B96	583.67	638.368	.355	.932
B97	583.67	647.678	.039	.933
B98	583.77	641.978	.236	.932
B99	583.70	646.562	.050	.933
B100	583.73	638.754	.247	.932
B101	583.73	631.444	.412	.931
B102	583.60	643.214	.187	.932
B103	583.87	640.189	.219	.932
B104	583.80	637.545	.402	.931
B105	583.80	636.855	.427	.931
B106	583.90	636.714	.344	.932







ที่ อว 8612.2/730

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

1 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวนารีรัตน์ พลแจ้ง รหัสนักศึกษา 61252915 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ สหสัมพันธ์คาโนนิคระหว่างความเป็นมืออาชีพกับการบริหารในภาวะวิกฤตของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิจัย

ในกรณี ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา โทร. 06 2274 2899

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่	โรงเรียน
ภาคกลาง (25 โรงเรียน)	
1	โรงเรียนทวีธาภิเศก บางขุนเทียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2	โรงเรียนโยธินบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
5	โรงเรียนปากเกร็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี
6	โรงเรียนธัญรัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
7	โรงเรียนรวิหัววิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
8	โรงเรียนชัยบาดาลพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
9	โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเศก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
10	โรงเรียนหาดอมราอักษรลักษณ์วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
11	โรงเรียนศรีมโหสถ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก
12	โรงเรียนชัยม่วงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
13	โรงเรียนกรับใหญ่วงศ์กุลกิจพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาราชบุรี
14	โรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
15	โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
16	โรงเรียนเขาย้อยวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
17	โรงเรียนยางชุมวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
18	โรงเรียนชลบุรีรัตนวิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
19	โรงเรียนบ่อไร่วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
20	โรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
21	โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
22	โรงเรียนจิวรายบุญมีรังสฤษดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม
23	โรงเรียนบ้านแพรกประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
24	โรงเรียนสมุทรสาครวุฒิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ที่	โรงเรียน
	สมุทรสงคราม
25	โรงเรียนหนองแขงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
ภาคเหนือ (19 โรงเรียน)	
26	โรงเรียนวชิรปราการวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
27	โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
28	โรงเรียนปล้องวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
29	โรงเรียนไชยปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
30	โรงเรียนพบพระวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
31	โรงเรียนแก้งลำยิววิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
32	โรงเรียนนาน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาน่าน
33	โรงเรียนพิจิตรพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
34	โรงเรียนทองแสนขันวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์
35	โรงเรียนบางระกำวิทยศึกษศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์
36	โรงเรียนหล่มสักวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
37	โรงเรียนศรีมงคลวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
38	โรงเรียนเวียงเทพวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
39	โรงเรียนปายวิทยาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
40	โรงเรียนเวียงตาลพิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาลำปาง ลำพูน
41	โรงเรียนเวียงเจดีย์วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาลำปาง ลำพูน
42	โรงเรียนแม่ใจวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
43	โรงเรียนงิ้วไร่หลวงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย
44	โรงเรียนอุทัยวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (38 โรงเรียน)	
45	โรงเรียนสามชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์
46	โรงเรียนนามนพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์
47	โรงเรียนภูเวียงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
48	โรงเรียนบ้านไผ่ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
49	โรงเรียนเทพศิรินทร์ ขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
50	โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
51	โรงเรียนพระทองคำมัคควิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม

ที่	โรงเรียน
52	โรงเรียนดอนเสียวแดงพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
53	โรงเรียนภู่วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา
54	โรงเรียนจักราชวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา
55	โรงเรียนขำนิพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
56	โรงเรียนบ้านกรวดวิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
57	โรงเรียนพุทไธสง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
58	โรงเรียนคูทองพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
59	โรงเรียนดงหลวงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
60	โรงเรียนน้ำใสวรวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
61	โรงเรียนเมืองสงรวงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
62	โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เลย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย์ หนองบัวลำภู
63	โรงเรียนโนนสังวิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย์ หนองบัวลำภู
64	โรงเรียนผักไหมวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
65	โรงเรียนกันทรลักษณ์พิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
66	โรงเรียนป่าดัววิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
67	โรงเรียนเมืองกลางประชานุกูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
68	โรงเรียนท่าแร่ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
69	โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
70	โรงเรียนบัวเขตวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
71	โรงเรียนทุ่งกุลาพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
72	โรงเรียนศรีสุขวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
73	โรงเรียนพญารามวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
74	โรงเรียนถ่อนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
75	โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
76	โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
77	โรงเรียนตาดทองพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
78	โรงเรียนชีทวนวิทยาสამคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
79	โรงเรียนเก่าขามวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ที่	โรงเรียน
80	โรงเรียนสำโรงวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
81	โรงเรียนสำโรงวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
82	โรงเรียนนาสวรรค์พิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
ภาคใต้ (14 โรงเรียน)	
83	โรงเรียนวิเชียรมาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
84	โรงเรียนพนมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
85	โรงเรียนช่างกลางประชานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
86	โรงเรียนขอนหาดประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
87	โรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
88	โรงเรียนสุคีรินวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
89	โรงเรียนไม้แก่นกิตติวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี
90	โรงเรียนพิชัยรัตนาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง
91	โรงเรียนชะรัดชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
92	โรงเรียนบันนังสตาวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา
93	โรงเรียนระโนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
94	โรงเรียนควนกาหลงวิทยาคม (นิคมวัฒนา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
95	โรงเรียนไชยาวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
96	โรงเรียนศรียาวัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวนาริรัตน์ พลแจ้ง

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2541 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนเมืองเลย จังหวัดเลย

พ.ศ. 2547 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเลยพิทยาคม จังหวัดเลย

พ.ศ. 2553 ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการสอนคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

พ.ศ. 2559 ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ แขนงวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2561 ศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2555 ครูผู้ช่วยโรงเรียนชุมชนวัดสมรโกฏิ (อยู่พูนราษฎร์บำรุง)

พ.ศ. 2557 ครูโรงเรียนชุมชนวัดสมรโกฏิ (อยู่พูนราษฎร์บำรุง)

พ.ศ. 2561 ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนราชวินิต นนทบุรี

พ.ศ. 2566 ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชวินิต นนทบุรี

