

อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร  
Future Career path of School Administrator Under Bangkok Metropolitan

ธวัชชัย กลิ่นดี<sup>1</sup>

TAWATCHAI KLINDEE

วรกาญจน์ สุขสดเขียว<sup>2</sup>

VORAKARN SUKSONKIEW

มัทนา วังถนอมศักดิ์<sup>3</sup>

MATANA WANGTHANOMSAK

นพดล เชนอักษร<sup>4</sup>

NAPADOL CHENAKSARA

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) การดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (EDFR: Ethnographic Delphi Futures Research) โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเนื้อหาของกรวิจัย จำนวน 21 คน 3) เครื่องมือที่ใช้เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (median) ค่าฐานนิยม (mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range)

ผลการวิจัยพบว่า

อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 7 เส้นทางคือ 1) อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นไปตามวิถียุทธศาสตร์โดยทำผลงานทางวิชาการ 2) อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นโดยการสอบ 3) อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ย้ายเปลี่ยนตำแหน่งไปดำรงตำแหน่งผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา 4) อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาของกรุงเทพมหานคร 5) อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ย้ายโอนจากข้าราชการครูไปเป็นข้าราชการสามัญตามหลักเกณฑ์ ก.ก. โดยเริ่มจากผู้อำนวยการสถานศึกษาวิถียุทธศาสตร์ชำนาญการพิเศษไปเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการต้น 6) อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

<sup>1</sup> วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>2</sup> นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

กรุงเทพมหานครย้ายโอนจากข้าราชการครูไปเป็นข้าราชการสามัญตามหลักเกณฑ์ ก.ก. จากผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการไปเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และ 7) อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ย้ายหรือโอนไปอยู่ในสถานศึกษาสังกัดอื่น และพบปัจจัยที่มีผลเป็นอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครอีก 4 ด้านคือ ด้านระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่ของ ก.ก.และ อ.ก.ก. ที่มีอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครด้านแนวคิดที่มีอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

**คำสำคัญ :** อนาคตภาพเส้นทางอาชีพ/ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

### Abstract

The purposes of this research were to study future career path of school administrator under Bangkok metropolitan. The three methodology findings were 1) identifying the components of future career path of school administrator under Bangkok metropolitan from document, literature and research 2) synthesizing the components by Ethnographic Delphi future research. By a group were 21 experts with appropriate knowledge, experience and content of research 3) The instrument was non-structured interview. The statistics used to analyse the data were median, mode and interquartile range.

The findings of this research were as follows:

Future career path of school administrator under Bangkok metropolitan to the opinions of experts, divided into 7 routes: 1) Future career path of school administrator under Bangkok metropolitan that is based on academic standing by doing academic work 2) Future career path of school administrator under Bangkok metropolitan in other educational personnel positions by exam 3) Future career path of school administrator under Bangkok metropolitan move to change position to the position of instructor in the education agency 4) Future career path of school administrator under Bangkok metropolitan in higher education institutions in Bangkok 5) Future career path of school administrator under Bangkok metropolitan transferring from teacher civil servants to civil servants according to the rules Bangkok Civil Service Commission and Bangkok Personnel by starting from the director of the academic specialization institution to be a civil servant of the Bangkok Metropolitan Administration 6) Future career path of school administrator under Bangkok metropolitan transferring from teacher civil servants to civil servants according to the rules Bangkok Civil Service Commission and Bangkok Personnel from the Director of the Academic Institution of Higher Education to be a Bangkok Civil Servant and 7) Future career path of school administrator under Bangkok metropolitan move or transfer to other educational institutions and found

factors affecting the future of the career path of school administrators Under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration, in 4 areas, namely the regulations, laws, powers and duties of the Kor Kor and Kor Kor which influence the future, the career path of school administrators Under the jurisdiction of Bangkok The characteristics of school administrators affecting the future, the career path of school administrators Under the jurisdiction of Bangkok The factors influencing the future of career paths of school administrators Under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration regarding the concepts that influence the future of career paths of school administrators Under the jurisdiction of Bangkok.

**KEYWORDS :** FUTURE CAREER PATH/ SCHOOL ADMINISTRATOR UNDER BANGKOK METROPOLITAN.

### บทนำ

ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นเป้าหมายในการทำงานอย่างหนึ่งของการทำงานอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญเนื่องจากความก้าวหน้าในอาชีพเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและองค์กร ในระดับบุคคลความก้าวหน้าในอาชีพเป็นการตอบสนองความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการมีอำนาจและความพึงพอใจระดับบุคคลองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาความสำเร็จในอาชีพช่วยพัฒนากลยุทธ์ในการพัฒนาตนเองของบุคคล ขณะที่ในระดับองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาช่วยให้องค์กรออกแบบระบบตำแหน่ง การพัฒนาอาชีพและการวางแผนเส้นทางอาชีพให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

ปัจจุบันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหลายสังกัด แต่ละสังกัดมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะหรือนำมาใช้โดยอนุโลมในการทำงานเดียวกันแต่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสังกัดมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถก้าวหน้าไปจนถึงตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการประจำคือปลัดกระทรวงได้ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถมีความก้าวหน้าไปถึง

ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือปลัดเทศบาลได้(พินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์, 2560) แต่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครไม่ปรากฏว่าผู้อำนวยการสถานศึกษามีตำแหน่งก้าวหน้าไปกว่าตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่ข้าราชการสามัญกรุงเทพมหานครสามารถก้าวหน้าไปจนถึงตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานครได้ทั้งๆที่อยู่ภายใต้การบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 โดยที่ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีตำแหน่งสูงสุดคือผู้อำนวยการสถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย ซึ่งข้าราชการกรุงเทพมหานครมี 3 ประเภทคือ 1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ข้าราชการสามัญกรุงเทพมหานครที่เริ่มต้นจากตำแหน่งปฏิบัติการแล้วสามารถมีความก้าวหน้าในอาชีพไปจนถึงดำรงตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาเริ่มจากตำแหน่งอาจารย์แล้วมีความสามารถก้าวหน้าในอาชีพไปถึงตำแหน่งศาสตราจารย์แต่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเจริญก้าวหน้าได้

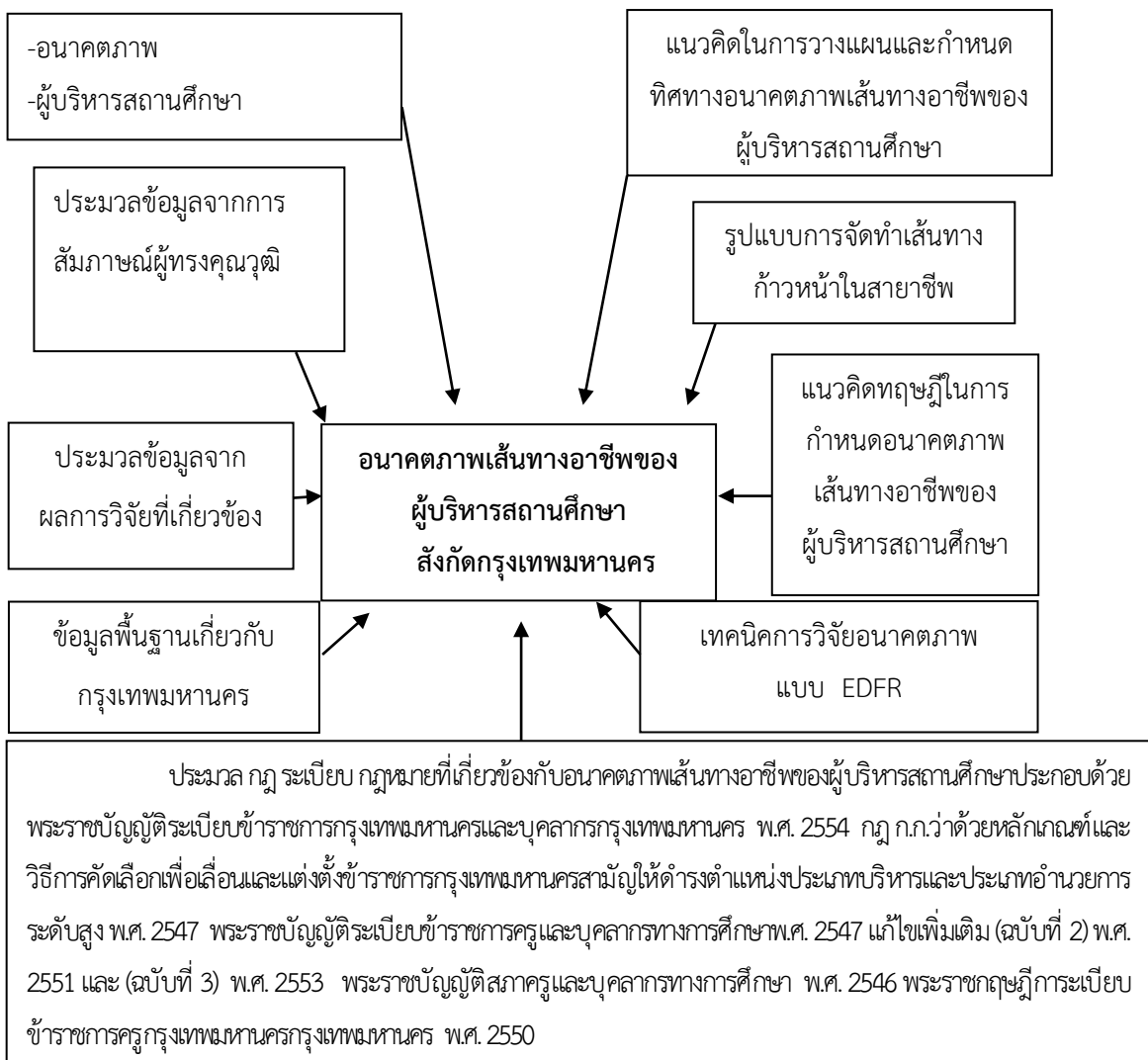
เฉพาะในสายงานไปถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ แต่วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษที่ว่านี้เป็นเพียงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ไม่สามารถเจริญก้าวหน้าไปตำแหน่งที่สูงกว่านี้ได้ ซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ทราบถึงอนาคตในการก้าวสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในสายอาชีพของตนเองไปสู่ตำแหน่งต่างๆ อันเป็นการวางแผนและเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับเป้าหมายสูงสุดในการประกอบ

อาชีพของตนเองต่อไปในอนาคต โดยอาศัยประสบการณ์และพิจารณาของผู้นิพนธ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในอดีตและปัจจุบันซึ่งรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

เพื่อศึกษาอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

**กรอบแนวคิดการวิจัย**



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

- ที่มา
1. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ชุดฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545)
  2. Ian H. Wilson, "Scenarios." Handbooks of Futures Research (Westport Connecticut: Greenwood Press, 1978)
  3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548)
  4. Luther Gulick and Lyndall Urwick, Papers on the science of administration (New Jersey: Clifton, 1973)
  5. Richard M. Hodgetts, Management: Theory, process and practice, 5th ed., (San Diego : Harcourt Brace Jovanovic, 1990)
  6. Roald F. Campbell, John E. Corbally and Raphael O. Nystrand, Introduction to Educational Administration, 6th ed., (Boston : Allyn and Bacon, 1983)
  7. สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับปรับปรุง(พ.ศ.2552-2555) (กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)
  8. David E. Griffiths, Administration theory : Handbook of research on education (New York: Kongman, 1956)
  9. Walter G. Magnuson, The characteristic of successful school business managers (Los Angeles: University of Southern California, 1971)
  10. James W. Walker, Human Resource Planning (New Yoke: McGraw-Hill, 1980)
  11. Luis R. Gomez - Mejia, David B. Balkin and Robert L. Cardy, Managing Human Resources, 6th ed., (New Jersey: Prentice – Hall, 2009)
  12. อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, การจัดทำเส้นทางสายความก้าวหน้าในอาชีพ, เข้าถึงเมื่อ 11 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.siamhm.com/career-path/>
  13. เพ็ญวดี ไมยวงษ์, ความก้าวหน้าในสายอาชีพ, เข้าถึงเมื่อ 14 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://elib.coj.go.th/Ebook/data/ojoc/v.1/doc/071.ppt>
  14. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการบรรยาย, 2551)
  15. สำนักงานข้าราชการพลเรือน, HR Success Stories in Public Sector แบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน (กรุงเทพฯ : บริษัท อมรินทร์ พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด, 2551)
  16. ดนัย เทียมพุดม, การบริหารคนในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2551)
  17. คริสมาส ศุภทนต์ และคณะ, การบริหารเส้นทางสายอาชีพ: กุญแจความก้าวหน้าฉบับองค์กร (นนทบุรี: โรงพิมพ์มติชนปากเกร็ด, 2553)
  18. ดวงนภา มกรานุรักษ์, "อนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2554-2564)" (ปริญาปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554)
  19. "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554," ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128, ตอนที่ 42 ก (27 พฤษภาคม 2554).

20. “กฎ ก.ก.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ. 2547,” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 131, ตอนที่ 31 ก (12 มีนาคม 2557)

21. “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547,” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 121, ตอนที่พิเศษ 79 ก (23 ธันวาคม 2547)

22. “พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546,” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120, ตอนที่ 52 ก (21 มิถุนายน 2546)

23. “พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานครกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550,” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124, ตอนที่ 12 ก (22 พฤษภาคม 2550)

### วิธีการศึกษา

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้  
 ขั้นตอนที่ 1 เตรียมโครงสร้างการวิจัย

ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงสร้างการวิจัยโดยการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ จากเอกสาร กฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ นโยบายและแผน ตำรา ข้อมูล สถิติ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ วารสาร และเว็บไซต์ต่างๆ แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย จัดทำโครงสร้างการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา สอบและแก้ไขโครงสร้างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบโครงสร้างการวิจัย แล้วจึงขออนุมัติหัวข้อการทำวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากเอกสาร

กฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ นโยบายและแผน ตำรา ข้อมูล สถิติ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ วารสาร และเว็บไซต์ต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. นำแนวคิดของการศึกษา

อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครจากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากเอกสาร กฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ นโยบายและแผน ตำรา ข้อมูล สถิติ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ วารสาร และเว็บไซต์ต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Document Study) มาทำการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวคิดประกอบการดำเนินการในขั้นที่ 2

ขั้นที่ 2 การดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิจัย

อนาคต (EDFR: Ethnographic Delphi Futures Research) โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเนื้อหาของวิจัยเรื่องนี้ จำนวน 21 คน

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัยผู้วิจัยนำผลการวิจัย

ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะมาจัดทำรายงานการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อ

ขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาต่อไป

### กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 21 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มนโยบายและ กลุ่มปฏิบัติ กลุ่มนโยบาย

#### 1. ผู้บริหารระดับสูง

- 1.1 เลขาธิการสภาการศึกษา จำนวน 1 คน
- 1.2 ปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน
- 1.3 เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 คน

1.4 รองปลัดกรุงเทพมหานครที่รับผิดชอบด้านการศึกษา จำนวน 1 คน

1.5 หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน

1.6 ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน

#### 2. สำนักการศึกษา

2.1 ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน

2.2 รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 คน

#### กลุ่มปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการเขต จำนวน 3 คน

2. คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 คน

3. ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน

4. ผู้อำนวยการกองอัตรากำลังคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน

5. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้การศึกษาเอกสาร และวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (EDFR : Ethnographic Delphi Futures Research) มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การดำเนินการ EDFR ในรอบที่ 1 ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เพื่อใช้เก็บรวบรวมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 21 คน

2.2 การดำเนินการ EDFR ในรอบที่ 2 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบที่ 1 นำมาจำแนกเป็นกระทงคำถามแบบสอบถามในรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตั้งแต่ระดับความคิดเห็นน้อยมากถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด แล้วให้นำส่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 21 คน เพื่อตอบแบบสอบถามอีกครั้งซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิคนเดียวกับที่ตอบแบบสัมภาษณ์หรือแบบเก็บข้อมูลในรอบที่ 1 และหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละคำถามไว้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (EDFR : Ethnographic Delphi Futures Research) ต้องดำเนินการประมวลผลข้อมูลทางสถิติในรอบที่ 2 โดยหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าฐานนิยม (Mode) ของโอกาสที่จะเกิดขึ้นจริงหรือเป็นจริง

โดยเกณฑ์วิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) แปลความหมายได้ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยน้อยมาก

เกณฑ์ความคิดเห็น พิจารณาในระดับปานกลางมาก และมากที่สุด คือ ค่าคะแนนมัธยฐาน ตั้งแต่ 2.50 – 5.00 เกณฑ์ความสอดคล้องของความคิดเห็นของข้อมูล พิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่หนึ่งและที่สาม ที่มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.50 หรือน้อยกว่า และค่าคะแนนความต่างระหว่างฐานนิยม (Mode) กับมัธยฐาน (Median) ที่มีค่า 1.00 หรือน้อยกว่า หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกัน

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

จากการพิจารณาข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (EDFR : Ethnographic Delphi Futures Research) ต้องดำเนินการประมวลข้อมูลทางสถิติในรอบที่ 2 ได้พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีคำตอบมีความสอดคล้องกับข้อคำถามที่ต้องการคำตอบยืนยันอีกครั้งหนึ่ง และได้้นำเป็นแบบคำถามรอบ 2 ที่แสดงค่าคะแนนภาพรวมของคำตอบทั้งหมด ซึ่งการวิเคราะห์สถิติในรอบ 2 ใช้เกณฑ์ความเป็นไปได้และความสอดคล้อง โดยพบความแตกต่างที่ชัดเจนกว่ารอบแรก

เกณฑ์ความสอดคล้องของความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบหรือข้อมูลที่ได้รับ คือค่าคะแนนระหว่างค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่หนึ่งและที่สาม ที่มีค่าคะแนนเท่ากับหรือน้อยกว่า 1.50 และค่าคะแนนความต่างระหว่างฐานนิยม (Mode) กับมัธยฐาน (Median) ที่มีค่าคะแนนเท่ากับหรือน้อย

กว่า 1.00 ส่วนเกณฑ์ความเป็นไป กำหนดใช้เกณฑ์คะแนนมัธยฐาน (Median) ที่มีค่าตั้งแต่ 1.00-5.00 หรือค่าคะแนนเทียบความคิดเห็นระดับน้อยมากถึงมากที่สุด

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นในด้านแนวคิดอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกัน 4 ด้าน คือ 1) ด้านระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่ของ ก.ก. และ อ.ก.ที่มีอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 4) ด้านแนวคิดที่มีอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นในด้านแนวคิดอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกัน 1 ด้าน คือ ด้านเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

โดยอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครแบ่งออกได้เป็น 7 เส้นทางคือ

1) อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นไปตามวิสัยทัศน์ โดยการทำผลงานทางวิชาการ ผู้อำนวยการสถานศึกษา : วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการสถานศึกษา : วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษผู้อำนวยการสถานศึกษา :



วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสถานศึกษา :  
 วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

2) อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในตำแหน่งบุคลากรทาง  
 การศึกษาอื่นโดยการสอบ ผู้อำนวยการสถานศึกษา : วิทย  
 ฐานะชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญ,เชี่ยวชาญ  
 พิเศษ ไปเป็นศึกษานิเทศก์ : วิทยฐานะชำนาญการ, ชำนาญ  
 การพิเศษ,เชี่ยวชาญ,เชี่ยวชาญพิเศษ

3) อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ย้ายเปลี่ยนตำแหน่งไป  
 ดำรงตำแหน่งผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา วิทยฐานะจะตาม  
 ตัวของผู้บริหารสถานศึกษาไปด้วยเมื่อไปดำรงตำแหน่งใหม่  
 จากผู้อำนวยการสถานศึกษา : วิทยฐานะชำนาญการ, ชำนาญ  
 การพิเศษ,เชี่ยวชาญ,เชี่ยวชาญพิเศษ ไปเป็นครู : วิทยฐานะ  
 ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ,เชี่ยวชาญ,เชี่ยวชาญพิเศษ

4) อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสถาบันอุดมศึกษาของ  
 กรุงเทพมหานครโดยเริ่มจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษาไปเป็น  
 อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์  
 ตามลำดับ

5) อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ย้ายโอนจากข้าราชการ  
 ครูเป็นข้าราชการสามัญ ตามหลักเกณฑ์ฯ ตามมติ ก.ก. โดย  
 เริ่มจากผู้อำนวยการสถานศึกษา : วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
 ไปเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ตำแหน่งประเภท  
 อำนวยการต้น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ตำแหน่ง  
 ประเภทอำนวยการสูง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ :  
 ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
 สามัญ : ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง

6) อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ย้ายโอนจากข้าราชการ  
 ครูเป็นข้าราชการสามัญ ตามหลักเกณฑ์ฯ ตามมติ ก.ก. จาก  
 ผู้อำนวยการสถานศึกษา : วิทยฐานะชำนาญการ ไปเป็น

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ตำแหน่งประเภทวิชาการ  
 ระดับชำนาญการ

7) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร  
 โอนหรือย้ายไปอยู่ในสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ เช่น เทศบาล ,  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา , สำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษา

เส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
 กรุงเทพมหานครมี 7 เส้นทางตามที่กล่าวข้างต้นและ พบ  
 ปัจจัยที่มีผลเป็นอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครอีก 4 ด้านคือ  
 1) ด้านระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่ของ ก.ก.และ อ.ก.ก.  
 ที่มีอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ด้านคุณลักษณะของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพ  
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ด้าน  
 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 4) ด้านแนวคิดที่มี  
 อิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา  
 สังกัดกรุงเทพมหานคร

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นข้อค้นพบจากการวิจัยที่สามารถ  
 อภิปรายผลออกมาเป็น 2 ประเด็นคือ แนวคิดของ  
 ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครและอนาคตภาพเส้นทาง  
 อาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับอนาคตภาพ  
 เส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
 กรุงเทพมหานคร จากการพิจารณาของมูลจากการสัมภาษณ์  
 โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต (EDFR : Ethnographic  
 Delphi Futures Research) สามารถแบ่งได้ 5 ด้าน คือ 1)  
 เส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
 กรุงเทพมหานคร 2) ด้านระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่

ของ ก.ก. และ อ.ก.ก. ที่ส่งผลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 4) ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อ อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 5) ด้านแนวคิดอนาคตเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

#### 1.1 เส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเห็นด้วยมากและสอดคล้อง เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในปัจจุบันมีตำแหน่งความก้าวหน้าสูงสุดในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งไม่สามารถเลื่อนไปเป็นระดับผู้อำนวยการกองในสำนักการศึกษาได้ ซึ่งต่างจากข้าราชการสามัญกรุงเทพมหานครมีตำแหน่งความก้าวหน้าไปถึงปลัดกรุงเทพมหานคร อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถมีความก้าวหน้าเปลี่ยนสายงานไปเป็นผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสำนัก รองปลัดกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานครตามลำดับ ได้ตามที่บัญญัติกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 56 ว่าการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่งอาจกระทำได้ หากผู้นั้นสมควรใจและหน่วยงานต้นสังกัดเห็นชอบ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนดในกรณีที่ได้ตำแหน่งตามวรรคหนึ่งแล้วให้ผู้นั้นมีอำนาจตาม มาตรา 52 มาตรา 53 หรือมาตรา 54 แล้วแต่กรณีเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครไปเป็นข้าราชการสามัญ ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการบริหารงาน ความรับผิดชอบ คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร พ.ศ.

2554 มาตรา 41 การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมต่อไปนี้ 1) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของทางราชการ 2) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม 3) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมและจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหวังสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณา มิได้

#### 1.2 ด้านระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่ของ

ก.ก. และ อ.ก.ก.ที่มีอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเห็นมากที่สุดและสอดคล้องเพราะอ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณากำหนดนโยบายระบบและระเบียบวิธีการหาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 20 อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจหน้าที่ข้อ (6) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 14 ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ข้อ (3) ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับหรือระเบียบเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้

นำมาใช้บังคับกฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้ และกรุงเทพมหานครควรกำหนดหลักเกณฑ์ ตามมาตรา 56 เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครมีเส้นทางอาชีพก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ระดับสูงของกรุงเทพมหานครได้เช่นเดียวกับข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญและเช่นเดียวกับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีโอกาส ก้าวหน้าถึงปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.3 ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี อิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเห็นมากที่สุดและ สอดคล้องเพราะคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสำคัญ เนื่องจากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่จะช่วยส่งผลให้ผู้บริหารมีความ เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งมีความก้าวหน้าขึ้นในเส้นทาง อาชีพของผู้บริหารโดยคุณลักษณะทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการบริหาร ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการบริหารสิ่ง การ ความสามารถในการจูงใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี ความรู้ด้านกฎระเบียบ กฎหมาย มีความเพียรพยายาม มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบสูงและบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แม็กนุสัน (Magnuson) ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ ประสบความสำเร็จออกเป็นคุณลักษณะด้านอาชีพและ คุณลักษณะส่วนตัว ในคุณลักษณะด้านอาชีพประกอบด้วย การมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความรู้ความสามารถ ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการวางแผน รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและใช้ อำนาจอย่างเหมาะสม ส่วนคุณลักษณะส่วนตัวประกอบด้วย การมีวิจรรย์ญาณ มีความรอบรู้รอบด้าน มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดี เป็นผู้ที่มีสติปัญญา ไม่ใช่ อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเป็นมิตร มีความใจกว้าง เปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความเมตตาปราณีและ

เอื้ออาทรต่อผู้อื่น นอกจากนั้นผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง พัฒนาคณะ พัฒนางานและองค์กรด้านกระบวนการทางการ บริหารอย่างมีศาสตร์และมีศิลป์ นำกระบวนการวิจัยมาช่วย ในการบริหารงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็น แบบอย่างในการเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงแบบการจัดการเรียนการสอนที่ เป็นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มี การบริหารงานอย่างอิสระคล่องตัวในการบริหารและ บริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเน้น การมีส่วนร่วมจากครู บุคลากรภายในโรงเรียน รวมทั้งบุคคล และหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน 3) การเป็นผู้ อำนวยความสะดวก โดยการอำนวยความสะดวกให้แก่ บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านวิชาการ การให้บริการและ การจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการจัด บรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการ เรียนรู้ มีความสุขในการเรียนรู้ และรู้จักแสวงหาความรู้ด้วย ตนเอง 4) การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษานั้น ต้องมีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน เพื่อสร้าง เครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ 5) การส่งเสริมการ พัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาครู และบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนทั้งความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนจนสามารถนำความรู้ที่ไป ประยุกต์ใช้ และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นต่อไป 6) การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเจตคติที่ดีใน เชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความ เชื่อมั่นและเข้าใจความต้องการของแต่ละฝ่าย ให้ความสำคัญ ในความพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยวิธีต่างๆ 7) การประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการจัดให้มีการประเมินผล โดยส่งเสริมให้มีการ ประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

เพื่อรองรับการประเมินภายนอก และนำผลการประเมินมาใช้กำหนดนโยบายการศึกษา เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น 8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษานั้นควรให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจจะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย 9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับงานการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณะชนได้รับทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน และเป็นการสร้างความมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น 10) การเสริมสร้างเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเรียนรู้

1.4 ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นมากที่สุดและสอดคล้องเพราะปัจจัยส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่การทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยาหรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ตลอดจนความพอใจต่อชีวิตความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพสูงขึ้น ความก้าวหน้าอาชีพจึงเป็นเหตุผลของการจัดการอาชีพเริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพ การพัฒนาอาชีพงานซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประวีณา คาไซและณลณี พานสายตา ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยกำหนดความก้าวหน้าไว้ดังนี้ 1) การขึ้นเงินเดือนเป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2) การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นแรงจูงใจและมีเงินประจำตำแหน่งเป็นค่าตอบแทนและ 3) การได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

พิเศษ เช่น ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ นอกจากนั้นยังมีปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครต้องเป็นผู้นำในการบริหาร สามารถนำทฤษฎีการบริหารมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีความสามารถในการวางแผนบริหารจัดการ วิเคราะห์ระบบกระบวนการที่เกี่ยวข้องมีความสามารถในการตัดสินใจ วินิจฉัยปัญหา การแก้ปัญหา การจัดการความขัดแย้ง ความสามารถในการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติภารกิจทำงานได้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ เป็นผู้กระตุ้นและจูงใจให้เกิดการพัฒนาด้านวิชาการใหม่ๆ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้การสนับสนุนในการนำหลักธรรมทางศาสนาเข้ามาพัฒนาครูและนักเรียนซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของปราชญา กล้าผจญ ได้กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทหน้าที่ดังนี้ 1) เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และมีค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อครูและนักเรียน ซึ่งต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งการพูดจา ความรู้สึกนึกคิดและการกระทำ 2) เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางในการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน 3) เป็นผู้นำในด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความคิดสมัยใหม่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสนใจต่อเทคนิควิทยาการใหม่ๆ รอบตัว อีกทั้งพยายามนำสิ่งต่างๆ เหล่านั้นมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาของตนเองอยู่เสมอ 4) เป็นผู้นำในการพัฒนาด้านวิชาการ เป็นผู้มีความสามารถที่โดดเด่นในการนำพาสถาบันการศึกษาของตนไปสู่ความมีชื่อเสียงทางด้านวิชาการ มีการจัดการเรียนการสอนดีทำให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถสูงได้ในระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ 5) เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา และเป็นตัวกลางในการประสานงานมีลักษณะเป็น "ผู้ประสานสิบทิศ" 6) เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างเสริมทีมงานให้เข้มแข็ง ให้ครู

อาจารย์และเพื่อนร่วมงานทุกคนมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน และสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจที่อยากจะทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานนั้นปรากฏผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม 7) เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาและเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์ มีแนวความคิดในการศึกษาที่ดี และมีเจตคตินิยมเชิงบวก คิดดี คิดมีประโยชน์ คิดแล้วรู้จักนำไปทำให้เกิดผล 8) เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ มุ่งมั่นรักษาคุณภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดูแลการประกันคุณภาพภายใน ด้วยการให้ทุกส่วนงานมีการร่วมแรงแข่งขัน ปฏิบัติงานให้ดี ให้ประสบผลสำเร็จ มีผลงานที่สามารถนำออกไปแสดงได้ 9) เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้ และมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน 10) เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อใช้สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาการอาศัยงบประมาณจากที่ตั้งให้อย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ อาจจะต้องกาทางระดมทุนจากความช่วยเหลือจากองค์กร หน่วยงานต่างๆ ทั้งของรัฐและเอกชน หรือจากองค์กร NGO

1.5 ด้านแนวคิดที่มีอิทธิพลต่ออนาคตเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเห็นมากที่สุดและสอดคล้องเพราะแนวคิดอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและคุณภาพของงานสูงขึ้น มีการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนสูงขึ้นในระดับผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานครต้องผ่านประสบการณ์ การสั่งสมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางการบริหาร การเลื่อนตำแหน่งต้องมีความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการเลื่อนตำแหน่งเพื่อคัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับคุณสมบัติที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคริสมาส ศุภทนต์ ได้กล่าวไว้ในการสร้างเกณฑ์การเติบโตในเส้นทางอาชีพด้วยสมรรถนะ เป็นการสร้างสมดุลในการประเมินความก้าวหน้าในอาชีพมี 3 ประเภท คือ 1) การจัดการ (managerial) คือสมรรถนะสำหรับบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในงานด้านการกำกับดูแลการบริหารจัดการ

และการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน เช่น ความเป็นผู้นำ ทีมงาน การบริหารความเปลี่ยนแปลง และการคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น 2) ทัวไป (generic) คือสมรรถนะที่มีความจำเป็นสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่งในองค์กร ซึ่งไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะงาน เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีมและมีการเจรจาต่อรอง เป็นต้น 3) เทคนิค (technical) คือสมรรถนะเฉพาะทางที่ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น บัญชี การจัดการด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ในการใช้สมรรถนะในการวางแผนกรอบการเจริญเติบโตในสายอาชีพมีอยู่ 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) มีการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งในสายงานที่ตนมีทักษะความรู้อยู่แล้วหรือย้ายข้ามสายงาน เพื่อสร้างความหลากหลาย 2) มีการสับเปลี่ยนตำแหน่ง “เปลี่ยนไปรับผิดชอบตำแหน่งใหม่” 3) มีการหมุนเวียนงาน “ทำหน้าที่ในตำแหน่งเดิมแต่เปลี่ยนสังกัด” นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในการเลื่อนตำแหน่งต้องมีความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อคัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับคุณสมบัติที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวอล์คเกอร์ (Walker) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการกำหนดเส้นทางอาชีพโดย 1) สืบหาเส้นทางอาชีพของแต่ละบุคคลที่ผ่านมากในอดีตว่ามีเส้นทางที่จะขึ้นไปสู่ตำแหน่งสูงสุดอย่างไร ซึ่งทำให้เห็นเป็นลักษณะบันไดอาชีพได้ 2) กำหนดจุดเริ่มต้นที่จะเข้าสู่เส้นทางอาชีพตามปกติ โดยเริ่มจากตำแหน่งที่ต่ำสุด และมีจุดที่สามารถออกไปจากสายงานหรือเส้นทางสายอาชีพได้ตลอดเวลา 3) กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นเพื่อที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ตามปกติแล้วกำหนดออกมาในรูปของระดับการศึกษา ทักษะพิเศษ ประสบการณ์และจำนวนปีในการทำงาน 4) ระบุประสบการณ์ในงานที่สำคัญที่จะนำไปสู่กลุ่มตำแหน่งสูงสุด และกำหนดเวลาที่จะก้าวไปสู่แต่ละกลุ่ม กำหนดเอาไว้ ยกตัวอย่างเส้นทางอาชีพในสายงานการขาย ซึ่งมีลำดับตำแหน่ง 5 ลำดับ ดังนี้ 1) เริ่มจากพนักงานขาย 2) หัวหน้าพนักงาน 3) หัวหน้าแผนกขาย 4) ผู้จัดการ เขต 5) ผู้จัดการ ภาค ซึ่งในแต่ละลำดับสาย

ความก้าวหน้านั้นจะมีการกำหนดระยะเวลาหรือจำนวนปีที่ทำงานในตำแหน่งนั้นเอาไว้ด้วย เหตุที่กำหนดระยะเวลาไว้คือ ต้องการให้พนักงานได้มีประสบการณ์ในตำแหน่งระดับนั้นๆ เส้นทางอาชีพในสายงานดังตัวอย่างนี้อาจรวมถึงทางเลือกเพื่อให้มีประสบการณ์เพิ่มเติมในสายงานอื่นเพื่อพัฒนาให้ไปสู่ตำแหน่งผู้จัดการเขตและผู้จัดการภาคได้ ทั้งนี้อาจใช้จะใช้แบบแสดงลักษณะงานปัจจุบันหรือการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ทำงานในตำแหน่งนั้น หรือผู้จัดการ โดยใช้วิธีการต่างๆ แล้วนำมาจัดทำเป็นเส้นทางอาชีพ

2. อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครแบ่งออกเป็น 7 เส้นทางดังนี้

2.1 อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นไปตามวิทยฐานะ โดยทำผลงานทางวิชาการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นเส้นทางอาชีพตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เริ่มจากผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการไปจนถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ทุกตำแหน่งจะมีเงินค่าวิทยฐานะติดตามตัวไปสูงขึ้นเรื่อยๆตามวิทยฐานะของตนเอง

2.2 อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นโดยการสอบผู้อำนวยการสถานศึกษา : วิทยฐานะชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ไปเป็นศึกษานิเทศก์ : วิทยฐานะชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นเส้นทางอาชีพของศึกษานิเทศก์เป็นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาพ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เริ่มจากศึกษานิเทศก์ชำนาญการไปจนถึงศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ทุกตำแหน่งจะมีเงินค่าวิทยฐานะของตนเอง

2.3 อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ย้ายเปลี่ยนตำแหน่งไปดำรงตำแหน่งครูผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา โดยวิทยฐานะจะติดตามตัวของผู้บริหารสถานศึกษาไปด้วยเมื่อดำรงตำแหน่งใหม่ จากผู้อำนวยการสถานศึกษา : วิทยฐานะชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ไปเป็นครู : วิทยฐานะชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นเส้นทางอาชีพที่มีหน้าที่สอนในหน่วยงานการศึกษาที่มีตำแหน่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ทุกตำแหน่งจะมีเงินค่าวิทยฐานะติดตามตัวไปสูงขึ้นเรื่อยๆ ตามวิทยฐานะของตนเอง

2.4 อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสถาบันอุดมศึกษาของกรุงเทพมหานครโดยเริ่มจากผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยเริ่มจากตำแหน่งอาจารย์แล้วทำผลงานเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ตามลำดับ ในฐานะที่ไม่ได้เป็นข้าราชการครู เป็นเส้นทางอาชีพในการดำรงตำแหน่งผู้สอนในหน่วยงานการศึกษาที่สอนระดับปริญญาของกรุงเทพมหานครแต่เป็นตำแหน่งที่วิทยฐานะจะไม่ติดตามตัวไปด้วย

2.5 อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ย้ายโอนจากข้าราชการครูไปเป็นข้าราชการสามัญตามหลักเกณฑ์ตามมติ ก.ก. โดยเริ่มจากผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษไปเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ตำแหน่งประเภทอำนวยการต้น, ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ตำแหน่งประเภทอำนวยการสูง, ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ :

ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น, ข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
 สามัญ : ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ซึ่งตำแหน่ง  
 ข้าราชการสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการต้นคือตำแหน่ง  
 ผู้อำนวยการกองหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตตำแหน่งประเภท  
 อำนวยการสูงคือตำแหน่งผู้อำนวยการเขตหรือผู้อำนวยการ  
 กองบางกองเช่น ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่  
 ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นคือตำแหน่งรองผู้อำนวยการ  
 สำนักและตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงคือตำแหน่ง  
 ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือรองปลัดกรุงเทพมหานคร  
 เส้นทางอาชีพนี้สามารถไปถึงตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร

2.6 อนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ย้ายโอนจากข้าราชการ  
 ครูไปเป็นข้าราชการสามัญตามหลักเกณฑ์ตามมติของ ก.ก.  
 จากผู้อำนวยการสถานศึกษา : วิทยฐานะชำนาญการไปเป็น  
 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ  
 ชำนาญการ แล้วสามารถก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งหัวหน้า  
 ฝ่ายการศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต ผู้อำนวยการเขต รอง  
 ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา  
 รองปลัดกรุงเทพมหานครและปลัดกรุงเทพมหานคร

2.7 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร  
 โอนหรือย้ายไปอยู่ในสถานศึกษาสังกัดอื่นเช่น เทศบาล,  
 สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การ  
 ประถมศึกษา สามารถไปเป็นผู้บริหารสถานศึกษา,  
 ศึกษาานิเทศก์และครู ซึ่งเส้นทางอาชีพจะเหมือนกับเส้นทางที่  
 2.1, 2.2 และ 2.3 แต่เส้นทางที่ 2.1 ของสังกัดอื่นสามารถ  
 ดำรงตำแหน่งได้ถึงปลัดกระทรวง

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องอนาคตภาพเส้นทางอาชีพ  
 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้  
 สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ  
 ดังต่อไปนี้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการวิจัยพบว่าอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านเส้นทาง  
 อาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีค่า  
 พิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่าด้านอื่นๆดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร  
 ควรมีอนาคตภาพเส้นทางอาชีพไปสู่ข้าราชการ  
 กรุงเทพมหานครสามัญระดับอำนวยการต้น อำนวยการสูง  
 นักบริหารระดับต้น นักบริหารระดับสูงในตำแหน่ง  
 ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสำนัก  
 รองปลัดกรุงเทพมหานคร และปลัดกรุงเทพมหานครโดย ก.ก.  
 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้มีการแต่งตั้งข้าราชการ  
 กรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการ  
 อีกประเภทหนึ่งตามมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
 ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.  
 2554

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร  
 ควรมีอนาคตภาพเส้นทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา  
 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยย้ายโอนจากข้าราชการครูเป็น  
 ข้าราชการสามัญ ตามหลักเกณฑ์ฯ ตามมติ ก.ก. จาก  
 ผู้อำนวยการสถานศึกษา : วิทยฐานะชำนาญการ ไปเป็น  
 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ตำแหน่งประเภทวิชาการ  
 ระดับชำนาญการได้

3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร  
 สามารถโอนหรือย้ายไปเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน  
 สถานศึกษาสังกัดอื่นๆ เช่น เทศบาล , สำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษา , สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

คริสมาส ศุภทนต์ และคณะ. การบริหารเส้นทางสายอาชีพ: ภาวะความก้าวหน้าฉบับองค์กร. นนทบุรี: โรงพิมพ์มติชนปากเกร็ด, 2553.

ธีระ รุญเจริญ. ความเป็นมืออาชีพในการวัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2553.

ประวีณา คาไซและณลินี พานสายตา. “ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนากับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานี,” วิทยาลัยดุสิตธานี 10, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2559): 79.

ปราชญา กล้าผจญ. 108 คัมภีร์บริหาร สะพานสู่ความสำเร็จ.. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: ปราชญาพับลิชชิ่ง, 2554.

“พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานครพ.ศ. 2550,” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124, ตอนที่ 12 ก (22 พฤษภาคม 2550): 16-21.

“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554,” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128, ตอนที่ 42 ก (27 พฤษภาคม 2554): 1-24.

“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554,” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128, ตอนที่ 42 ก (27 พฤษภาคม 2554): 4.

พินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์, “ก้าวไปกับ ก.ค.ศ.,” ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 37, 4 (กรกฎาคม-กันยายน 2560): 3-4.

Magnuson, Walter G. The characteristic of successful school business managers Los Angeles: University of Southern California, 1971.

Walker, James W. Human Resource Strategy Maidenhead: McGraw-hill, 1992.