

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จะต่อเนื่องไปถึงการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกัน ยังจำเป็นต้องบริหารจัดการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี พร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นและสังคมที่สงบสันติสุข ขณะเดียวกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพ และเป็นธรรม รวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการดำรงชีวิต และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันจึงกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนากำลังคน สร้างคนให้มีคุณภาพเพื่อนำพาไปสู่การพัฒนาประเทศ การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่มุ่งให้ตอบสนองความต้องการทางการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน ซึ่งรวมถึงการเรียนการสอนในระดับต้น ซึ่งเป็นพื้นฐานให้แก่การเรียนขั้นต่อไป

ผู้บริหารโรงเรียน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ บทบาทเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพผู้บริหารโรงเรียนจะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงานทุกอย่างเพราะต้องมีความรู้ความสามารถอย่างกว้างขวางในงานแต่ละด้านมีความแม่นยำในระเบียบกฎหมาย

มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและจะต้องได้รับความร่วมมือจากครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนเขตพื้นที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เป็นอย่างดี

ผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ เช่น บุคลากรในโรงเรียน ครู บุคลากรสนับสนุน รวมทั้งนักเรียนด้วย งบประมาณในการจัดการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการบริหารจัดการ เพื่อให้ดำเนินงานจัดการศึกษาเป็นไปตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถทักษะต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เลื่อมใสในการ ปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้จักใช้และ พัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมมีหลักในการดำรงชีวิตที่มีความ ปลอดภัย น่าอยู่ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานของ ความยุติธรรมในสังคม ทั้งระดับชาติและระดับสากลซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างและผู้นำ ในการนำในการพัฒนา เพื่อให้ครู บุคลากรในโรงเรียนตลอดจนนักเรียนยึดถือเป็นตัวอย่างที่ดี เมื่อผู้บริหารโรงเรียนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะส่งผลไปถึงการบริหารจัดการด้านต่างๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านคอมพิวเตอร์ ทำให้การดำเนินงานมีคุณภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับผู้อื่นในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่ยังพบปัญหาที่สำคัญของผู้บริหารก็คือผู้บริหารยังขาด อุดมการณ์ขาดความมุ่งมั่นในการทำงานด้านการบริหาร การพัฒนาผู้บริหารยังขาดความต่อเนื่อง ประกอบกับสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคมและความเจริญก้าวหน้าทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการยังขาดความเป็นเอกภาพ เป้าหมายและทิศทางการ พัฒนาไม่ชัดเจนไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาขาดความต่อเนื่อง ไม่มีการวางแผน ในการพัฒนาทำให้เสียงบประมาณเกินความจำเป็น ดังนั้นการพัฒนามีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การมองเห็นความสำคัญวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชา การพัฒนาส่วนใหญ่ยังต้องอาศัยวิธีการ อันได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาคูงาน การจัดกิจกรรม ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง (ไพบุลย์ แจ่มพงษ์ ,2548 ,หน้า 27-29) ดังนั้นการพัฒนาด้านตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องอาศัย ความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองของผู้บริหารเอง ฝึกฝนตนเองให้ทันเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของ สภาพสังคมแวดล้อมและศึกษาความรู้และความเข้าใจ ด้านทักษะ ความชำนาญการและด้าน ทักษะคติ ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษา เสาะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (สถาบันพัฒนา ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 51 - 52) ผู้บริหารโรงเรียนจึงมี ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมาก เพราะการจัดการศึกษาจะประสบ ผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารตลอดจนทักษะในการบริหาร ความชำนาญ ประสบการณ์การบริหารและทัศนคติต่อการบริหารงานจะเห็นได้ว่าผู้บริหาร

โรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาและมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้เป็นที่ไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

จากสภาพและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาและทำการวิจัย เรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมในด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะ ความชำนาญ การและด้านทัศนคติ เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้พัฒนา ตนเองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปพิจารณาเป็นข้อมูล เพื่อกำหนดนโยบายแนวทางให้การ สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในลำดับต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับใด
2. ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่งแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมจำแนกตามประสบการณ์ ทางการบริหารแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมจำแนกตามเขตพื้นที่ การศึกษาแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน หรือไม่อย่างไร
6. แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร
4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา
5. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
6. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน
2. ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร มีความแตกต่างกัน
3. ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา มีความแตกต่างกัน
4. ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญ ดังนี้

1. ผลที่ได้จากการวิจัย ทำให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ในด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะ ความชำนาญการและด้านทัศนคติ
2. เป็นแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำมาศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะ ความชำนาญการและด้านทัศนคติ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
 - 1.2 ความต้องการพัฒนาตนเองผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ประจำปีการศึกษา 2557 โดยจำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 447 คน และรองผู้อำนวยการจำนวน 44 คน รวม 491 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง
 - 1) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2557 ทั้งหมด จำนวน 44 คน
ในกลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีจำนวน 447 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% อ้างถึง (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 356 คน
 - 2) วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 242 โรงเรียน สุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน

โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน กลุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้อำนวยการโรงเรียนใน
โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 181 คน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 154 โรงเรียน สุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน
โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน กลุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้อำนวยการโรงเรียนใน
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 127 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 51 โรงเรียน สุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน
โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน กลุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้อำนวยการโรงเรียนใน
โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 48 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการโรงเรียน
- รองผู้อำนวยการโรงเรียน

3.1.2 ประสบการณ์ทางการบริหาร

- น้อยกว่า 10 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

3.1.3 เขตพื้นที่การศึกษา

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3.1.4 ขนาดของโรงเรียน

- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ปัญหาการพัฒนาตนเอง

3.2.2 ความต้องการพัฒนาตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญการ ทักษะ ทศนคติ เพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านวิชาชีพในหน้าที่การงาน หลักการ กฎระเบียบการบริหาร ความเคลื่อนไหวต่างๆ เกี่ยวกับการศึกษา

1.2 ด้านทักษะ ความชำนาญการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ สั่งการ แก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์

1.3 ด้านทัศนคติ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้สึกนึกคิด มองการไกล มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีจิตวิทยาในการพัฒนาตนเอง

2. ปัญหาการพัฒนาตนเอง หมายถึง อุปสรรคในการพัฒนาตนเองในปัจจุบันของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยทำขึ้น

3. ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการของผู้บริหารที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญการและทัศนคติและประสพการณ์ในการทำงานของตนเองซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยทำขึ้น

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ที่ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2557 ดังนี้

4.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

4.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

5. ประสพการณ์ทางการบริหาร หมายถึง ประสพการณ์ทางการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตั้งแต่เริ่มบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

5.1 ประสพการณ์ทางการบริหารน้อยกว่า 10 ปี

5.2 ประสพการณ์ทางการบริหาร 10 ปีขึ้นไป

6. เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต1

6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต2

7. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนในโรงเรียนจำแนกเป็นขนาดของโรงเรียน

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

8. แนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง แนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมได้มาจากผลการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยพิจารณาจากด้านที่มีระดับของความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่มีค่าเฉลี่ยของรายด้านสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม นำมาร่างเป็นแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาและเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อเสนอแนะ แล้วนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์