



คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

อรอนงค์ เทียบอุดม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

อรอนงค์ เทียบอุดม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DESIRABLE CHARACTERISTICS OF ADMINISTRATORS AFFECTING
THE ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS IN SCHOOLS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE NAKHON PHANOM

BY

ORN – ANONG THIAB – UDOM

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อรอนงค์ เทียบอุดม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.เขาวลัดเกษณ์ สุตะโคตร) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ประภัสร์ สุภาสอน) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.รัชฎาพร งอยภูธร) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 26 เดือน เมษายน พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความ กรุณาแนะนำ เสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตลอดจนมาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนวทางจนทำให้การศึกษาและงานวิจัยบรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายศักดิ์ดา ชัยภักย์ ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม นายกิตติศักดิ์ โสตาภา คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม นายธงชัย คำชนะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม “ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์” นายสนั่น เมตุลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ นายอิทธิพล พลเยี่ยมหาญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล นายเทอดไทย หอมสมบัติ ผู้อำนวยการโรงเรียน วังยางวิทยาคม นายพัทธดนย์ วัฒนานาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม “ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์” นางสาวปิยะภรณ์ ศิริชัยพรศักดิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน นาแกพิทยาคม และนายประยุทธ์ สุดสูง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปลาปากวิทยา รวมทั้งผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนปลาปากวิทยา นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 21 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดาผู้ให้กำเนิด และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

อรอนงค์ เทียบอุดม

ชื่อเรื่อง	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม
ผู้วิจัย	อรอนงค์ เทียบอุดม
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.ประภัสร สุภาสอน
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์และ
อำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการ
บริหารงานในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน และหา
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กลุ่ม
ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 317 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน
จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 239 คน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ
แบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น
แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ 0.99 มีค่าอำนาจจำแนก 0.47 – 0.89 และประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 มีค่าอำนาจจำแนก 0.61 – 0.91 และแบบสัมภาษณ์
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานในโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.860$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_9) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 79.00 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 0.19 + 0.46 X_8 + 0.30 X_9 + 0.20 X_1$$

$$Z' = 0.44 Z_{X_8} + 0.30 Z_{X_9} + 0.21 Z_{X_1}$$

7. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน กระจายงาน มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน และศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีขวัญและกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการเสริมแรงสร้างพลังบวก มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารต้องรู้จักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มองถึงอนาคต เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์และนำไปสู่การปฏิบัติ และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เป้าประสงค์และพันธกิจของการปฏิบัติงานในโรงเรียน

คำสำคัญ: คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน

TITLE	Desirable Characteristics of Administrators Affecting the Administrative Effectiveness in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom
AUTHOR	Orn – anong Thiab – udom
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai Dr. Praphat Suphason
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, determine the relationship, and identify the predictive power of administrators' desirable characteristics and the school administrative effectiveness as perceived by school administrators and teachers, and establish guidelines for developing desirable characteristics of administrators affecting the administrative effectiveness in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom. The samples, obtained through stratified random sampling, were 317 participants, including 78 school administrators and 239 teachers working in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom in the 2021 academic year. The instrument for data collection was a set of questionnaires on desirable characteristics of school administrators and the school administrative effectiveness, which reached the reliability of 0.99, 0.98, and the discriminative power from 0.47 to 0.89 and from 0.61 to 0.91, respectively, and an interview form on guidelines for developing administrators' desirable characteristics affecting the school administrative effectiveness. The statistics for data analysis were mean, standard deviation, t-test (Independent Samples), One – Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The desirable characteristics of school administrators were overall at a high level.
2. The desirable characteristics of school administrators, classified by different positions, school sizes, and work experience, showed no differences overall.
3. The school administrative effectiveness was overall at a high level.
4. The school administrative effectiveness, classified by different positions, school sizes, and work experience, showed no differences overall.
5. The desirable characteristics of school administrators and the school administrative effectiveness had a positive relationship at a high level ($r = 0.860$) with the .01 level of significance.
6. The desirable characteristics of school administrators comprised three aspects that were able to predict the school administrative effectiveness with 79.00 percent at the .01 level of significance, including participative management (X_8), inspiration (X_9), and vision (X_{10}). The regression equation could be summarized in raw scores and standardized score forms as follows:

$$Y' = 0.19 + 0.46 X_8 + 0.30 X_9 + 0.20 X_{10}$$

$$Z' = 0.44 Z_{X_8} + 0.30 Z_{X_9} + 0.21 Z_{X_{10}}$$
7. The guidelines for developing desirable characteristics of administrators affecting the school administrative effectiveness involved three aspects: 1) Participative Management—administrators should involve teachers' participation and assign tasks to subordinates according to individuals' knowledge and abilities; 2) Inspiration—administrators should sustain all personnel' morale, provide rewards/recognition and positive reinforcement, be a good role model, and motivate subordinates to create work inspiration, and 3) Vision— Administrators must possess academic leadership, continuous knowledge and skill development, aim at looking toward the future to establish and implement visions, and encourage all personnel to participate in setting visions, goals, target goals, and missions of school operations.

Keywords: Administrators' Desirable Characteristics, School Administrative Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2	
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน.....	19
ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน.....	21
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน.....	40
ความหมายของการบริหารโรงเรียน.....	40
ความหมายของประสิทธิผล.....	41
ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน.....	42
ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน.....	43
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.....	95
โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	95
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	95
ทิศทางการพัฒนาการศึกษา	96
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	98
งานวิจัยในประเทศ	98
งานวิจัยต่างประเทศ	104

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	109
วิธีดำเนินการวิจัย	109
ตอนที่ 1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม.....	110
ประชากร.....	110
กลุ่มตัวอย่าง	110
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	115
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	118
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	120
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	122
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	123
ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา	123
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	125
การวิเคราะห์ข้อมูล	125
4	127
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	127
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	127
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	129
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	130
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	130
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	132

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3	
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนครพนม	171
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 189 ความมุ่งหมายของการวิจัย 189 สมมติฐานของการวิจัย 190 วิธีดำเนินการวิจัย 191 สรุปผลการวิจัย 195 อภิปรายผลการวิจัย 198 ข้อเสนอแนะ 206 บรรณานุกรม..... 209 ภาคผนวก..... 219 ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 221 ภาคผนวก ข รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้เครื่องมือวิจัย 227 ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ 231 ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ 251 ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 255 ภาคผนวก ฉ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 271 ภาคผนวก ช ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 285 ภาคผนวก ซ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปมาลงในตาราง 293 ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา... 297 ภาคผนวก ญ ภาพประกอบการวิจัย 301 ประวัติย่อของผู้วิจัย 309

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	28
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	111
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 30 โรงเรียน	112
4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 15 โรงเรียน	113
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน	114
6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	131
7 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม	132
8 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์	133
9 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	134
10 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านมีความรู้ความสามารถ	135
11 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี	136
12 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	137

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี	138
14 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี	139
15 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	140
16 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	141
17 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง...	143
18 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	144
19 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่.....	146
20 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	147

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม	149
22 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ	150
23 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ	151
24 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล	153
25 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป	154
26 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	156
27 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	157
28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	158

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
29	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	158
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด	160
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม โดยรวม	161
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ด้านการบริหารงานวิชาการ	162
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ด้านการบริหารงานงบประมาณ	163
34	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล	164
35	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ด้านการบริหารงานทั่วไป	165
36	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียน โดยรวม	166
37	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ	167

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ	168
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล	169
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป	170
41 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	172
42 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	176
43 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	180
44 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	185
45 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	273

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
46	279
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	
47	287
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	
48	290
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	10
2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	303
3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร. รัชชัย โพไพล	303
4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา สุวรรณไตรย์	304
5 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายศักดิ์ดา ชัยภัย	304
6 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายกิตติศักดิ์ โสตาภา	305
7 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายอิทธิพล พลเยี่ยมหาญ	305
8 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายธงชัย คำชนะ	306
9 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายเทอดไทย หอมสมบัติ	306
10 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสาวปิยะภรณ์ คิริชัยพรรคักดิ์	307
11 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายประยุทธ์ สุดสูง	307

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยได้ดำเนินการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาภายใต้
บทบัญญัติของกฎหมายที่สำคัญหลายฉบับ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษา
ภาคบังคับ พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่ง
ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับเด็ก เยาวชน และประชาชน จากการบังคับใช้
กฎหมายในข้างต้นอยู่ในระดับที่น่าพอใจในเชิงปริมาณ สำหรับในเชิงคุณภาพยังคงมีสภาพ
ปัญหาปรากฏอยู่ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยและข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมายในหลาย
ประการ และจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขให้สามารถเกิดผลลัพธ์ตามเจตนารมณ์ของ
กฎหมายต่อไป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 4) โดยการพัฒนา
ประเทศชาติความต่อเนื่อง จากปัญหาและแนวโน้มดังกล่าวนำไปสู่การกำหนด ยุทธศาสตร์
ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นการบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์
ชาติ กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ
20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) กำหนดว่า ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ
พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คน
ไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ (พรชัย เจตมาาน และ
คณะ, 2559, หน้า 2) การศึกษา เป็นกลไกในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิด
ให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการ
การแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) ที่เป็นข้อต่อหลักและบริบทที่สำคัญ
ของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการ
พัฒนา อันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่
21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน
จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้ก็ต้องด้วย

การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ การมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพ (พรชัย เจดามาน และคณะ, 2559, หน้า 5) จึงจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะและอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบัน และทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2557, หน้า 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่าน มีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่งดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 303) ซึ่งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอยู่แล้วและจำเป็นต้องสร้างขึ้นมาปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่เพื่อจะช่วยให้การบริหารงานโรงเรียนมีหลายด้าน (ชนินาถ ชิงช่วง, 2556, หน้า 40) ดังที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ของ บุญมี เณรยอด (2554, หน้า 70 – 71) จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, หน้า 51) อนงค์นารถ ไชยรา (2557, หน้า 27) ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 304 – 306) นิศากร กองอุดม (2562, หน้า 45) บวร เทศารินทร์ (2564, ออนไลน์) Fox (2006, p. 57) Barnard (2009, p. 295) และ Quible (2010, p. 15) ได้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารทั้งหมด 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ 3) ด้านมีความรู้ความสามารถ 4) ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี 5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 6) ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี 7) ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี 8) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 9) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งผู้บริหารที่ดีจึงควรมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังกล่าวเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานในโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนเป็นการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือผลที่เกิดจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผลให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันวางแผนดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในโรงเรียน และใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการให้การศึกษา กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน (วิรัตน์ พงษ์มิตร, 2557, หน้า 7) การวัดประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนนั้นอาจทำได้โดยการประเมินความสำเร็จจากการบริหารงานทั้ง 4 งาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) ได้ระบุขอบข่ายในการบริหารงานในสถานศึกษาโดยมีการบริหารงานภายใต้ขอบข่ายการบริหาร 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดนครพนม ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมเป็นองค์กรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในภูมิภาคอาเซียน ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีประเด็นยุทธศาสตร์คือการจัดการศึกษาให้ครอบคลุม ทัวถึงและมีคุณภาพ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและก้าวสู่มาตรฐานสากล การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และการสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์กร ภายใต้

หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม มีผลการดำเนินงานภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีกระบวนการบริหารจัดการ
องค์การและการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของพื้นที่ ตลอดจนการ
ดำเนินงานครอบคลุมตามภาระงานหลัก 4 ด้าน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนต้นใด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อนำไปเป็นแนวทาง
ในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ให้มีคุณภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและการ
ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
อยู่ในระดับใด
2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
อยู่ในระดับใด
4. ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3. ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

4. ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการปฏิบัติตนเพื่อให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารและใช้ประกอบกระบวนการบริหารอย่างมีระบบเพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนต่อไป
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการศึกษาต่อไป
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม และเขตอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษา ดังนี้

- 1.1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ของ บุญมี เณรยอด (2554, หน้า 70 – 71) จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, หน้า 51) อนงค์นารถ ไชยรา (2557, หน้า 27) ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 304 – 306) นิศากร กองอุดม (2562, หน้า 45) บวร เทศารินทร์ (2564, ออนไลน์) Fox (2006,

p. 57) Barnard (2009, p. 295) และ Quible (2010, p. 15) ได้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน 9 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 1.1.2 ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.1.3 ด้านมีความรู้ความสามารถ
- 1.1.4 ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี
- 1.1.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี
- 1.1.6 ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี
- 1.1.7 ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี
- 1.1.8 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 1.1.9 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา

ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานในโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) จึงสรุปประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน ได้ 4 งาน ดังนี้

- 1.2.1 การบริหารงานวิชาการ
- 1.2.2 การบริหารงานงบประมาณ
- 1.2.3 การบริหารงานบุคคล
- 1.2.4 การบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,789 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 106 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,683 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน

239 คน จากโรงเรียน 51 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

3.2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

3.2.1.2 ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.2.1.3 ด้านมีความรู้ความสามารถ

3.2.1.4 ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี

3.2.1.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2.1.6 ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี

3.2.1.7 ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี

3.2.1.8 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.2.1.9 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน

3.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

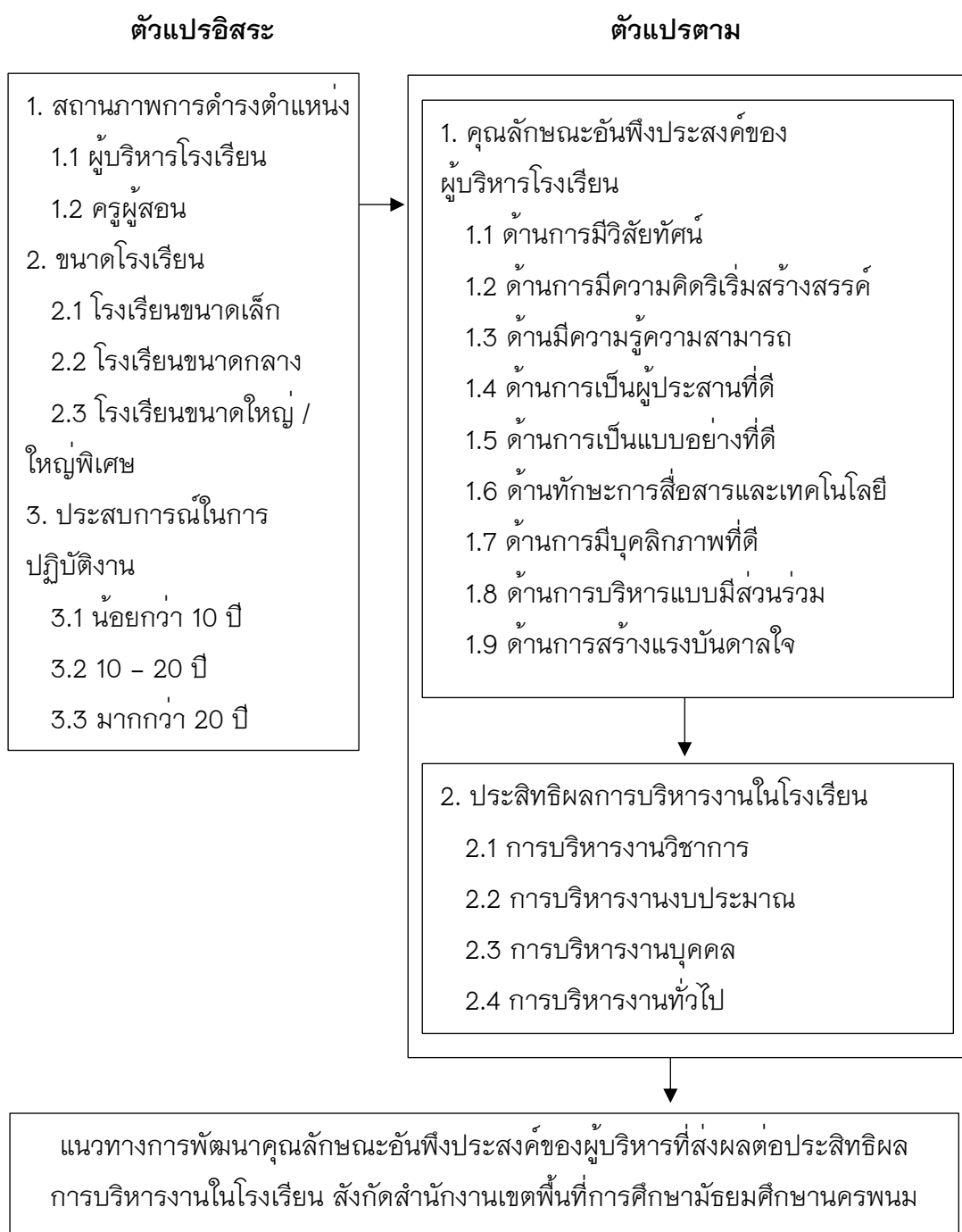
3.2.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน 9 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านมีความรู้ความสามารถ 4) ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี 5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 6) ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี 7) ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี 8) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 9) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ของ บุญมี เณรยอด (2554, หน้า 70 – 71) จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, หน้า 51) อนงค์นารถ ไชยรา (2557, หน้า 27) ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 304 – 306) นิศากร กองอุดม (2562, หน้า 45) บวร เทศารินทร์ (2564, ออนไลน์) Fox (2006, p. 57) Barnard (2009, p. 295) และ Quible (2010, p. 15) และประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน 4 งาน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกของ ผู้บริหารที่ดีและเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ประกอบด้วย

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเพื่อวางแผนในอนาคตได้ มีความสามารถในการ วางแผนงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้ มีวิธีการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี และ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้ และสามารถนำวิสัยทัศน์ มากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาได้

1.2 ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารมีการคิดหรือ วางแผนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงศักยภาพพื้นฐานของโรงเรียน มีความสามารถในการ เป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียน สามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีการคิดนอกกรอบ การคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม เพื่อการ บริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีแนวทางในการ บริหารที่ท้าทายความรู้ความสามารถของครูเพื่อพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ

1.3 ด้านมีความรู้ความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการบริหาร โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการบริหารจัดการ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขอบข่ายของหน่วยงาน วางแผนงานไปในทิศทางที่เหมาะสม ความสามารถ ในการมอบหมายงานและจัดคนเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมประสานงานและ ควบคุมงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน และความสามารถประเมินผล งานตามสภาพจริง มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน

1.4 ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี หมายถึง ผู้บริหารใช้รูปแบบในการติดต่อ ประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องและครบถ้วน โดยการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ได้ทั่วถึง มีเทคนิคในการ

ประสานงานให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างดี แสวงหา แบ่งปันข้อมูล และความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน ทำความเข้าใจและเรียนรู้พฤติกรรมของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี และมีเทคนิค มีความสามารถในการครองใจคน

1.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน การทำงานร่วมกับคนอื่น การคิดวิเคราะห์เป็น และการใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

1.6 ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร มีการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู จัดให้มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน มองเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ โดยจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

1.7 ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ มีความสุขภาพทั้งกาย วาจา โดยแสดงออกถึงความเข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคง รู้จักกาลเทศะ ให้เกียรติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากร รวมถึง ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะ และมีความอ่อนน้อม ถ่อมตน มีความกระตือรือร้นและคล่องแคล่วในการทำงาน มีความยุติธรรมในการบริหารงาน และใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน

1.8 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกคือ ความไว้วางใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความรู้ความสามารถ ให้มีโอกาสดำเนินไปมีส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงเรียน และให้โอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.9 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและ

ผู้ปกครอง สร้างความพร้อมของตนเองเพื่อรองรับและสนับสนุนบุคลากรทุกโอกาส สร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีเทคนิคด้านการจูงใจ พูดจริง ทำจริง มีความจริงใจ มีน้ำใจ เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานทุกคน และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบอย่างเท่าเทียมกัน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารจัดการและความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานในโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งาน ในการบริหารงานของโรงเรียน ประกอบด้วย

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานด้านวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานด้านการเงิน และงบประมาณเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงิน

และงบประมาณเงิน และการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานด้านบุคลากร เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานด้านทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษา
ราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 ดังนี้

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวน
นักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 499 คนลงมา

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่
500 – 1,499 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน
ตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่
ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน
แบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหาร
โรงเรียนหรือครูผู้สอน ที่น้อยกว่า 10 ปี

5.2 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหาร
โรงเรียนหรือครูผู้สอน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหาร
โรงเรียนหรือครูผู้สอนที่มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

6. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์ของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ของ
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมมาพิจารณาถ้าพบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
ผู้บริหารด้านใดมีค่าอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน แล้วผู้วิจัยจะ
นำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้
ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารด้านนั้น
ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
 - 2.2 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.3 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
 - 2.4 ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพการใช้ข้อมูล และสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอ นำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนดังต่อไปนี้

1. ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

คณิตตรา เจริญพร (2555, หน้า 26) กล่าวถึงคุณลักษณะทางวิชาชีพว่า หมายถึง ลักษณะท่าทีหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง การชักนำ หรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานทางการศึกษา ให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถ มีทักษะการบริหารดีเยี่ยม มีการประเมินการทำงานอย่างครบวงจร มีประสบการณ์ด้านการบริหารเป็นอย่างดี และความตั้งใจจริงในการบริหารงานโรงเรียนด้วยความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตนสามารถปฏิบัติงานในรูปแบบของการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมและบริหารงาน โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, หน้า 5 - 6) ได้สรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้ไวต่อข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มีความอดทนอดกลั้น อารมณ์มั่นคง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีการติดต่อประสานงาน มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี มีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นผู้ที่มีความใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน พร้อมทั้งมีการสร้างขวัญและกำลังใจจูงใจยึดเหนี่ยวตามสถานการณ์และให้เกียรติ เคารพผู้อื่น

ชนินาถ ชิงชวง (2556, หน้า 40) กล่าวถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอยู่แล้ว และจำเป็นต้องสร้างขึ้นมาปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

นฤชยา นนทะยะโส (2556, หน้า 8) ได้สรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ที่เป็นเลิศในการบริหารการศึกษามีศักยภาพในการบริหาร ผู้บริหารที่พร้อมนำพาองค์การหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปในชุมชน และสังคม

อนงค์นารถ ไชยรา (2557, หน้า 11) ได้สรุปว่า ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติเฉพาะตัวและที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วสันต์ บัวชุม (2561, หน้า 66 – 67) ได้สรุปว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะการติดต่อประสานงาน การสื่อสารและเทคโนโลยีที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มีบุคลิกภาพที่ดีอ่อนน้อมถ่อมตน และพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ก้าวทันการปฏิรูปการศึกษา

จากความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่ดีและเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

มีนักการศึกษา นักวิจัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแตกต่างกัน ดังนี้

บุญมี เณรยอด (2554, หน้า 70 – 71) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการรองรับการปฏิรูปการศึกษาว่าประกอบด้วย

1. ผู้ร่วมงานศรัทธา
2. ทำงานเป็นทีม
3. เป็นผู้นำทางวิชาการ
4. มีวิสัยทัศน์
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. มีมนุษยสัมพันธ์
7. มีความรู้ความสามารถในการบริหาร
8. กล้าตัดสินใจและกล้ารับผิดชอบ
9. ซื่อสัตย์โปร่งใส
10. เป็นผู้ประสานที่ดี
11. เป็นประชาธิปไตย
12. ส่งเสริมและสนับสนุน
13. เป็นแบบอย่างที่ดี

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, หน้า 51) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูว่ามี ดังนี้

1. ไวต่อข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ
2. อุดหนุนอดกลั้น อารมณ์มั่นคง
3. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
4. ติดต่อประสานงาน
5. มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบ
6. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและการตัดสินใจ
7. ใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็น
8. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
9. สร้างขวัญกำลังใจ
10. รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์
11. ให้เกียรติ เคารพผู้อื่น

อนงค์นารถ ไชยรา (2557, หน้า 27) ได้สังเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความรู้ความสามารถ
3. ด้านบุคลิกภาพ
4. ด้านภาวะผู้นำ
5. ด้านบริหารจัดการ
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี
7. ด้านความคิดสร้างสรรค์
8. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 304 – 306) 1. กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จากการสังเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ของนักการศึกษา ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลใน

ศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. นักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพ และมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน และจะต้องหาวิธีจัดการ อย่างต่อเนื่องเหมือน “ทฤษฎีน้ำไหล (flow theory)”
2. นักการสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มี ประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด
3. นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะด้านผลกระทบ ที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาว และจะได้รับประโยชน์เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการ ตัดสินใจทั้งหมด
4. สร้างชุมชน (Builds Community) ในที่นี้ หมายถึง การประสาน เชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสมตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อ เชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นมันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่ พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย
5. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคต ที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกัน ได้ด้วย
6. การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ (Collaboration and Connection) ผู้บริหารต้องแสวงหา แบ่งปันข้อมูล และความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการ ค้นหาคความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทาง บล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น
7. สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ผู้บริหารต้องสร้าง หลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับ นักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่

แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ

8. ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้บริหารต้องมีลักษณะความมั่นใจ (confidence) เข้าถึงได้ง่าย (approachable) มีความโดดเด่น (be visible) ในฐานะที่เป็นผู้นำ ต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

9. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) ผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (dedication) อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และอย่ายอมแพ้ (Never give up) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

10. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นที่น่าตื่นเต้นและนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร และสังคมโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Lifelong Learner)

11. ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการ (entrepreneurial organization) ได้ด้วย

12. นักริเริ่มงาน (Intuitive) ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (instincts) ของตนเอง ความสามารถการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจ (intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

13. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

14. การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble) ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียนซึ่งงานผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้นแต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนใน

โรงเรียนนั้นคือ ต้องมีสัมมาคารวะ การรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครู และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

15. ตัวแบบที่ดี (good Model) หากคุณกำลังส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้ และฝึกพวกเขาให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็น การใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ และการปลูกฝังสร้างสรณ์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

นิตสาร กองอุดม (2562, หน้า 45) ได้สังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพจากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านภาวะผู้นำ
3. ด้านความซื่อสัตย์
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. ด้านบุคลิกภาพที่ดี
6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

บวร เทศารินทร์ (2564, ออนไลน์) กล่าวถึงคุณลักษณะที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีและใช้ในการบริหารงาน จากบทความผู้บริหารโรงเรียน 4.0 พลังขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา ควรมีดังต่อไปนี้

1. ความมีอุดมการณ์ อุดมการณ์อยากเป็นผู้บริหารที่ดี ใช้โอกาสบทบาทหน้าที่สร้างคุณประโยชน์ต่อการศึกษาพัฒนาชาติ มุ่งมั่นพัฒนางานที่ส่งผลต่อผู้เรียน ต่อโรงเรียน ต่อสังคม ความมีอุดมการณ์จะเป็นแรงจูงใจ แรงผลักดันให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น

2. ความมุ่งมั่นเอาใจใส่คุณภาพ มีความตั้งใจ จริงใจ เสียสละ มุ่งจัดการให้งานดำเนินการอย่างเรียบร้อย สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว เป็นระบบ มีแบบแผน มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวัง

3. ความเป็นผู้มีคุณธรรมและเมตตาธรรม เป็นผู้ให้อภัย ไม่ตัดสิน ความถูกต้องของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงเขาเล่าให้ฟัง ไม่อาฆาตในเรื่องที่เกิดขึ้นแล้ว มีความลำเอียงน้อยที่สุด มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม เสมอภาค มีความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีจิตอาสาที่ดั่งงาม

4. ความเป็นผู้มีอารมณ์ จิตใจดี เป็นผู้มี ความมั่นคงทางอารมณ์ และจิตใจ มีความสุขภาพทั้งการแต่งกาย การพูด ที่มีความเข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคง รู้จักกาลเทศะ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนและเสียผลประโยชน์ ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความช่วยเหลือตามสมควร

5. ความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ยกตนข่มท่าน ให้เกียรติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึง ผู้ปกครอง ชุมชนชนัญญาติมิตรและพี่น้องที่เสมอเหมือนครอบครัวเดียวกัน

6. รักความก้าวหน้าใฝ่ใจเรียนรู้ และให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้จริง รวมถึงการรอบรู้ในหลักการบริหาร ระเบียบแบบแผนปฏิบัติ รู้ที่ถูกต้องชัดเจน

Fox (2006, p. 57) ได้กล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน จากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพดี มีทักษะทางสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม

Barnard (2009, p. 295) กล่าวว่าประสิทธิภาพของผู้นำหรือผู้บริหารวัดได้จากประสิทธิภาพของงานกับความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย

1. ความเป็นชีวิตชีวาและทนทาน
2. ความสามารถในการตัดสินใจ
3. ความสามารถในการจูงใจคน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความฉลาดไหวพริบ

ตาราง 1 การสังเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	บุญมี เถรยอด (2554)	จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556)	อนงค์นารถ ไชยรา (2557)	ชัยนต์ เพาพาน (2559)	นิศากร กองอุดม (2562)	บวร เพศารินทร์ (2564)	Fox (2006)	Barnard (2009)	Quible (2010)	คามณี	ร้อยละ
1. ผู้รวมงานศรัทธา	√									1	10
2. ทำงานเป็นทีม	√									1	10
3. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	√		√	√	√					4	40
4. การมีวิสัยทัศน์	√	√	√	√	√					6	60
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	√		√	√	√				√	6	60
6. มีมนุษยสัมพันธ์	√						√			2	20
7. ความรู้ความสามารถ	√	√	√				√	√	√	6	60
8. กล้าตัดสินใจและกล้ารับผิดชอบ	√	√						√		3	30
9. ซื่อสัตย์โปร่งใส	√				√				√	3	30

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	บุญมี เถรยอด (2554)	จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556)	อนงค์นารถ ไชยรา (2557)	ชัยนต์ เพาพาน (2559)	นิศากร กองอุดม (2562)	บวร เพศารินทร์ (2564)	Fox (2006)	Barnard (2009)	Quible (2010)	คามณี	ร้อยละ
10. เป็นผู้ประสานที่ดี	√	√		√					√	4	40
11. เป็นประชาธิปไตย	√	√								2	20
12. ส่งเสริมและสนับสนุน	√	√								2	20
13. เป็นแบบอย่างที่ดี	√			√	√	√	√			5	50
14. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี		√	√	√		√	√			5	50
15. อดทนอดกลั้น อารมณ์มั่นคง		√				√				2	20
16. ใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็น		√								1	10
17. บุคลิกภาพที่ดี		√	√	√	√	√	√	√		7	70
18. การบริหารแบบมีส่วนร่วม			√	√	√	√				4	40

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	บุญมี เถรยอด (2554)	จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556)	อนงค์นารถ ไชยรา (2557)	ชัยนต์ เพาพาน (2559)	นิศการ กองอุดม (2562)	บวร เพศรินทร์ (2564)	Fox (2006)	Barnard (2009)	Quible (2010)	คามณี	ร้อยละ
19. คุณธรรม จริยธรรม			√		√	√				3	30
20. การสร้างแรงบันดาลใจ		√		√		√		√		4	40

จากตาราง 1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน และใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ขึ้นไปในการคัดเลือก จึงสรุปคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้ทั้งหมด 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านมีความรู้ความสามารถ 4) ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี 5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 6) ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี 7) ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี 8) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 9) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการมีวิสัยทัศน์ไว้มากมายดังนี้

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, หน้า 6) ได้สรุปว่า วิสัยทัศน์กว้างไกล หมายถึง เป็นผู้ที่มีความสามารถมองเห็นภาพ ในอนาคต และแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้ เป็นอย่างดี สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management)

นฤชยา นนท์ยะโส (2556, หน้า 9) ได้สรุปว่า ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ลักษณะความสามารถของผู้บริหารที่สามารถจูงใจให้บุคคลในสังคมมีความรู้สึกที่สอดคล้องกันเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหาร การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับองค์การและชุมชนในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา มีความสามารถในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องยอมรับปฏิบัติตามและนำไปสู่การสร้างพันธกิจสัญญาาร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความสามารถเชิญชวนชุมชนให้มีส่วนร่วมวิเคราะห์ปัญหา เลือกใช้แนวทางที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างชาญฉลาด

ธันยรัตน์ ชาตวิฑูม (2556, หน้า 35 – 36) ได้สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การสำรวจข้อมูล วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งในการบริหารโรงเรียนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ กำหนดเป้าหมายและมีความยืดหยุ่นในการบริหารให้ไปสู่ความสำเร็จ ส่งเสริมให้คณะครูใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นหรือรณรงค์สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ยอมรับและเรียนรู้ประสบการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และพัฒนา ส่งเสริมการศึกษาคุณภาพ การฝึกอบรม และการศึกษาต่อของคณะครู

รัชพงษ์ อึ้งวงค์ (2561, หน้า 14) ได้สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์การ ที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือยอมรับแนวคิด

จากความหมายของด้านการมีวิสัยทัศน์ข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อวางแผนในอนาคตได้ มีความสามารถในการวางแผนงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้ มีวิธีการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้ และสามารถนำวิสัยทัศน์มากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาได้

2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้มากมายดังนี้

จันทิมา ผลอินทร์ (2555, หน้า 42) ได้สรุปว่า ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ เป็นความคิดริเริ่มแรกที่ไม่ซ้ำแบบใคร ส่วนความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า

นฤชยา นนทยะโส (2556, หน้า 9) ได้สรุปว่า ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะความสามารถของผู้บริหารที่มีความสามารถในการคิดได้หลายทาง คิดนอกกรอบ คิดหาทางแก้ปัญหาไว้หลาย ๆ ทาง เตรียมทางเลือกสำหรับการแก้ปัญหาไว้มากกว่าหนึ่งเสมอ มีความสนใจต่อเหตุการณ์รอบด้าน สนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ สนใจปัญหายอมรับการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญปัญหา กระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ถอยหนี รับประสบการณ์ต่าง ๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบถอย สามารถนำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ มาใช้แก้ปัญหา ใช้กระบวนการคิดที่ผสมผสานความคิดเดิมเกิดเป็นแนวคิดใหม่เพื่อแก้ปัญหา

จากความหมายของด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารมีการคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพพื้นฐานของโรงเรียน มีความสามารถในการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียน สามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีการคิดนอกกรอบ การคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม เพื่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีแนวทางในการบริหารที่ท้าทายความรู้ความสามารถของครูเพื่อพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

3. ด้านมีความรู้ความสามารถ

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านมีความรู้ความสามารถไว้มากมาย ดังนี้

สุติมา ไชยบำรุง (2556, หน้า 49 – 51) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานโดยการใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีการกำหนดปรัชญาวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน วางแผนงานไปในทิศทางที่เหมาะสม ความสามารถในการจัดองค์การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มอบหมายงานและจัดคนเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมประสานงานและควบคุมงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน และความสามารถประเมินผลงานตามสภาพจริง มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน

ประชา แก้วสวัสดิ์ (2558, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการบริหาร หรือคุณสมบัติและลักษณะที่สังเกตได้ของผู้บริหารในการใช้เทคนิควิธี มีศิลปะในการบริหารงานและสามารถนำความรู้หลักการ แนวคิดทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของด้านมีความรู้ความสามารถข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านมีความรู้ความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการบริหารโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการบริหารจัดการ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน วางแผนงานไปในทิศทางที่เหมาะสม ความสามารถในการมอบหมายงานและจัดคนเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมประสานงานและควบคุมงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน และความสามารถประเมินผลงานตามสภาพจริง มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน

4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการเป็นผู้ประสานที่ดีไว้มากมาย ดังนี้

จันทิมา พลอินทร์ (2555, หน้า 46 – 47) ได้สรุปว่า การประสานความสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่างเป็นสิ่งสำคัญ สามารถในการใช้วิชาความรู้อย่างหนึ่ง สามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่ง ทั้งสองประการนี้ต้องดำเนินคู่กันไปและจำเป็นต้องกระทำด้วยความสุจริตกาย สุจริตใจ ด้วยความคิดความเห็นที่เป็นอิสระปราศจากอคติและด้วยความถูกต้องตามเหตุผลด้วย จึงจะช่วยให้งานบรรลุจุดหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วน

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, หน้า 6) ได้สรุปว่า ติดต่อประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้เชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน / สถานศึกษา และต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศเป็นอย่างดี

นฤชยา นนทยะโส (2556, หน้า 9 – 10) ได้สรุปว่า ความสามารถในการประสานงานที่ดี หมายถึง ลักษณะความสามารถของผู้บริหารที่ใช้กระบวนการที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา มีความสามารถในการใช้เทคนิคการประสานงานได้อย่างชาญฉลาด ใช้ความสามารถดำเนินการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสามารถลดขั้นตอน ลดความขัดแย้งและลดความซับซ้อนในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างชาญฉลาดจนเกิดเป็นพลัง ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญ รู้จักใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

จากความหมายของด้านการเป็นผู้ประสานที่ดีข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี หมายถึง ผู้บริหารใช้รูปแบบในการติดต่อประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องและครบถ้วนโดยการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ได้ทั่วถึง มีเทคนิคในการประสานงานให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างดี แสวงหา แบ่งปันข้อมูล และความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน ทำความเข้าใจและเรียนรู้พฤติกรรมของครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี และมีเทคนิค มีความสามารถในการครองใจคน

5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีไว้มากมาย ดังนี้

จรรยา เคหา (2554, หน้า 25) ได้สรุปว่า ความรับผิดชอบ การอุทิศตน และเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการอุทิศเวลาให้กับการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร มีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 29) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานสามารถประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 304 – 306) กล่าวถึง ตัวแบบที่ดี (good Model) ว่าหากคุณกำลังส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้ และฝึกพวกเขาให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็น การใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ และการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

จากความหมายของด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน การทำงานร่วมกับคนอื่น การคิดวิเคราะห์เป็น และการใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยีไว้มากมายดังนี้

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, หน้า 6) ได้สรุปว่า เป็นผู้ไวต่อข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ หมายถึงผู้บริหารมีอาชีพ จำเป็นต้อง

เป็นคนที่ทันสมัย ต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ ต้องรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กร ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ โดยมีข้อมูลและสารสนเทศ ช่วยในการดำเนินการ และบริหารงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 44) สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มาถ่มกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

อนงค์นารถ ไชยรา (2557, หน้า 34) กล่าวว่า ทักษะทางการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารที่ดีและถูกต้อง อีกทั้งมีทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถจัดให้มีข้อมูลสารสนเทศ และมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายของด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยีข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร มีการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู จัดให้มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน มองเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ โดยจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการมีบุคลิกภาพที่ดีไว้มากมายดังนี้

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, หน้า 7) ได้สรุปว่า มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน หมายถึง เป็นการบริหารงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องพบกันครึ่งทาง หาแนวทาง ที่พึงประสงค์ให้ได้ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ได้ ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพ และการทำงานเป็นประชาธิปไตย จึงจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

ณัฐชุนันท์ ธนัพประยูร (2559, หน้า 22) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นบุคคลซึ่งได้แก่ ลักษณะทางกาย อารมณ์

ทัศนคติ และสังคม อันจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ด้วยอิทธิพลจากพันธุกรรม สิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาอบรมเป็นสำคัญ บุคลิกภาพที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา

บุษบา คำนนท์ (2559, หน้า 32) ได้กล่าวสรุปว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของบุคคลซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรม และเป็นเอกลักษณ์ของตน ทั้งทางด้านรูปร่างหน้าตา ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมต่างๆ รวมถึงการแต่งกาย กิริยาท่าทางที่เหมาะสม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากคนอื่น มีความสำคัญต่อผู้บริหารอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบุคลิกภาพดีนั้นย่อมสร้างศรัทธา ความเชื่อถือ และความนิยมชมชอบแก่ผู้ร่วมงาน

จากความหมายของด้านการมีบุคลิกภาพที่ดีข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ มีความสุภาพทั้งกาย วาจา โดยแสดงออกถึงความเข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคง รู้จักกาลเทศะ ให้เกียรติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากร รวมถึง ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะ และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความกระตือรือร้นและคล่องแคล่วในการทำงาน มีความยุติธรรมในการบริหารงาน และใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน

8 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้มากมายดังนี้

มนสิการ แดขุนทด (2556, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นวิธีการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมตามความเหมาะสม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตาม ร่วมประเมินผล ร่วมแก้ไข ร่วมรับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจในผลงานเมื่องานประสบความสำเร็จ ย่อมได้รับการยกย่องนับถือ การยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป

ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2557, หน้า 24) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน มีส่วนเข้าร่วมคิดพิจารณา กำหนดนโยบายองค์กร และร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายสนองความต้องการ ความพึงพอใจให้กับผู้ทำงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ไพลิน ทิพย์करण (2558, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์การ

จากความหมายของด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความรู้ความสามารถ ให้มีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงเรียน และให้โอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน

9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการสร้างแรงบันดาลใจไว้มากมาย ดังนี้

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, หน้า 7) ได้สรุปว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ให้กำลังใจครู ที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา รู้จักให้การชมเชย ให้รางวัลหรือบำเหน็จ ความชอบ ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใย ตลอดเวลา การพัฒนาบุคลากรจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพ และครอบครัวอยู่เสมอ มีการให้อภัยเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการตักเตือนอย่างรุนแรง ผู้ร่วมงานจะมีความสุขมากในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน การสร้างขวัญและกำลังใจ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และการจัดระบบงานตามความสามารถของครู

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 304 - 306) กล่าวถึงการสร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ว่าผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องใช้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้บริหารรับรู้อะไรและคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ และความสามารถในการสร้าง

แรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) ว่าผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

จากความหมายของด้านการสร้างแรงบันดาลใจข้างต้น สรุปได้ว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครอง สร้างความพร้อมของตนเองเพื่อรองรับและสนับสนุนบุคลากรทุกโอกาส สร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีเทคนิคด้านการจูงใจ พูดจริง ทำจริง มีความจริงใจ มีน้ำใจ เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานทุกคน และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการให้รางวัลหรือบำเหน็จ ความชอบอย่างเท่าเทียมกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการ การมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีทักษะในการติดต่อประสานงาน ใช้การสื่อสารและเทคโนโลยีได้ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี และมีพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ของ บุญมี เณรยอด (2554, หน้า 70 – 71) จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, หน้า 51) อนงค์นารถ ไชยรา (2557, หน้า 27) ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 304 – 306) นิศากร กองอุดม (2562, หน้า 45) บวร เทศารินทร์ (2564, ออนไลน์) Fox (2006, p. 57) Barnard (2009, p. 295) และ Quible (2010, p. 15) ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ออกมาได้ 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านมีความรู้ความสามารถ 4) ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี 5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 6) ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี 7) ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี 8) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 9) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

มีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของการบริหารโรงเรียน ความหมายของประสิทธิผล ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน และขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียนไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อัครินทร์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บังคับการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจการสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล แต่ละฝ่ายร่วมมือกันวางแผนดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงาน หรือกิจการในโรงเรียน โดยใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการให้การศึกษา มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียน ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

วสันต์ บัวชุม (2561, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากร ในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัด

องค์การ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

วาทีตยา ราชภัคดี (2561, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารร่วมมือกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เด็กเยาวชนและผู้สนใจ ซึ่งอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

จากความหมายของการบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารของกลุ่มบุคคลโดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้สั่งการ ซึ่งเกิดจากการร่วมมือกันบริหารจัดการและให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2. ความหมายของประสิทธิผล

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้แตกต่างกัน ดังนี้

นิชานันท์ ราววัน (2560, หน้า 40) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน

ปฎิมา คำชมภู (2560, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการ การบริหารงาน ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ในหน่ยงานของตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 61) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์

วาทีตยา ราชภัคดี (2561, หน้า 63) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์

Price (1968, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึงความสามารถในการดำเนินงานให้เกิดผลตาม

เป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของประสิทธิผลข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือผลที่เกิดจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผลให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล รวมมีกันวางแผนดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงาน หรือกิจการในโรงเรียน และใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการให้การศึกษา กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการศึกษา โดยพิจารณาตัวชี้วัดจากความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานและสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

นิชานันท์ ราชวัน (2560, หน้า 41) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานด้านกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในโรงเรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้านในการบริหารงานของโรงเรียน

Hoy and Miskel (2013, p.54) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีประสิทธิภาพทางการเรียนสูง สามารถพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมายเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารจัดการและความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานในโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งาน ในการบริหารงานของโรงเรียน

4. ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน

มีหน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียนไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี (2553, หน้า14) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญของมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้

1. ด้านบริหารวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล และการวัดผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการมีภาระหน้าที่ 17 หน้าที่ด้วยกันคือ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

- 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.4 การหลักสูตรของสถานศึกษาพัฒนา
- 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน

- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาและองค์กรอื่น

- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล
ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน

วิชาการของสถานศึกษา

- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านบริหารงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของ

สถานศึกษามุ่งเน้นความอิสระ ในการบริหารจัดการให้คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึด
หลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหา
ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาให้บริการ
จัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ขอบข่ายและ
ภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อ
เสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก

งบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน

เพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
จัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และ

รายงาน

3. ด้านบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา และมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 หน้าที่ด้วยกันคือ

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ

ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

- 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้อง

กับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานทั่วไปมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ

- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ

เลิกสถานศึกษา

- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ในการลงโทษนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) กล่าวถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายฉบับแรกที่ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติใช้เป็นหลักในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ได้กำหนดรายละเอียดสำหรับการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมไว้อย่างชัดเจน ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนี้

ขอขยาย / ภารกิจดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั

องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ

ของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ขอบข่าย / ภารกิจการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณของ

สถานศึกษาตามระบบการพัฒนาระบบการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตังงบประมาณเพื่อ

เสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรร

งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจาก

งบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา
 10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 11. การวางแผนพัสดุ
 12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน
 13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
จัดหาพัสดุ
 14. การจัดหาพัสดุ
 15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
 16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
 17. การเบิกเงินจากคลัง
 18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
 19. การนำเงินส่งคลัง
 20. การจัดทำบัญชีการเงิน
 21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
ขอขยาย / ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้
1. การวางแผนอัตรากำลัง
 2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษา
 3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา
 5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 6. การลาทุกประเภท

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษเสนอ

รายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

12. การออกจากราชการ

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ

ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ขอขยาย / ภารกิจดำเนินการด้านงานด้านการบริหารทั่วไปของ

สถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจั้ดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ เลิกสถานศึกษาเสนอข้อมูลและความต้องการในการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก หรือเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ

ลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาและพิจารณาขอขายของการบริหารงานในโรงเรียนพบว่า
ขอขายและภารกิจของการบริหารงานในโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 - 104)
มีขอขายการบริหารงานในโรงเรียน 4 งาน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การ
บริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็น
ขอขายและภารกิจของสถานศึกษาและมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการ
วิจัยเพื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละงานดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้แตกต่างกัน
ดังนี้

วีรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงาน
วิชาการ หมายถึง การบริหารงานในหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การ
พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อ
พัฒนาคุณภาพการศึกษาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การ
พัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษาการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ การพัฒนาระบบ
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสาน
ความร่วมมือพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และการส่งเสริม สนับสนุน
งานวิชาการให้แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

มานา ชื่นใจ (2558, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า งานบริหารวิชาการ
หมายถึง การบริหารจัดการด้านงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการ
เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ
การศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศทางการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การ

พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 36 – 37) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมชุมชน ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.2 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 53) กล่าวถึงขอบข่าย / ภารกิจ การดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาระบบการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้หรือจัดทำกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเพิ่มเติมตามบริบทของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ

1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย จัดทำกรอบในการดำเนินงาน ตลอดจน ดูแล นิเทศ กำกับและติดตาม

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2 จัดการเรียนการสอนวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

- 3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียนช่วยเหลือผู้เรียนพิการ ด้วยโอกาสและผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย
- 4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น
- 4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
- 4.1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ
- 4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงหรือลึกซึ่งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้ครอบคลุมการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ การศึกษาสำหรับผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก
- 4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และมุ่งสู่ความเป็นสากล
- 4.2 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 5.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และมีความสนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตามศักยภาพของผู้เรียน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

5.7 ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าเพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน เทียบเคียงระดับสากล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการประเมินผลการเรียนรายภาค / รายปี และตัดสินผลการเรียน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหาการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อะไรและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้านของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นห้องสมุด IT ห้องสมุดกลางและห้องสมุดกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ห้องสมุดเคลื่อนที่

มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑน์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ ศูนย์วิชาการ
สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนธรรมะ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการ
จัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษา ของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง / แผนที่และระบบ
การเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชนห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑน์
ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน
และภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนา การเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และ
ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8.5 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ใน
ต่างประเทศ

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจ
กระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการ
พัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของ
กระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้องก้าวหน้า และเกิด
ประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึง
และต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับ
ระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนว
เป็นองค์ประกอบสำคัญโดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมใน
กระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างงานแนะแนวและระบบ
การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทและเห็นคุณค่าของ
การแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล นิเทศ กำกับ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์การภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงงานแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาชาติ เอกลักษณะของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

11.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา) ที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ที่ผ่านการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา และระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ความสำเร็จของการพัฒนา วิธีการดำเนินงานที่มีหลักวิชาและผลการวิจัยรองรับ งบประมาณ และทรัพยากร รวมทั้งแหล่งวิทยาการจากภายนอกที่ให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน โดยมีบุคลากรของสถานศึกษาและผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับและดำเนินการ ทั้งนี้โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.3 จัดระบบบริหารงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนและ
 เชื่อมต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน และจัดทำระบบสารสนเทศที่มี
 ฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันอย่างครบถ้วนถูกต้อง และเพียงพอ และสามารถเข้าถึง
 ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย

11.4 ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายดำเนินการ
 ตามแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

11.5 จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
 เพื่อทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
 และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้รับผิดชอบ
 และผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบการปรับปรุงพัฒนา และพร้อมรับการติดตามตรวจสอบ
 คุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

11.6 จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐาน
 การศึกษาของสถานศึกษาโดยมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการขึ้น
 ทะเบียนจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างน้อย ๑ คน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย
 และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด

11.7 จัดทำรายงานประจำปี (SAR) เพื่อสะท้อนคุณภาพ
 ผู้เรียนและการบริหารจัดการศึกษาของผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่นำไปสู่
 เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ในรอบปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่
 เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.8 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษามี
 ความรู้ ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็น
 วัฒนธรรมองค์กร และนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปใช้ในการ
 วางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

12.1 ส่งเสริมให้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล
 ครอบครั้ว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กร
 วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

- 12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน
- 12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ
- 12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 13.1 ประสานความร่วมมือวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- 13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
- 13.3 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการและวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครอง ผู้เรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนการรวมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น
- 13.4 ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาที่เป็นจุดเน้นเฉพาะ
- 14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

15.1 จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.3 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

16.1 ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัดใบงาน และใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 พิจารณาคัดเลือกหนังสือเรียน แบบเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน และใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัยให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และรวบรวมแหล่งสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นห้องสมุด IT เพื่อเป็นแหล่งสืบค้น

17.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากการศึกษาข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า

การบริหารงานวิชาการมีข้อบ่งชี้การปฏิบัติงาน 17 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การประกันคุณภาพการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

2.1 ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้แตกต่างกัน
ดังนี้

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 24) ได้สรุปไว้ว่า การบริหาร
งบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณ การจัดสรร
งบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพ การใช้จ่ายงบประมาณ
การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา งานการเงิน งานการบัญชี งานการพัสดุ
และสินทรัพย์

มานา ชื่นใจ (2558, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงาน
งบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการด้านการเงินอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียน ได้แก่
การจัดทำและเสนองบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม
ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินการระดมทรัพยากรและการลงทุน
เพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารสินทรัพย์และพัสดุ

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงาน
งบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาศึกษา
ของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำ ข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูล
สินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล
และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

จากความหมายของการบริหารงานงบประมาณข้างต้นสรุปได้ว่า
การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณเกี่ยวกับ
การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน
การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลง
งบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงาน
การใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การ
ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย
เกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผน
พัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้
เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การ

จัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.2 ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขอบข่ายการบริหารงาน
งบประมาณไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบาย
และแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 67 – 72) กล่าวถึงขอบข่าย / ภารกิจกา
รดำเนินการด้านการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาก
การบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอต้งงบประมาณ

เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (SWOT Analysis) โดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อจัดสรรงบประมาณประจำปีที่ได้รับให้กับหน่วยงานภายในสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนการจัดชั้นเรียนข้อมูลครูและบุคลากร ข้อมูลผู้เรียน ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา เพื่อใช้กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต เป้าหมายกิจกรรมหลัก และการสนับสนุน

1.4 ทบทวนประสิทธิภาพการใช้จ่ายตามแผนปฏิบัติการในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายปีที่ขอต้งงบประมาณและค่าใช้จ่ายล่วงหน้า 3 ปี ของงบบุคลากร งบดำเนินงาน งบเงินอุดหนุน งบลงทุน และงบรายจ่ายอื่นที่สอดคล้องกับประเด็นกลยุทธ์ตามแผนพัฒนา

1.5 ประเมินการและกำหนดวงเงินค่าใช้จ่ายกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนของแต่ละผลผลิต เพื่อกำหนดกรอบวงเงินที่ใช้จ่ายแต่ละปี และจัดตั้งงบประมาณเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.6 วิเคราะห์ผลการประกันคุณภาพภายใน ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกลยุทธ์ของสถานศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อตรวจสอบทบทวนภารกิจ และจัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF) เป็นรายละเอียดของแผนงบประมาณ

1.7 ขอความเห็นชอบแผนงบประมาณต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

4.1 ตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็นต้องขอโอนและเปลี่ยนแปลงเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 ขอโอน/เปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ไม่ต้องทำความตกลงกับสำนักงบประมาณให้เสนอต่อส่วนกลาง/เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

5.1 รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยัง
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

6.1 จัดให้มีการตรวจสอบและติดตามให้กลุ่ม ฝ่าย งาน
ในสถานศึกษา รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อสถานศึกษา
จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน และผลการใช้จ่ายงบประมาณต่อสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณแล้วจัดส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภายในระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก
งบประมาณ

7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ
มอบหมาย

7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การดำเนินงานของสถานศึกษา

7.3 วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ
ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

8.1 ประสานและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ
แหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนในท้องถิ่น
ให้เป็นระบบ

8.2 ศึกษาแนวทางหรือระเบียบที่จะขอรับการสนับสนุน
จากแหล่งทรัพยากรทุกประเภทตลอดจนเงื่อนไขการขอรับการสนับสนุน

8.3 วางแผน รณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา
และทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

8.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่าย
ทุนการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

เกิดประสิทธิผลคุ้มค่า และมีความโปร่งใส

8.5 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา โดยให้เป็นไปตามความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

8.6 ให้อุทิศตน ครอบคลุม ชุมชน องค์การเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินหรือทรัพยากรให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมกับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับ กองทุนเพื่อการศึกษา

9.1 สำรวจความต้องการของผู้เรียนและคัดเลือกผู้เสนอ กู้ยืมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

9.2 ประสานการกู้ยืมเพื่อการศึกษากับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

9.4 ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผล

การดำเนินงาน

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

10.1 จัดทำรายการทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการเพื่อการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้เรียน และบุคลากรทั่วไปจะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากร ร่วมกันกับบุคคลและหน่วยงานรัฐบาลและเอกชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากร ภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

10.4 ประสานความร่วมมือกับผู้รับผิดชอบแหล่ง
ทรัพยากรภายในและภายนอกทั้งทรัพยากรและธรรมชาติ ทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น
ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

10.5 ดำเนินการเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานทั้ง
ภาครัฐและเอกชน ที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

10.6 อำนาจในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากร
และได้รับการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ จะต้องอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของ
สถานศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตาม
กระบวนการของการวางแผนงบประมาณ

11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่
จัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการโดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุนำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการ
คือรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคาคุณลักษณะเฉพาะ หรือแบบรูปรายการและ
ระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ (ทั้งนี้รายละเอียดพัสดุที่ต้องการนี้ต้องเป็นไปตามแผนปฏิบัติ
การประจำปี (แผนปฏิบัติงาน) และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี) ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำแผนการจัดหา
พัสดุ

11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนการจัดหาพัสดุนำการสำรวจ
ข้อมูลรายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุ โดยมีการสอบถามกับแผนปฏิบัติงานและ
เอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและความเหมาะสมของ
วิธีการจัดหาควรเป็นการซื้อ การเช่า หรือการจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบถามแล้ว
มาจัดทำแผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดินให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาท และที่ดิน
สิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกินหนึ่งล้านบาท (รายละเอียดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
ที่ ตผ 0004 / ว 97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546)

12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะ
ของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

12.1 กำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบกรขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณให้กำหนดแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดตามความต้องการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นประโยชน์กับทางราชการ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

13.1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดหาพัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลืองการจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผลผู้ขายและผู้รับจ้าง เป็นต้น

14. การจัดหาพัสดุ

14.1 การจัดหาพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2 การจัดทำพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้สถานศึกษา รับผิดชอบ รับบริการ รับจ้าง ผลิตภัณฑ์จำหน่าย พ.ศ. 2533

14.3 การจัดหาพัสดุด้วยเงินงบประมาณต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549 โดยกำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือองค์กรอื่นมีส่วนร่วมในการจัดหาโดยประเภทของพัสดุที่จัดหาต้องเป็นไปตามหลักจำแนกประเภทรายจ่ายงบประมาณและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.4 การจัดหาพัสดุด้วยเงินนอกงบประมาณจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549 และให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยการบริหารจัดการเกี่ยวกับเงินรายได้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ในสังกัดเขต

พื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2549 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ อัตรา และวิธีการนำเงินรายได้สถานศึกษาไปจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

15.1 จัดทำทะเบียนคุมบัญชีทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ

ไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

15.2 ควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปี และให้มีการจำหน่ายพัสดุ

ที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

15.4 พักดูที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างกรณีที่ได้มาด้วย

เงินงบประมาณให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุ กรณีที่ได้มาจากการรับบริจาคหรือจากเงินรายได้สถานศึกษาให้ขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษา

ในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.2 การจัดหาผลประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุ และ

อสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษาภายในวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และต้องไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจของสถานศึกษา

16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณ

ประเภทเงินรายได้สถานศึกษา

16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ 1 - 3

ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

17. การเบิกเงินจากคลัง

17.1 สถานศึกษาได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจาก

คลัง / กรมบัญชีกลางโดยตรงโดยจัดทำและตรวจสอบเอกสารหลักฐานขอเบิกให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการเบิกเงินจากสำนักงานคลังจังหวัด ณ อำเภอแล้วแต่กรณี ตามระบบ GFMS

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

18.1 สถานศึกษาได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน ต้องปฏิบัติตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ พ.ศ. 2551

19. การนำเงินส่งคลัง

19.1 การนำเงินส่งคลังให้นำส่งภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

19.2 ขั้นตอนและวิธีการนำเงินส่งคลังให้เป็นไปตามที่ระบบ GFMS กำหนด

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

20.1 สถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง / กรมบัญชีกลางการจัดทำบัญชีการเงินให้บันทึกบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง และระบบ GFMS ที่กระทรวงการคลังกำหนด

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

21.1 จัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินเป็นไปตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้างและระบบ GFMS ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

21.2 จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้สถานศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด คือ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยหลักเกณฑ์ อัตรา และวิธีการนำเงินรายได้สถานศึกษาไปจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

22.1 สถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง / กรมบัญชีกลางแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และแบบรายงานให้จัดทำตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง และระบบ GFMS ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

จากการศึกษาเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณมีขอบข่ายการบริหารงานหลักๆ 22 ด้าน ได้แก่

- 1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ
- 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน
- 3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 4) การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ
- 8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 11) การวางแผนพัสดุ
- 12) การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ
- 13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 14) การจัดหาพัสดุ
- 15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
- 16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 17) การเบิกเงินจากคลัง
- 18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 19) การนำเงินส่งคลัง
- 20) การจัดทำบัญชีการเงิน
- 21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 22) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้แตกต่างกัน ดังนี้

โสภณ สวชนท (2557, หน้า 26) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคล เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

วีรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการย้าย การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย การออกจากราชการ

ภัทราวดี ตริโษฐ์ (2559, หน้า 15) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานโดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรม ที่เกี่ยวกับตัวบุคคลเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องมีความคล่องตัว มีอิสระภายใต้ระเบียบกฎหมาย

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนาสนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

วาทีทยา ราชภัคดี (2561, หน้า 65) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดผลดีที่สุดในโดยดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษา วินัย และการลาออกจากราชการ

จากความหมายของการบริหารงานบุคคลข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานด้านบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การ

ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 83 – 90) กล่าวถึงขอบข่าย / ภารกิจ การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.1 จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

1.1.2 จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา

1.1.3 จำนวนลูกจ้างชั่วคราว

1.1.4 จำนวนพนักงานราชการ

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความ

เห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่สถานศึกษากำหนดต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาตำแหน่งต่าง ๆ ตามความต้องการของสถานศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 แจกภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

3.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.6 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตร 53 ทราบ และในส่วนของพนักงานราชการ และลูกจ้างต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทุก 6 เดือน

3.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.8 ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี

4.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.2.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลรายชื่อและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.2.2.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

2) ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้าย
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัด
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4.2.2.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.
เขตพื้นที่การศึกษา

2) ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้าย
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัด
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4.2.2.4 ส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหาร
สถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความ
ประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดหรือ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

4.3.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษา

4.3.2.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.3.2.2 สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติราชการใน
สถานศึกษา

1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

2) ในกรณีที่เห็นว่าไม่สมควรรับย้าย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัด
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4.3.2.3 ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

5.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติ

ในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
สถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

5.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น

เงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะ
ผู้บังคับบัญชา

5.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจ

ในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

5.1.4 แจกคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้น
เงินเดือน

5.1.5 ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่
ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็น
ที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึง
แก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมาย
กำหนดตามความเหมาะสม

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 1

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.1.1 กรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

8.1.2 พิจารณาลงโทษวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

8.1.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

8.2.1 ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

8.2.2 กรณีมีมูลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

8.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน

8.2.4 พิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2.5 รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เสนอรายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์ รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

12. การออกจากราชการ

12.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

12.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

13.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

13.3 รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

14.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

14.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

15.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงาน ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

16.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

17.2 ควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและ จรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา

18.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ในตนเอง

18.3 ป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

20.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการ
พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด

20.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.5 ประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาต่อไป

จากการศึกษาเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคลข้างต้นสรุปได้ว่าการ
บริหารงานบุคคลมีขอบข่าย 20 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรร
อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การ
ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้
ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการ
จัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ
พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริม
มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับ
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และ 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การบริหารงานทั่วไป

4.1 ความหมายของการบริหารงานทั่วไป

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปไว้แตกต่างกัน ดังนี้
 วีรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงาน
 ทั่วไปหมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา การ
 จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี
 เพื่อการศึกษา การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานธุรการ การระดมทรัพยากรเพื่อ
 การศึกษางานปกครองดูแล บำรุงรักษาใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม งานกิจการ
 นักเรียน งานประชาสัมพันธ์ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา และจัดระบบ
 ควบคุมภายในหน่วยงาน

มานา ชื่นใจ (2558, หน้า 12 - 13) ได้สรุปไว้ว่า การ
 บริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และการพัฒนา
 การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย จัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งาน
 เทคโนโลยีสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโน
 ประชากรผู้เรียน การรับนักเรียน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงาน
 กิจการนักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน
 องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและ
 หน่วยงานอื่น การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ การส่งเสริม
 สนับสนุน งานอื่น ๆ ของโรงเรียนที่ไม่ได้ระบุไว้

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารทั่วไป
 หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบ
 ฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและ
 ท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชนรวมถึง
 การจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านใน
 สถานศึกษา

จากความหมายของการบริหารงานทั่วไปข้างต้นสรุปได้ว่า การ
 บริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานด้านทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่าย
 ข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการ

บริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและ
พัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การ
ดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากร
เพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การ
ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและ
ส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน และ
แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

4.2 ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกำหนดขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปไว้
ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานนโยบาย
และแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 99 - 104) กล่าวถึงขอบข่าย / ภารกิจ
ดำเนินการด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาระบบบริหาร
รูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

1.1 จัดทำระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการ
บริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับ
สถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อ
การบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาทั้ง
ภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริม
ช่วยเหลือสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากร
ในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

2.3 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่
เครือข่ายการศึกษา สถาบันและองค์กรอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้
สอดคล้องกับเป้าหมาย ทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองต่อความต้องการของ
ชุมชน สังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน และหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาโดยความเห็นชอบของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาสถานศึกษา
ของสถานศึกษาตามนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ
ทิศทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 นำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนานโยบายและ
แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของสถานศึกษา

4.3 เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การศึกษาวิจัยของ
สถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.1 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น
องค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหาร
จัดการ

5.2 นำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแผนปฏิบัติ
การประจำปีเป็นเครื่องมือ การขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.3 ประเมินผลงานและรายงานการพัฒนาองค์กร

- 5.4 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงาน
- สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา
- 6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ
- 6.3 ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
- 6.4 ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการประเมินมาตรฐาน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษาในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- 7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา
- 7.4 ติดตาม ประเมินผลการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 7.5 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
- 8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนและรองรับการปฏิบัติงานธุรการ
- 8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบงานธุรการโดยเฉพาะและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ

8.4 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลัก
ความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า

8.5 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงระบบงานธุรการ
ให้มีประสิทธิภาพ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.1 วางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และ
สภาพแวดล้อม

9.2 บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และ
สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม

9.3 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้อาคาร
สถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10.1 ประสานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและ
จัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

10.2 เสนอสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโน
ผู้เรียน

10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการทำสำมะโนผู้เรียนในเขต
พื้นที่การศึกษา

11. การรับนักเรียน

11.1 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา
อย่างอิสระตามความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน ตามความพร้อมของสถานศึกษา
โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.2 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนการรับนักเรียนที่
กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและตามปฏิทินการรับ
นักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดเฉพาะสถานศึกษา
รูปแบบนิติบุคคล

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม
หรือเลิกสถานศึกษาเสนอข้อมูลและความต้องการในการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก หรือเปลี่ยน

สภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และ
ตามอัธยาศัย

13.1 สสำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการ
การศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย

13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและ
พัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ
การศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทาง
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง
หรือทั้ง 3 รูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยง
ประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
ของสถานศึกษา

14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาใน
ทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และสถานศึกษาใน
การใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน

14.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

15. การทัศนศึกษา

15.1 วางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอก
สถานศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

15.2 ดำเนินการขออนุญาตนำนักเรียนไปทัศนศึกษา โดย

15.2.1 การอนุญาตให้นักเรียนไปทัศนศึกษาใน
จังหวัดหรือต่างจังหวัดทั้งประเภทไป - กลับและค้างคืน เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ

สถานศึกษา

15.2.2 การอนุญาตให้นักเรียนไปทัศนศึกษา

ต่างประเทศ เป็นอำนาจของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

15.2.3 ดำเนินการนำผู้เรียนไปทัศนศึกษานอก

สถานศึกษาตามแผน หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

16. งานกิจการนักเรียน

16.1 วางแผนการบริหารงานกิจการนักเรียน

16.2 ดำเนินการตามแผนที่กำหนดโดยส่งเสริมให้

นักเรียนมีส่วนร่วม

16.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนางาน

กิจการนักเรียน

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของ

สถานศึกษา

17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตาม

แนวทางที่กำหนด

17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการ

ประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา

ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา

แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล

ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

ประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ

จัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และ

รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

- 20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้
- 20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ
- 20.5 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
21. การจักระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 21.1 วิเคราะห์กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา
- 21.2 วางแผนการจักระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา
- 21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด
- 21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- 22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 22.2 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับผู้เรียนให้เป็นไปตามบริบท สภาพแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 22.3 การวางแผนงานปกครองนักเรียน
- 22.4 การบริหารงานปกครองนักเรียน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการประสานงานปกครอง
- 22.5 การส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัด

กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนที่ประพฤติดี

22.6 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาสาเหตุเกิดในสถานศึกษาการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในสถานศึกษา

22.7 การสรุปประเมินผลงานปกครองนักเรียน

จากการศึกษาเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารงานทั่วไปมีขอบข่าย 22 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 8) การดำเนินงานธุรการ 9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 11) การรับนักเรียน 12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา 13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย 14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 15) การทัศนศึกษา 16) งานกิจการนักเรียน 17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 18) การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา 19) การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน 21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน และ 22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการบริหารของกลุ่มบุคคลโดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้สั่งการซึ่งเกิดจากการร่วมมือกันบริหารจัดการและให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ดังนั้นประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนจึงหมายถึงความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารจัดการและความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการ

บริหารงานในโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งาน ในการบริหารงานของโรงเรียน และจากการศึกษาและพิจารณาขอบข่ายของการบริหารงานในโรงเรียนพบว่า ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานในโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) มีขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน 4 งาน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงนำมาใช้ประกอบการวิจัยเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมีบริบททั่วไป ดังนี้

1. โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย 6 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

- 1.1 กลุ่มอำนวยการ
- 1.2 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 1.3 กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 1.4 กลุ่มนโยบายและแผน
- 1.5 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 1.6 กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 1.7 หน่วยตรวจสอบภายใน

2. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดนครพนม มีโรงเรียนในจังหวัดนครพนม จำนวน 51 โรงเรียน

- 2.1 ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามขนาด
 - 2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (1 – 499 คน) จำนวน 31 โรงเรียน
 - 2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง (500 – 1,499 คน) จำนวน 15 โรงเรียน

2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป) จำนวน 5 โรงเรียน
รวม 51 โรงเรียน

3. ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นองค์กรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในภูมิภาคอาเซียน ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติและก้าวหน้าอาเซียน
2. ส่งเสริม สนับสนุน นักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม
3. พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาให้ครอบคลุม ทัวถึงและมีคุณภาพ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและก้าวสู่มาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์กร ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ (Goals)

1. นักเรียนทุกคนเป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างครอบคลุม เสมอภาค เรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน และเป็นเลิศทางวิชาการ
2. นักเรียน เป็นคนดีและมีความสุขในสังคม
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณธรรมและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด สถานศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และมีความเชื่อมโยงทั้งระบบ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเข้มแข็ง

ค่านิยม (Values)

- F-U-N = เป็นสุข สนุกสนาน
 Forward thinking = หัวก้าวหน้า รักการเรียนรู้
 Unity = อยู่อย่างสามัคคี มีความเป็นหนึ่ง ประสานความร่วมมือ
 Noble minded = พึ่งมีคุณธรรม นำจิตใจ

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดนครพนม ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นองค์กรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในภูมิภาคอาเซียน ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีประเด็นยุทธศาสตร์คือการจัดการศึกษาให้ครอบคลุม ทัวถึงและมีคุณภาพ เพื่อบรรลุประชาคมอาเซียนและก้าวสู่มาตรฐานสากล การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และการสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์กร ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษา
หลายท่าน ดังต่อไปนี้

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร
โรงเรียน

ประชา แก้วสวัสดิ์ (2558, หน้า 68 – 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในจังหวัด
เพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของ
ครูในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมและ
รายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของ
ผู้บริหารโรงเรียน กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น
ของครูในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธัญญาภรณ์ นิ่มนวล (2559, หน้า 81 – 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพงานวิชาการของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6: กรณีศึกษาจังหวัด
ฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2) คุณภาพงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัด
ฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์
ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพงานวิชาการในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก

ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐิติมา กาบแก้ว (2560, หน้า 103 – 104) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว และด้านวิชาชีพ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพโดยรวม ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว และด้านวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว และด้านวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนิดา ไสตสงค์ (2560, หน้า 78 – 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตามความคิดเห็นของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตามความคิดเห็นของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตามความคิดเห็นของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและด้านการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ และด้านการเป็นผู้นำ ด้านสังคม และชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและด้านการเป็นผู้นำด้านวิชาการ ด้านการเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน และด้านการเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น โดยรวมและด้านการเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ

อาริษา วัฒนครใหญ่ (2560, หน้า 131 – 134) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีภาวะผู้นำ และด้านการตัดสินใจ การบริหารจัดการระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน ด้านการดำเนินงานตามแผน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และด้านการประเมินผล ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .56 - .71 และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ($r = .73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

รัชดาพร ชื่นนุกชุม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.70 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิงแก้ว เกื้อหนองขุน (2560, หน้า 92) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน และด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน คือ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณภาพของครู ด้านโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ด้านคุณภาพนักเรียน และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 มี 3 ด้าน คือด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถรวมกันทำนายประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมได้ร้อยละ 71.30

ณรงฤทธิ นามเหลา (2560, บทความ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะด้านบุคคล ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านทักษะความสามารถ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหาร บุคลากร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

วัชพงษ์ อุ้ยวงศ์ (2561, หน้า 150 – 157) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์

พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ (2563, หน้า 217 – 223) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน พบว่า สถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน พบว่า สถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 6) ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย หลักมุ่งเน้นฉันทามติหลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ หลักความโปร่งใส และหลักประสิทธิผล มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ร้อยละ 81.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 19435 และ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 6 หลัก ได้แก่ หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ หลักความโปร่งใส และหลักประสิทธิผล

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Anderson (2000, p. 156) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา และครูที่เป็นผู้นำทางการศึกษา โดยมีพฤติกรรม ดังนี้ คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสาร การจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Bennis (2000, p. 23) เสนอว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำได้จะต้องมีคุณลักษณะพิเศษกว่าคนทั่ว ๆ ไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดีสง่างาม น่าเลื่อมใส มีความยุติธรรม ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะอย่างไรบ้างที่ต่างไปจากคนธรรมดาอื่น ๆ อย่างน้อยผู้นำจะต้องมีลักษณะพื้นฐานเช่นเดียวกับมนุษย์ทั่วไป

Glickman (2001, p. 49) ได้ทำการศึกษาและสรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มี 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมไปถึงภาวะผู้นำของครูด้วย

2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน 12) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาโรงเรียน

Blasé and Blasé (2002, p. 121) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะของผู้นำในด้านการสอนซึ่งมีอิทธิพลต่อการสอนในชั้นเรียนในเชิงบวก พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การแสดงความเป็นผู้นำที่เหมาะสมแสวงหา และการใช้ข้อมูลสำหรับพัฒนาหน่วยงาน และสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนด้านความรู้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เรื่องมนุษย์สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาผู้ร่วมงานจึงเป็นการสร้างคุณภาพการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้การแนะนำการวิจัย และนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งสนับสนุนการใช้แหล่งข้อมูลในการศึกษาพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสืบเปลี่ยนการเยี่ยมของชั้นเรียน จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือบทความเกี่ยวกับวิชาครู เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน

Kythreotis, Pashiardis and Kyriakides (2010, 218 – 240) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของรูปแบบความเป็นผู้นำของโรงเรียนและวัฒนธรรมกับความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาไซปรัส ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญในการสนับสนุนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประสบผลสำเร็จเห็นผลในเชิงประจักษ์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นมีผลมาจากปัจจัย 5 ประการภายในโรงเรียน มีทรัพยากรบุคคล ทักษะการเป็นผู้นำ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่มีความหมายต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแต่ละวิชาในที่สุดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานระดับต่าง ๆ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน พบว่า จากผลการวิจัย

ส่วนมากพบว่าระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการตั้งสมมติฐานการวิจัยและประกอบกรอภิปรายผลการวิจัยในลำดับต่อไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการ การมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้มีทักษะในการติดต่อประสานงาน ใช้การสื่อสารและเทคโนโลยีได้ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี และมีพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งจากการสังเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมีทั้งหมด 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านมีความรู้ความสามารถ 4) ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี 5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 6) ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี 7) ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี 8) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 9) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารจัดการและความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานในโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งาน ในการบริหารงานของโรงเรียน และจากการศึกษาและพิจารณาขอบข่ายของการบริหารงานในโรงเรียนพบว่า ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานในโรงเรียนมี 4 งาน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเพื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพบว่า จากผลการวิจัยส่วนมากพบว่าระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร

โรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,789 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 106 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,683 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 239 คน จากโรงเรียน 51 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 30 โรงเรียน การสุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 30 คน สำหรับตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนผู้วิจัยใช้สัดส่วน 0.14 ในการกำหนดจำนวนตัวอย่าง ได้ตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 66 คน จากนั้นสุ่มครูผู้สอนโดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืนตามจำนวนที่กำหนด รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 96 คน

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 15 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 30 คน สำหรับตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนผู้วิจัยใช้สัดส่วน 0.14 ในการกำหนดจำนวนตัวอย่าง ได้ตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 86 คน จากนั้นสุ่มครูผู้สอนโดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืนตามจำนวนที่กำหนด รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 116 คน

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยจะจงเลือกผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 18 คน สำหรับตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนผู้วิจัยใช้สัดส่วน 0.14 ในการกำหนดจำนวนตัวอย่าง ได้ตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 87 คน จากนั้นสุ่มครูผู้สอนโดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืนตามจำนวนที่กำหนด รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 105 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 78 คน และครูผู้สอนจำนวน 239 คน ดังรายละเอียดที่แสดงใน ตาราง 2 – 5

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	42	460	502	30	66	96
2. โรงเรียนขนาดกลาง	37	613	650	30	86	116
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	27	610	637	18	87	105
รวม	106	1,683	1,789	78	239	317

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 30 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. ศรีบัวบานวิทยาคม	2	27	29	1	4	5
2. วังกระแสวิทยาคม	2	18	20	1	3	4
3. รามราชพิทยาคม	1	13	14	1	2	3
4. ไชยบุรีวิทยาคม	2	20	22	1	3	4
5. ท่าจำปาวิทยา	1	11	12	1	1	2
6. เชียงยืนวิทยา	1	12	13	1	2	3
7. วัดบึงเหล็ก	1	14	15	1	2	3
8. นาถอนพัฒนา	2	25	27	1	4	5
9. กุดฉิมวิทยาคม	1	11	12	1	1	2
10. โพนแพงพิทยาคม	1	17	18	1	2	3
11. ธรรมากรวิทยานุกูล	2	10	12	1	1	2
12. หนองบ่อวิทยานุกูล	1	16	17	1	2	3
13. อุดมพัฒนศึกษา	1	14	15	1	2	3
14. ดอนเสี้ยวแดงพิทยาคม	1	11	12	1	1	2
15. นางรำราษฎร์รังสรรค์	1	14	15	1	2	3
16. หนองแวงวิทยานุกูล	1	13	14	1	2	3
17. ภูลังกาพิทยาคม	1	11	12	1	2	3
18. โคกสว่างประชาสรรค์	2	11	13	1	2	3
19. ธรรมโฆษิตวิทยา	1	11	12	1	2	3
20. มหาชัยวิทยาคม	2	14	16	1	2	3
21. ดงดาวแจ้พัฒนศึกษา	2	18	20	1	3	4
22. สนธิราษฎร์วิทยา	2	21	23	1	3	4

ตาราง 3 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
23. นาเดื่อพิทยาคม	1	17	18	1	2	3
24. สามผงพิทยาคม	2	13	15	1	2	3
25. นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	13	14	1	2	3
26. บ้านข่าพิทยาคม	2	20	22	1	3	4
27. ค้อพิทยาคม	2	23	25	1	3	4
28. หนองชนพิทยาคม	1	20	21	1	3	4
29. หนองโพธิ์พิทยาคม	1	10	11	1	1	2
30. วังยางพิทยาคม	1	12	13	1	2	3
รวม	42	460	502	30	66	96

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 15 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. คำเตยอุปถัมภ์	2	26	28	2	4	6
2. ศรีโคตรบูรณ์	2	25	27	2	4	6
3. บ้านผึ้งพิทยาคม	2	35	37	2	5	7
4. พะทวยพิทยาคม	2	30	32	2	4	6
5. อุ่มเหมาประชาสรรค์	3	42	45	2	6	8

ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
6. พระซองสามัคคีวิทยา	2	32	34	2	5	7
7. นาแกพิทยาคม	3	57	60	2	8	10
8. นาหว้าพิทยาคม	3	56	59	2	7	9
9. บ้านแพงพิทยาคม	3	58	61	2	8	10
10. มัธยมพัชรกิติยาภา 1 นครพนม	2	31	33	2	4	6
11. กุดาโกวิทพิทยาคม	2	29	31	2	4	6
12. ปลาปากวิทยา	3	48	51	2	7	9
13. สหราษฎร์รังสฤษดิ์	3	63	66	2	9	11
14. โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	3	53	56	2	7	9
15. นาทมวิทยา	2	28	30	2	4	6
รวม	37	613	650	30	86	116

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. ปิยะมหาราชาลัย	5	114	119	3	16	19
2. นครพนมพิทยาคม	5	121	126	3	17	20
3. อุเทนพัฒนา	3	80	83	3	11	14

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
4. ธาตุพนม	4	96	100	3	14	17
5. นาแกสามัคคีวิทยา	5	96	104	3	14	17
6. เรณูนครวิทยานุกูล	5	103	108	3	15	18
รวม	27	610	637	18	87	105

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา

2564

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1 10 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 9 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ด้านมีความรู้ความสามารถ
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานทั่วไป

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมอยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
ผู้บริหาร / ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาขนาดนครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตาม
ขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจาก
การศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์
ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ
เรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา
(Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording)
และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความ
สมบูรณ์

4.5.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ
มีดังนี้

4.5.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

4.5.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 กลุ่ม คือ

4.5.1.2.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมี
ประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4.5.1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

4.5.1.2.3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

4.5.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

4.5.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2.3 นายธงชัย คำชนะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม “ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4.5.2.4 นายสนั่น เมตุลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4.5.2.5 นายพัทธดนย์ วัฒนนาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม “ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

ซึ่งข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 สามารถใช้ได้ทุกข้อ

4.6 เสนอขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้หมายเลขสำคัญ 212/2564 และออกหนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เมื่อวันที่ 8 เดือนธันวาคม พ.ศ.2564 ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุธาสิณี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มุกดาหาร จำนวน 50 ชุด มีรายละเอียดดังนี้

4.7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 14 คน ดังนี้

4.7.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 17 คน ดังนี้

4.7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 โรงเรียน จำนวน 19 คน ดังนี้

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.99 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน รายข้ออยู่ระหว่าง 0.47 – 0.89 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน เท่ากับ 0.98 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน รายข้ออยู่ระหว่าง 0.61 – 0.91

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

4.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ Google form โดยเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์

6. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ
ดังนี้

- 6.1 ดาวน์โหลดไฟล์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลผ่าน Google form
- 6.2 ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับมา
- 6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 4.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย
- 6.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ถ้าค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 – tailed) หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2553, หน้า 336 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 คือ ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 คือ ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 คือ ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 คือ ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 คือ ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

7.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

7.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 3 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

7.3.3 สมมติฐานข้อ 2 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method)

7.3.4 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

7.3.5 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารในด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมจะนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

1.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางพัฒนา ดังนี้

1.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.1.2.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

1.1.2.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 1 คน

1.1.2.2 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

1.1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการพิเศษ จำนวน 3 คน

1.1.2.4 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

1.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

1.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.4 นายศักดา ชัยภักย์ ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.2.5 นายกิติศักดิ์ โสตาภา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.2.6 นายอิทธิพล พลเยี่ยมหาญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.2.7 นายธงชัย คำชนะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม “ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.2.8 นายเทอดไทย หอมสมบัติ ผู้อำนวยการโรงเรียนวังยางพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.2.9 นางสาวปิยะภรณ์ ศิริชัยพรศักดิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแกพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.2.10 นายประยุทธ์ สุดสูง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปลาปากวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
X_1	แทน	ด้านการมีวิสัยทัศน์
X_2	แทน	ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

X_3	แทน	ด้านมีความรู้ความสามารถ
X_4	แทน	ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี
X_5	แทน	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี
X_6	แทน	ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี
X_7	แทน	ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี
X_8	แทน	ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
X_9	แทน	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_t	แทน	ภาพรวมของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร
Y_1	แทน	ด้านการบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน	ด้านการบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน	ด้านการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน	ด้านการบริหารงานทั่วไป
Y_t	แทน	ภาพรวมของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันใน ส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันไป” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	N	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	78	24.61
2. ครูผู้สอน	239	75.39
รวม	317	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	96	30.28
2. โรงเรียนขนาดกลาง	116	36.59
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	105	33.13
รวม	317	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	143	45.11
2. 10 – 20 ปี	79	24.92
3. มากกว่า 20 ปี	95	29.97
รวม	317	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 317 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.61 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 75.39

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนกลาง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.59 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.13 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.28

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 45.11 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.97 และน้อยที่สุดคือ 10 – 20 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.92

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ (N = 317)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.10	0.81	มาก
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.12	0.72	มาก
3. ด้านมีความรู้ความสามารถ	4.08	0.77	มาก
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี	4.01	0.83	มาก
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.12	0.80	มาก
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี	4.08	0.79	มาก
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี	4.09	0.79	มาก
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.11	0.74	มาก
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.11	0.78	มาก
รวม	4.09	0.71	มาก

จากตาราง 7 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.12$) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

1.2 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 8 - 16

ตาราง 8 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ (N = 317)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	4.22	0.91	มาก
2. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้	4.06	0.93	มาก
3. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิธีการแก้ปัญหาที่ดีและแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	4.12	0.96	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	4.07	0.95	มาก
5. ผู้บริหารสามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม	4.08	0.97	มาก
6. ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์มากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาได้	4.07	0.97	มาก
รวม	4.10	0.81	มาก

จากตาราง 8 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.22$) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิธีการแก้ปัญหาที่ดีและแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.12$) และผู้บริหารสามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ค่าสถิติ (N = 317)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงศักยภาพพื้นฐานของโรงเรียน	4.15	0.87	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียน	4.06	0.89	มาก
3. ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	0.92	มาก
4. ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบ การคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม เพื่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.14	0.84	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.15	0.83	มาก
6. ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารที่ท้าทายความรู้ความสามารถของครูเพื่อพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ	4.09	0.87	มาก
รวม	4.12	0.72	มาก

จากตาราง 9 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.15$) ผู้บริหารมีการคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพพื้นฐานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$) และผู้บริหารมีการติดนอกรอบการคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม เพื่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านมีความรู้ความสามารถ

ด้านมีความรู้ความสามารถ	ค่าสถิติ (N = 317)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการบริหารจัดการ	4.14	0.89	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานที่เหมาะสม	4.03	0.92	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการมอบหมายงานและจัดคนเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม	4.12	0.93	มาก
4. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประสานงานและควบคุมงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.01	0.92	มาก
5. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	4.14	0.90	มาก
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการประเมินผลงานตามสภาพจริง มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน	4.06	0.88	มาก
รวม	4.08	0.77	มาก

จากตาราง 10 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านมีความรู้ความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.14$) ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.14$) และผู้บริหารมีความสามารถในการมอบหมายงานและจัดคนเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี

ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี	คาสถิติ (N = 317)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารใช้รูปแบบในการติดต่อประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องและครบถ้วน	4.05	0.94	มาก
2. ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกได้ทั่วถึงทุกกลุ่มงานในโรงเรียน	4.02	0.95	มาก
3. ผู้บริหารมีเทคนิคในการประสานงานให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างดี	4.00	0.96	มาก
4. ผู้บริหารเป็นผู้ที่แสวงหา แบ่งปันข้อมูล และความรู้ อย่างเปิดเผยชัดเจน	4.00	0.97	มาก
5. ผู้บริหารทำความเข้าใจและเรียนรู้พฤติกรรมของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี	4.05	0.98	มาก
6. ผู้บริหารมีเทคนิค และมีความสามารถในการครองใจคน	3.94	1.01	มาก
รวม	4.01	0.83	มาก

จากตาราง 11 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารใช้รูปแบบในการติดต่อประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องและครบถ้วน ($\bar{X} = 4.05$) ผู้บริหารทำความเข้าใจและเรียนรู้พฤติกรรมของครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.05$) และผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกได้ทั่วถึงทุกกลุ่มงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	คาสถิติ (N = 317)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน	4.18	0.91	มาก
2. ผู้บริหารเป็นผู้ที่ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน	4.09	0.95	มาก
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน	4.15	0.93	มาก
4. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกับคนอื่น การคิดวิเคราะห์เป็น และการใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.911	มาก
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	4.12	0.93	มาก
6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	4.12	0.92	มาก
รวม	4.12	0.80	มาก

จากตาราง 12 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.18$) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$) และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี

ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี	คาสถิติ (N = 317)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานในโรงเรียน	4.09	0.91	มาก
2. ผู้บริหารมีการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู	4.07	0.95	มาก
3. ผู้บริหารจัดให้มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน	4.07	0.92	มาก
4. ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อมาใช้ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน	4.12	0.90	มาก
5. ผู้บริหารจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี	4.04	0.94	มาก
6. ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อการจัดกิจกรรมเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	4.09	0.92	มาก
รวม	4.08	0.79	มาก

จากตาราง 13 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อมาใช้ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.12$) ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.09$) และผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการจัดกิจกรรมเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี

ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี	คาสถิติ (N = 317)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารเป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ	4.11	0.93	มาก
2. ผู้บริหารมีความสุขภาพทั้งกาย วาจา โดยแสดงออกถึงความเข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคง รู้จักกาลเทศะ ให้เกียรติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.08	0.90	มาก
3. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากร รวมถึง ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลอื่น ๆ	4.12	0.90	มาก
4. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะ และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน	4.09	0.97	มาก
5. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและคล่องแคล่วในการทำงาน	4.14	0.88	มาก
6. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน และใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน	4.02	0.93	มาก
รวม	4.09	0.79	มาก

จากตาราง 14 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและคล่องแคล่วในการทำงาน ($\bar{X} = 4.14$) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากร รวมถึง ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.12$) และผู้บริหารเป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	คาสถิติ (N = 317)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.11	0.84	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.15	0.87	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียน	4.09	0.92	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความรู้ความสามารถในการบริหารงานในโรงเรียน	4.13	0.87	มาก
5. ผู้บริหารให้ครูมีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงเรียน	4.07	0.92	มาก
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.13	0.84	มาก
รวม	4.11	0.74	มาก

จากตาราง 15 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.13$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความรู้ความสามารถในการบริหารงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	คาสถิติ (N = 317)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.10	0.90	มาก
2. ผู้บริหารให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีและเป็นแรงผลักดันในการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.14	0.88	มาก
3. ผู้สร้างความพร้อมของตนเองเพื่อรองรับและสนับสนุนครูและบุคลากรในทุกโอกาส	4.11	0.90	มาก
4. ผู้บริหารสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.07	0.92	มาก
5. ผู้บริหารมีเทคนิคด้านการจูงใจ พูดจริง ทำจริง มีความจริงใจ มีน้ำใจ เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานทุกคน	4.10	0.92	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการให้รางวัลหรือบำเหน็จ ความชอบอย่างเท่าเทียมกัน	4.10	0.87	มาก
รวม	4.11	0.78	มาก

จากตาราง 16 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครอง เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีและเป็นแรงผลักดันในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.14$) ผู้สร้างความพร้อมของตนเองเพื่อรองรับและสนับสนุนครูและบุคลากรในทุกโอกาส ($\bar{X} = 4.11$) และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการให้รางวัลหรือบำเหน็จ ความชอบอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 17

ตาราง 17 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.04	0.94	4.12	0.76	-0.73	.47
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.08	0.84	4.13	0.67	-0.59	.55
3. ด้านมีความรู้ความสามารถ	4.05	0.87	4.09	0.73	-0.47	.64
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี	3.91	0.94	4.04	0.79	-1.19	.23
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.06	0.88	4.15	0.77	-0.82	.41
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี	3.92	0.96	4.13	0.72	-1.79	.08
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี	4.02	0.91	4.12	0.75	-0.93	.35
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.05	0.87	4.13	0.70	-0.90	.37
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.04	0.88	4.13	0.75	-0.84	.40
รวม	4.02	0.84	4.12	0.67	-1.05	.30

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 18 - 19

ตาราง 18 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	4.02	2	2.01	3.12*	.04
	ภายในกลุ่ม	202.01	314	0.64		
	รวม	206.03	316			
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	5.47	2	2.73	5.47**	.00
	ภายในกลุ่ม	157.06	314	0.50		
	รวม	162.53	316			
3. ด้านมีความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3.04	2	1.52	2.62	.07
	ภายในกลุ่ม	181.99	314	.58		
	รวม	185.03	316			
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2.34	2	1.17	1.72	.18
	ภายในกลุ่ม	214.01	314	0.68		
	รวม	216.35	316			
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.97	2	0.983	1.556	.21
	ภายในกลุ่ม	198.38	314	0.632		
	รวม	200.35	316			
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2.62	2	1.309	2.12	.12
	ภายในกลุ่ม	194.19	314	0.618		
	รวม	196.81	316			
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.96	2	0.98	1.59	.21
	ภายในกลุ่ม	193.72	314	0.62		
	รวม	195.68	316			

ตาราง 18 (ต่อ)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	3.12	2	1.56	2.85	.06
	ภายในกลุ่ม	171.58	314	0.55		
	รวม	174.70	316			
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.79	2	0.39	.64	.53
	ภายในกลุ่ม	193.48	314	0.62		
	รวม	194.27	316			
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.57	2	1.28	2.56	.08
	ภายในกลุ่ม	157.50	314	0.50		
	รวม	160.07	316			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,315)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,35)} = 4.66$)

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé - Method) ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้บริหาร	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์		\bar{X}	4.20	3.96	4.18
	เล็ก	4.20	-	0.24*	0.02
	กลาง	3.96	-	-	0.22
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.18	-	-	-
2. ด้านการมี ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์		\bar{X}	4.26	3.95	4.17
	เล็ก	4.26	-	0.31**	0.09
	กลาง	3.95	-	-	0.22
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.17	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์
ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน และด้านการมีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.92	2	0.96	1.48	.23
	ภายในกลุ่ม	204.10	314	0.65		
	รวม	206.02	316			
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.51	2	1.26	2.47	.09
	ภายในกลุ่ม	160.01	314	0.51		
	รวม	162.52	316			
3. ด้านมีความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.19	0.33	.72
	ภายในกลุ่ม	184.65	314	0.59		
	รวม	185.04	316			
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.19	0.27	.76
	ภายในกลุ่ม	215.99	314	0.69		
	รวม	216.36	316			
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.80	2	0.40	0.63	.53
	ภายในกลุ่ม	199.54	314	0.64		
	รวม	200.34	316			
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.67	2	0.34	0.54	.59
	ภายในกลุ่ม	196.14	314	0.63		
	รวม	196.81	316			
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.75	2	0.37	0.60	.55
	ภายในกลุ่ม	194.93	314	0.62		
	รวม	195.68	316			

ตาราง 20 (ต่อ)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.32	2	0.66	1.19	.31
	ภายในกลุ่ม	173.38	314	.55		
	รวม	174.699	316			
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.246	2	1.123	1.84	.16
	ภายในกลุ่ม	192.019	314	.612		
	รวม	194.265	316			
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.748	2	.374	0.74	.48
	ภายในกลุ่ม	159.321	314	.507		
	รวม	160.069	316			

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 21

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
โดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ค่าสถิติ (N = 317)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.10	0.79	มาก
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.11	0.83	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.09	0.82	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.11	0.79	มาก
รวม	4.10	0.78	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.11$) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.11$)
ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.10$) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.09$)
ตามลำดับ

1.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
รายด้าน ดังตาราง 22 - 25

ตาราง 22 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ (N = 317)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	4.16	0.88	มาก
2. โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนที่ดีและเหมาะสม	4.12	0.90	มาก
3. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.13	0.94	มาก
4. โรงเรียนมีการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนตามแนวทางที่ส่วนกลางกำหนด	3.98	0.96	มาก
5. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน	4.13	0.93	มาก
6. โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน	4.09	0.94	มาก
7. โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการแนะแนวในด้านต่าง ๆ ให้นักเรียน	4.06	0.95	มาก
8. โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ	4.07	0.94	มาก
9. โรงเรียนส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับหน่วยงานอื่น ๆ	4.09	0.92	มาก
10. โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพ	4.13	0.92	มาก
รวม	4.10	0.79	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.16$) โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.13$) และโรงเรียนส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

ตาราง 23 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	คาสถิติ (N = 317)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณและคำของบประมาณ เพื่อพิจารณาหาความเหมาะสมในการเสนอขอของบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ	4.14	0.93	มาก
2. โรงเรียนจัดทำงบดุลประจำปีและดำเนินการรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกสิ้นปีงบประมาณ	4.06	0.96	มาก
3. โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณได้อย่างเหมาะสม	4.14	0.91	มาก
4. โรงเรียนมีการบริหารจัดการเงินที่ได้รับให้เป็นไปตามแนวทางการใช้จ่ายเงินอุดหนุนและเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง	4.07	0.95	มาก
5. โรงเรียนดำเนินการอนุมัติการใช้จ่ายงบอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรอย่างถูกต้อง	4.10	0.95	มาก
6. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและสามารถตรวจสอบได้	4.05	0.97	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	คาสถิติ (N = 317)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
7. โรงเรียนมีระบบการจัดทำบัญชีการเงินอย่างถูกต้องครบถ้วน	4.19	0.94	มาก
8. โรงเรียนดำเนินงานด้านการจัดทำบัญชีการเงินเป็นไปตามระเบียบของส่วนกลาง	4.10	0.92	มาก
9. โรงเรียนมีการดำเนินการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบอุดหนุนเป็นประจำ	4.17	0.92	มาก
10. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุที่มีประสิทธิภาพ	4.09	0.92	มาก
รวม	4.11	0.83	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีระบบการจัดทำบัญชีการเงินอย่างถูกต้องครบถ้วน ($\bar{X} = 4.19$) โรงเรียนมีการดำเนินการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบอุดหนุนเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.17$) และโรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ

ตาราง 24 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	คาสถิติ (N = 317)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรให้มี ความเหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน	4.11	0.93	มาก
2. โรงเรียนดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาด้านการจัดศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ	4.14	0.88	มาก
3. โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนด้วย ความเหมาะสมและยุติธรรม	4.11	0.94	มาก
4. โรงเรียนมีการแจ้งเกี่ยวกับการลาทุกประเภทให้ครู และบุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.90	มาก
5. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรอย่างตรงไปตรงมา	4.04	0.97	มาก
6. โรงเรียนส่งเสริมการมีวินัยการรักษาวินัย และการ ลงโทษของครูและบุคลากรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน	4.03	0.97	มาก
7. โรงเรียนจัดให้มีการอำนวยความสะดวกต่อการ อุทธรณ์และการร้องทุกข์ร่วมไปถึงการออกจากราชการ	4.10	0.96	มาก
8. โรงเรียนจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ และ การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูผู้ทำคุณประโยชน์ ให้กับโรงเรียน	4.02	0.99	มาก
9. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการ ริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตอย่างทั่วถึง	4.10	0.90	มาก
10. โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากร และการดำเนินการ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	0.93	มาก
รวม	4.09	0.82	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาด้านการจัดศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.14$) โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากร และการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.12$) และโรงเรียนมีการแจ้งเกี่ยวกับการลาทุกประเภทให้ครูและบุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ตาราง 25 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ (N = 317)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.14	0.87	มาก
2. โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	0.86	มาก
3. โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงานการศึกษาและการจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร	4.10	0.89	มาก
4. โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.08	0.89	มาก
5. โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	4.10	0.91	มาก
6. โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่เป็นอย่างดี	4.12	0.90	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ (N = 317)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
7. โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนที่เข้มแข็งและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนที่มีความเหมาะสม	4.10	0.91	มาก
8. โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.92	มาก
9. โรงเรียนจัดให้มีงานด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาแก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.11	0.92	มาก
10. โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ภาคเรียน	4.13	0.92	มาก
รวม	4.11	0.79	มาก

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.14$) โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ภาคเรียน ($\bar{X} = 4.13$) และโรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที่

(t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียน	ผู้บริหาร โรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.96	0.93	4.14	0.74	-1.81	.07
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.02	0.92	4.14	0.79	-1.15	.25
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.99	0.90	4.12	0.79	-1.24	.22
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.00	0.89	4.14	0.74	-1.38	.17
รวม	3.99	0.89	4.14	0.74	-1.44	.15

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงาน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.81	2	2.41	3.89*	.02
	ภายในกลุ่ม	194.22	314	0.62		
	รวม	199.04	316			
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3.39	2	1.70	2.52	.08
	ภายในกลุ่ม	211.52	314	0.67		
	รวม	214.91	316			
3. ด้านการบริหารงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.53	2	1.77	2.65	.07
	ภายในกลุ่ม	208.99	314	0.67		
	รวม	212.52	316			
4. ด้านการบริหารงาน ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.76	2	1.38	2.26	.11
	ภายในกลุ่ม	191.94	314	0.61		
	รวม	194.70	316			
ประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.58	2	1.79	3.01	.06
	ภายในกลุ่ม	186.92	314	0.60		
	รวม	190.51	316			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,315)} = 3.02$)

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่
เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำ
การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé - Method)
ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการ บริหารงานวิชาการ		\bar{X}	4.18	3.94	4.20
	เล็ก	4.18	-	0.24	0.02
	กลาง	3.94	-	-	0.26*
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.20	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ด้านการบริหารงาน
วิชาการ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียน
ขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน และด้านอื่นไม่
แตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงาน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.98	2	0.49	0.77	.46
	ภายในกลุ่ม	198.06	314	0.63		
	รวม	199.04	316			

ตาราง 29 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.88	2	0.44	0.65	.52
	ภายในกลุ่ม	214.03	314	0.68		
	รวม	214.91	316			
3. ด้านการบริหารงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2	0.71	1.05	.35
	ภายในกลุ่ม	211.10	314	0.67		
	รวม	212.52	316			
4. ด้านการบริหารงาน ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.65	2	0.83	1.34	.26
	ภายในกลุ่ม	193.05	314	0.62		
	รวม	194.70	316			
ประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.15	2	0.58	0.96	.39
	ภายในกลุ่ม	189.36	314	0.60		
	รวม	190.51	316			

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 30

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _t
X ₁															
X ₂	.836**														
X ₃	.768**	.839**													
X ₄	.755**	.846**	.854**												
X ₅	.758**	.845**	.857**	.875**											
X ₆	.750**	.830**	.782**	.842**	.842**										
X ₇	.743**	.820**	.787**	.814**	.854**	.866**									
X ₈	.797**	.814**	.784**	.807**	.837**	.809**	.852**								
X ₉	.796**	.807**	.775**	.804**	.796**	.764**	.799**	.855**							
X _t	.877**	.928**	.906**	.926**	.933**	.911**	.917**	.919**	.900**						
Y ₁	.787**	.783**	.719**	.774**	.766**	.775**	.760**	.827**	.822**	.854**					
Y ₂	.771**	.749**	.722**	.749**	.759**	.750**	.761**	.827**	.805**	.839**	.909**				
Y ₃	.768**	.725**	.692**	.721**	.743**	.720**	.749**	.838**	.809**	.823**	.883**	.930**			
Y ₄	.731**	.698**	.668**	.695**	.722**	.703**	.729**	.815**	.793**	.797**	.864**	.910**	.929**		
Y _t	.793**	.767**	.727**	.763**	.776**	.765**	.778**	.858**	.838**	.860**	.948**	.973**	.971**	.960**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.860$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่น ๆ รายละเอียดแต่ละด้านดังตาราง 31 – 34

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.793**	สูง
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2)	0.767**	สูง
3. ด้านมีความรู้ความสามารถ (X_3)	0.727**	สูง
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี (X_4)	0.763**	สูง
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_5)	0.776**	สูง
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี (X_6)	0.765**	สูง
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (X_7)	0.778**	สูง
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8)	0.858**	สูง
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_9)	0.838**	สูง
โดยรวม (X_t)	0.860**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.860$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ด้านการบริหารงานวิชาการ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.787**	สูง
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X ₂)	0.783**	สูง
3. ด้านมีความรู้ความสามารถ (X ₃)	0.719**	สูง
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี (X ₄)	0.774**	สูง
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X ₅)	0.766**	สูง
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี (X ₆)	0.775**	สูง
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (X ₇)	0.760**	สูง
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₈)	0.827**	สูง
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₉)	0.822**	สูง
โดยรวม (X _t)	0.854**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง
โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงาน
วิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
($r = 0.854$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ด้านการบริหารงานงบประมาณ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y ₂)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.771**	สูง
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X ₂)	0.749**	สูง
3. ด้านมีความรู้ความสามารถ (X ₃)	0.722**	สูง
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี (X ₄)	0.749**	สูง
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X ₅)	0.759**	สูง
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี (X ₆)	0.750**	สูง
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (X ₇)	0.761**	สูง
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₈)	0.827**	สูง
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₉)	0.805**	สูง
โดยรวม (X _r)	0.839**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง
โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงาน
งบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับสูง ($r = 0.839$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ทุกด้าน

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y ₃)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.768**	สูง
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X ₂)	0.725**	สูง
3. ด้านมีความรู้ความสามารถ (X ₃)	0.692**	ปานกลาง
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี (X ₄)	0.721**	สูง
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X ₅)	0.743**	สูง
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี (X ₆)	0.720**	สูง
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (X ₇)	0.749**	สูง
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₈)	0.838**	สูง
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₉)	0.809**	สูง
โดยรวม (X _T)	0.823**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.823$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ยกเว้นด้านมีความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานทั่วไป

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.731**	สูง
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X ₂)	0.698**	ปานกลาง
3. ด้านมีความรู้ความสามารถ (X ₃)	0.668**	ปานกลาง
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี (X ₄)	0.695**	ปานกลาง
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X ₅)	0.722**	สูง
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี (X ₆)	0.703**	สูง
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (X ₇)	0.729**	สูง
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₈)	0.815**	สูง
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₉)	0.793**	สูง
โดยรวม (X _T)	0.797**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.797$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ยกเว้น ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมีความรู้ความสามารถ และด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน
(Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 36 – 40

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร
โรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
1. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₈)	0.86	0.74	0.74	0.46	0.06	0.44	8.14**	.00
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₉)	0.88	0.78	0.78	0.30	0.05	0.30	5.56**	.00
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.89	0.79	0.79	0.20	0.04	0.21	4.49**	.00

$\alpha = 0.19$ S.E._{est} = 0.36

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามี
จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X₈) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₉) และด้านการมี
วิสัยทัศน์ (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X₈)
รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₉) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₁) ตามลำดับ
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.44, 0.30 และ 0.21 ตามลำดับ
ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมได้ร้อยละ 79.00 และมี
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.36

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.19 + 0.46 X_8 + 0.30 X_9 + 0.20 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.44 Z_{X_8} + 0.30 Z_{X_9} + 0.21 Z_{X_1}$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
1. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₈)	0.83	0.69	0.68	0.29	0.07	0.27	4.33**	.00
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₉)	0.86	0.73	0.73	0.29	0.06	0.29	4.97**	.00
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.87	0.75	0.75	0.20	0.05	0.21	4.11**	.00
4. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี (X ₆)	0.87	0.76	0.76	0.18	0.05	0.18	3.70**	.00

$$\alpha = 0.14 \quad S.E._{est} = 0.39$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X₈) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₉) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₁) และด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี (X₆)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X₈) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₉) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₁) และด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี (X₆) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์

เท่ากับ 0.27, 0.29, 0.21 และ 0.18 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกัน พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 76.00 และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.39

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.14 + 0.29 X_8 + 0.29 X_9 + 0.20 X_1 + 0.18 X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.27 Z_{X_8} + 0.29 Z_{X_9} + 0.21 Z_{X_1} + 0.18 Z_{X_6}$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
1. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₈)	0.83	0.68	0.68	0.40	0.07	0.36	5.54**	.00
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₉)	0.85	0.72	0.72	0.26	0.06	0.25	4.11**	.00
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.86	0.74	0.73	0.20	0.05	0.20	3.69**	.00
4. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี (X ₆)	0.86	0.74	0.74	0.13	0.05	0.12	2.34*	.02

$$\alpha = 0.06 \quad S.E._{est} = 0.42$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามี จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_9) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_9) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) และด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี (X_6) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.36, 0.25, 0.20 และ 0.12 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้ร้อยละ 74.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.42

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.06 + 0.40 X_8 + 0.26 X_9 + 0.20 X_1 + 0.13 X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.36 Z_{X_8} + 0.25 Z_{X_9} + 0.20 Z_{X_1} + 0.12 Z_{X_6}$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
1. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8)	0.84	0.70	0.70	0.51	0.07	0.46	7.77**	.00
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_9)	0.86	0.73	0.73	0.27	0.06	0.26	4.41**	.00
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.86	0.75	0.74	0.20	0.05	0.19	3.82**	.00

$$a = 0.07 \quad S.E._{est} = 0.42$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_9) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_9) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.46, 0.26 และ 0.19 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการบริหารงานบุคคลได้ ร้อยละ 74.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.42

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.07 + 0.51 X_8 + 0.27 X_9 + 0.20 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.46 Z_{X_8} + 0.26 Z_{X_9} + 0.19 Z_{X_1}$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
1. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8)	0.82	0.66	0.66	0.48	0.07	0.45	7.09**	.00
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_9)	0.84	0.70	0.70	0.30	0.06	0.30	4.77**	.00
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.84	0.70	0.70	0.12	0.05	0.13	2.33*	.02

$$a = 0.38 \quad S.E._{est} = 0.43$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานทั่วไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_9) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_9) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.45, 0.30 และ 0.13 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้ร้อยละ 70.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.43

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.38 + 0.48 X_8 + 0.30 X_9 + 0.12 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.45 Z_{X_8} + 0.30 Z_{X_9} + 0.13 Z_{X_1}$$

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผลการศึกษาคูณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทั้ง 9 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวมได้ คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังตาราง 41

ตาราง 41 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล
การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ ประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียน
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	√
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X ₂)	×
3. ด้านมีความรู้ความสามารถ (X ₃)	×
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี (X ₄)	×
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X ₅)	×
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี (X ₆)	×
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (X ₇)	×
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₈)	√
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₉)	√

√ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 41 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมได้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมีความรู้ความสามารถ ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี และด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวม

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันภาคภูมิใจ ผู้บริหารไม่ควรตัดสินใจเอง ต้องกระจายงาน มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ต้องมองคนออก บอกคนได้ ใช้คนเป็น การที่ครูจะเข้ามามีส่วนร่วม ต้องมีแรงบันดาลใจในการทำงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 19 มีนาคม 2565)

“...ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารตระหนักและเห็นความจำเป็นในการปฏิบัติตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง พร้อมกับปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง โดยกระตุ้นให้ทุกส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่เอื้อต่อการประสานกับบุคลากรในโรงเรียน บุคคลภายนอกและองค์กร หน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงาน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2565)

“...การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ชัดเจน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างแผน กลยุทธ์ ตั้งค่าเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร...”

(ศักดิ์ดา ชัยภักย์, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“...การบริหารแบบมีส่วนร่วม Participative management คือการที่บุคลากรได้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานทั้งการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล บุคลากรสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของตนเองในการแก้ปัญหา ถือว่าเป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารอาจจะใช้ดุลพินิจในการจำแนกผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่มีเข้ามามีส่วนร่วม โดยมีแรงจูงใจในการทำงานที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลแห่งความสำเร็จของงาน อาจมีความสุขเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบผลสำเร็จ หรือบางรายอาจต้องการความยอมรับจากผู้อื่น บางรายอาจต้องการความผูกพัน ต้องการมิตรภาพที่ดีกับผู้บริหาร ดังนั้น การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมย่อมทำให้เกิดความสามัคคี ลดความขัดแย้ง เป็นประชาธิปไตย ลดค่าใช้จ่าย ทำให้บริหารงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“...ทุกคนในองค์กรร่วมกันวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา นำผลที่ได้มาร่วมกันพัฒนา เป็นผู้ประสานงานที่ดี ให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาช่วยกันขับเคลื่อนองค์กร...”

(อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น ช่วยกันปฏิบัติงานและช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้...”

(ธงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องกระจายงานให้ทุกคนในองค์กรได้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ใช่อำนาจอยู่ที่ใครคนเดียว เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น สามารถทำงานอย่างเต็มที่ตามที่ได้รับมอบหมาย...”

(เทอดไทย หอมสมบัติ, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติงานให้มากที่สุดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด ปฏิบัติงานตามกระบวนการโดยมีภาคี 4 ฝ่าย และคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน กระจายอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด...”

(ปิยะภรณ์ ศิริชัยพรศักดิ์, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกียรติใช้พระคุณมากพระเดชให้เกิดความอยากร่วมมือ อยากทำเพื่อส่วนรวมทั้งต่อบุคลากร สถานศึกษาและนักเรียน ผู้บริหารต้องเข้ากับชุมชนได้ดี ไม่แปลกแยกจากชุมชน...”

(ประยุทธ์ สูดสูง, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2565)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังตาราง 42

ตาราง 42 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความ
คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารควรให้ครูเขามามีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมกันภาคภูมิใจ	√	√	√	√	√	√	√	√	√		9	90.00
2. ผู้บริหารควรกระจายงาน มอบหมายงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตาม ความรู้ความสามารถของแต่ละคน	√		√	√			√	√	√		6	60.00
3. ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่เอื้อต่อการประสานกับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงาน		√			√			√			3	30.00
4. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างแผนกลยุทธ์ ตั้งค่าเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร			√								1	10.00

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
5. ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ครูและบุคลากรมีมีแรงบันดาลใจและมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลแห่งความสำเร็จของงาน	√			√								3	20.00
6. ผู้บริหารควรเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกียรติใช้พระคุณมากพระเดชให้เกิดความอยากร่วมมือ อยากทำเพื่อส่วนรวมทั้งต่อบุคลากรสถานศึกษาและนักเรียน											√	1	10.00

จากตาราง 42 พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

1. ผู้บริหารควรให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมกันภาคภูมิใจ
2. ผู้บริหารควรกระจายงาน มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน
3. ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่เอื้อต่อการประสานกับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงาน

2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารต้องรู้จักพูด รู้จักเชิญชวน รู้จักจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เช่น อยากเห็นความสำเร็จของโรงเรียน อยากเห็นความสำเร็จของนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ครู ให้ครูมองเห็นเป้าหมาย มองเห็นความสำเร็จขององค์กร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 19 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีขวัญและกำลังใจ วางเป้าหมายของการทำงาน มุ่งความสำเร็จของงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจ หลากหลายวิธีการ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลมากที่สุด...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรศึกษาและทำความเข้าใจบุคลากรของสถานศึกษา ตลอดจนนักเรียน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้สอดคล้องกับคุณลักษณะของบุคคล อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2565)

“...มีเอกภาพทางนโยบาย หลากหลายการปฏิบัติ สร้างแรงบันดาลใจ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีรางวัล มีการยกย่องชมเชย มีการเสริมแรงสร้างพลังบวก มีประสิทธิภาพที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(ศักดิ์ดา ชัยภักย์, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“...Motivation ไม่ว่าจะทำงานตำแหน่งอะไร จะเป็นงานอดิเรก หรืองานประจำ หากงานใดก็ตามเราคิดว่ายากงานนั้นก็จะสำเร็จได้ยาก การสร้าง แรงจูงใจหรือได้รับแรงบันดาลใจ ย่อมกระตุ้นให้การทำงานดีขึ้น สมมติในการทำงานดีขึ้น สามารถนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นผู้บริหาร ต้องรู้จักสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ตลอดจนคอย ส่งเสริมสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง จะทำให้งานในโรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งงานบุคคล ยิ่งต้องสร้างแรงบันดาลใจให้มากกว่างานอื่น ๆ หากผู้บริหารสร้างแรง บันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วจะทำให้เกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เชื่อว่าตัวเองจะทำงานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“...ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ สร้างแรงจูงใจ ในเป้าหมายขององค์กร มีการเสริมแรงเชิงบวก นำหลักจิตวิทยามาใช้ มีการยกย่องชมเชย มีบุคลิกภาพที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของทุกคน ให้ทุกคน ตั้งเป้าหมายและทุกคนได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับผิดชอบ เมื่อ ประสบผลสำเร็จได้มีการยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลเป็นขวัญกำลังใจ ผู้บริหารเป็นทั้งผู้ ประสานที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(จงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทุกคน มีการยกย่องชมเชย เสริมแรงบวกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจมากกว่าตำหนิ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย...”

(เทอดไทย หอมสมบัติ, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อความเชื่อถือได้ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติต่อบุคลากรที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้...”

(ปิยะภรณ์ ศิริชัยพรศักดิ์, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องสร้างตัวอย่างความสำเร็จที่ก้าวหน้าทั้งด้านตัวผู้บริหารเอง เพื่อนครู บุคลากรทุกฝ่าย มีการเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และเสมอภาค เป็นนักสร้าง นักบริหารที่จิตใจกว้าง ใจบุญ ยุติธรรมกับทุกคนอย่างเสมอภาค...”

(ประยุทธ์ สุดสูง, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2565)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังตาราง 43

ตาราง 43 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1. ผู้บริหารต้องรู้จักพูด รู้จักเชิญชวน รู้จักจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	√		√	√	√	√				√		6	60

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
2. ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีขวัญและกำลังใจ วางเป้าหมายของการทำงาน มุ่งความสำเร็จของงาน		√	√	√	√	√				√	√	7	70
3. ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชย มีการเสริมแรงสร้างพลังบวก มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา				√	√	√	√	√	√	√	√	7	70
4. ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วจะทำให้เกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เชื่อว่าตัวเองจะทำได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					√							1	10
5. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของทุกคน ให้ทุกคนตั้งเป้าหมายและทุกคนได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับผิดชอบ							√					1	10

จากตาราง 43 พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

1. ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีขวัญและกำลังใจ วางเป้าหมายของการทำงาน มุ่งความสำเร็จของงาน
2. ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชย มีการเสริมแรงสร้างพลังบวก มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ผู้บริหารต้องรู้จักพูด รู้จักเชิญชวน รู้จักจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารต้องมองถึงอนาคต มองถึงความเติบโตขององค์กร มองถึงความสุขความภาคภูมิใจของทุกคน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคน ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ช่วยกันพัฒนา ช่วยกันทำงาน เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์และนำไปสู่การปฏิบัติ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 19 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เป้าประสงค์และพันธกิจของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน/โรงเรียน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ มีประโยชน์ และสำเร็จอย่างสูงสุด...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรศึกษาแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ศึกษาบริบทของสถานศึกษา และศึกษาสภาพแวดล้อมของชุมชนเพื่อประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการบริหาร ช่วยคิด ช่วยทำ ตั้งเป้าประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทันทสมัย วิเคราะห์สภาพความต้องการของสถานศึกษา และสร้าง วิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน...”

(ศักดิ์ดา ชัยภักย์, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“...วิสัยทัศน์คือการตั้งเป้าหมายระยะยาวของโรงเรียน ซึ่งเป็น เครื่องมือกำหนดทิศทางของโรงเรียน ทำให้มีจุดหมายที่ชัดเจน มีกรอบเวลาที่กำหนดไว้ อาจจะสำเร็จหรือไม่ ทำงานในแนวใดบุคลากรในโรงเรียนควรทำอย่างไร มีทิศทางไปทาง ไหน ผู้บริหารต้องมีความคิดดีริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะด้านการ สื่อสารและเทคโนโลยี ต้องมีความทันต่อเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะนำมาเป็น แนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์และพัฒนาโรงเรียน...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีมุมมองมีแนวคิดในการพัฒนา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีกรอบแนวคิดหรือมีวิสัยทัศน์ในเชิงพัฒนา มีทักษะด้านการสื่อสารและ เทคโนโลยี มีความทันสมัยและใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสม ให้สอดคล้องกับนโยบายของ สำนักงานเขตพื้นที่และสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน...”

(อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะด้านการ สื่อสารและเทคโนโลยี มีความรู้ความสามารถ มีความทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันและ มองเห็นอนาคต มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมให้ทุกคนในองค์กรได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม พัฒนา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผลที่ได้ก็จะ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ...”

(ธงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“...มองไปข้างหน้าไม่หยุดอยู่กับที่ มีการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน มีความสามารถด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ตั้งเป้าหมายและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ตอบสนองนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน...”

(เทอดไทย หอมสมบัติ, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...มองการไกล เชื่อมโยงนโยบาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน ครอบคลุมการบริหาร...”

(ปิยะภรณ์ ศิริชัยพรศักดิ์, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่ทุจริตคดโกง ไม่ผิดศีล 5 ไม่ละโมภโลภมากในราคะกิเลสตัณหา ต้องยึดความดีความถูกต้อง ไม่คิดช่วยอย่างเด็ดขาด...”

(ประยูทธ สุดสูง, สัมภาษณ์ 18 มีนาคม 2565)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังตาราง 44

ตาราง 44 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
 ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของ
 ผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะแนวทางการ พัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1. ผู้บริหารควรมองถึง อนาคต มองถึงความ เติบโตขององค์กร มองถึง ความสุขความภาคภูมิใจ ของทุกคน เพื่อให้เกิด วิสัยทัศน์และนำไปสู่การ ปฏิบัติ	√					√	√	√	√			5	50.00
2. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เป้าประสงค์และ พันธกิจของการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน		√		√			√	√				4	40.00
3. ผู้บริหารควรศึกษา แนวโน้มของการ เปลี่ยนแปลงทางการศึกษา บริบทของสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมของ ชุมชนเพื่อประโยชน์ในการ กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธ กิจของสถานศึกษา			√	√								2	20.00

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
4. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการบริหาร ช่วยคิด ช่วยทำ ตั้งเป้าประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทันท่วงที เพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์และพัฒนาโรงเรียน				√	√	√	√	√	√		6	60.00
5. ผู้บริหารควรมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมให้ทุกคนในองค์กรได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ที่บังคับบัญชา ผลที่ได้ก็จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ							√				1	10.00
6. ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่ทุจริต คดโกง										√	1	10.00

จากตาราง 44 พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

1. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการบริหาร ช่วยคิด ช่วยทำ ตั้งเป้าประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทันสมัยเพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์และพัฒนาโรงเรียน
2. ผู้บริหารควรมองเห็นอนาคต มองถึงความเติบโตขององค์กร มองถึงความสุขความภาคภูมิใจของทุกคน เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์และนำไปสู่การปฏิบัติ
3. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย เป้าประสงค์และพันธกิจของการปฏิบัติงานในโรงเรียน

จากการวิเคราะห์และสรุปผลข้างต้นสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.1 ผู้บริหารควรให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมกันภาคภูมิใจ
 - 1.2 ผู้บริหารควรกระจายงาน มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน
 - 1.3 ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่เอื้อต่อการประสานกับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงาน
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
 - 2.1 ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีขวัญและกำลังใจ วางเป้าหมายของการทำงาน มุ่งความสำเร็จของงาน
 - 2.2 ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชย มีการเสริมแรงสร้างพลังบวก มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ผู้บริหารต้องรู้จักพูด รู้จักเชิญชวน รู้จักจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์

3.1 ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ พัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการบริหาร ช่วยคิด ช่วยทำ ตั้งเป้าประสงค์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทันสมัยเพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์และพัฒนาโรงเรียน

3.2 ผู้บริหารควรมองเห็นอนาคต มองถึงความเติบโตขององค์กร มองถึงความสุขความภาคภูมิใจของทุกคน เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์และนำไปสู่การปฏิบัติ

3.3 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย เป้าประสงค์และพันธกิจของการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผล ในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอ ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3. ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

4. ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,789 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 106 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,683 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 239 คน จากโรงเรียน 51 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่

ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 9 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.8 ถึง 1 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร จำนวน 50 ชุด ซึ่งไม่ใช่ตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.99 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน รายข้ออยู่ระหว่าง 0.47 – 0.89 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน เท่ากับ 0.98 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน รายข้ออยู่ระหว่าง 0.61 – 0.91

3.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ
ดังนี้

- 4.1 ดาวน์โหลดไฟล์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลผ่าน Google form
- 4.2 ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับมา
- 4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 4.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย
- 4.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ถ้าค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ โดยทิศทางของความสัมพัทธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ ถ้าค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 – tailed) หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 3 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 2 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples

5.3.3 สมมติฐานข้อ 2 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé - Method)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

5.3.5 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สรุปผลได้ ดังนี้

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ

2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

2.1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการ บริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้าน การบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่ แตกต่างกัน

5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.860$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่

สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_9) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_9) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.44, 0.30 และ 0.21 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมได้ร้อยละ 79.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.36

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.19 + 0.46 X_8 + 0.30 X_9 + 0.20 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.44 Z_{X_8} + 0.30 Z_{X_9} + 0.21 Z_{X_1}$$

7. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

7.1 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

7.1.1 ผู้บริหารควรให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมกันภาคภูมิใจ

7.1.2 ผู้บริหารควรกระจายงาน มอบหมายงานให้ผู้ที่บังคับบัญชา ตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน

7.1.3 ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่เอื้อต่อการประสานกับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงาน

7.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

7.2.1 ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีขวัญและกำลังใจ วางเป้าหมายของการทำงาน มุ่งความสำเร็จของงาน

7.2.2 ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชย มีการเสริมแรงสร้างพลังบวก มีประสิทธิภาพที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

7.2.3 ผู้บริหารต้องรู้จักพูด รู้จักเชิญชวน รู้จักจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

7.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์

7.3.1 ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการบริหาร ช่วยคิด ช่วยทำ ตั้งเป้าประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทันท่วงทีเพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์และพัฒนาโรงเรียน

7.3.2 ผู้บริหารควรมองถึงอนาคต มองถึงความเติบโตขององค์กร มองถึงความสุขความภาคภูมิใจของทุกคน เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์และนำไปสู่การปฏิบัติ

7.3.3 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เป้าประสงค์และพันธกิจของการปฏิบัติงานในโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัย อภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงศักยภาพพื้นฐานของโรงเรียน และผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบ การคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม เพื่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี

ในการวิเคราะห์ปัญหา แก้อัปเดตปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญญาภรณ์ นิ่มนวล (2559, หน้า 81 – 83) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6: กรณีศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ สุธิตมา กาบแก้ว (2560, หน้า 103 – 104) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่ามีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว และด้านวิชาชีพ และผลการวิจัยของ อาริษา วัฒนครใหญ่ (2560, หน้า 131 – 134) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีภาวะผู้นำ และด้านการตัดสินใจ

2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

2.1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ฤทธิ์ นามเหล่า (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีความคล้ายคลึงกัน ดังนั้นไม่ว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันก็มีลักษณะคล้าย ๆ กัน จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังที่ จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, หน้า 5 - 6) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้ไวต่อข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มีความอดทนอดกลั้น อารมณ์มั่นคง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีการติดต่อประสานงาน มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี มีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นผู้ที่มีความใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน พร้อมทั้งมีการสร้างขวัญและกำลังใจรู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์และให้เกียรติ เคารพผู้อื่น

2.3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่ก็อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของผู้บริหารคนเดียวกันในแต่ละโรงเรียนจึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังที่ จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, หน้า 5 - 6) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้ไวต่อข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มีความอดทนอดกลั้น อารมณ์

มั่นคง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีการติดต่อประสานงาน มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี มีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นผู้ที่มีความใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน พร้อมทั้งมีการสร้างขวัญและกำลังใจรู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์และให้เกียรติ เคารพผู้อื่น

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ภาคเรียน และโรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงโรงเรียนมีระบบการจัดทำบัญชีการเงินอย่างถูกต้องครบถ้วน โรงเรียนมีการดำเนินการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบอุดหนุนเป็นประจำ และโรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชพงษ์ อุ้ยวงศ์ (2561, หน้า 150 – 157) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์รักษ์ (2563, หน้า 217 – 223) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารและปฏิบัติงานในโรงเรียนเหมือนกัน จึงทำให้มี ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรง ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานในแต่ละโรงเรียนมีโครงสร้างในการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน คือ การบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังนั้นทั้ง ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ดังที่ ปฎิมา คำชมภู (2560,

หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการศึกษา โดยพิจารณาตัวชี้วัดจากความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานและสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน และดังที่ชานันท์ ราวน์ (2560, หน้า 41) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานด้านกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในโรงเรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้านในการบริหารงานของโรงเรียน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานในโรงเรียนเป็นไปโดยภาพรวม ดังนั้นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของ พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ (2563, หน้า 217 - 223) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.860$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ต่างมีมุมมองที่คล้ายคลึงกันว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านต่างๆ ย่อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยการบริหารงานใน โรงเรียนต้องอาศัยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านต่างๆ มาสนับสนุน ให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงฤทธิ์ นามเหล่า (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะด้านบุคคล ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณลักษณะ วิชาชีพ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านทักษะ ความสามารถ

6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการ บริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_9) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_8) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_9) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ตามลำดับ โดยมีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.44, 0.30 และ 0.21 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปร ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมได้ร้อยละ 79.00 และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.36

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวมได้ มีทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้นจะต้องอาศัยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านต่าง ๆ ที่สำคัญเลย คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการที่ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความรู้ความสามารถ ให้มีโอกาสดำเนินไปมีส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงเรียน และให้โอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน อาศัยการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งการสร้างแรงบันดาลใจเป็นการที่ผู้บริหารสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครอง สร้างความพร้อมของตนเองเพื่อรองรับและสนับสนุนบุคลากรทุกโอกาส สร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีเทคนิคด้านการจูงใจ พูดจริง ทำจริง มีความจริงใจ มีน้ำใจ เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานทุกคน และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการให้รางวัลหรือบำเหน็จ ความชอบอย่างเท่าเทียมกัน และอาศัยการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ เป็นการที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเพื่อวางแผนในอนาคตได้ มีความสามารถในการวางแผนงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้ มีวิธีการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้ และสามารถนำวิสัยทัศน์มากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพบว่า คุณลักษณะด้านบุคคล ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านทักษะความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีจำนวน 3 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความรู้ความสามารถ ให้มีโอกาสดำเนินไปมีส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงเรียน และให้โอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนและการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ในโรงเรียนต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ ในการบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงศักยภาพพื้นฐานของโรงเรียน และผู้บริหารควรมีการคิดนอกกรอบ การคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม และเขตอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุน. (2560) *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- คณิตตรา เจริญพร. (2555). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- คำเตียง ก่าเกลี้ยง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรรยา เคหา. (2554). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จันทิมา พลอินทร์. (2555). *คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนินาถ ชิงช่วง. (2556). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 10).

นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.

ฐิติมา กาบแก้ว. (2560). *คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.*

ณรงฤทธิ์ นามเหลา. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

ณัฐชุนันท์ ธานีประยูร. (2559). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*

ฉัญญาภรณ์ นิมนวล. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6: กรณีศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*

ฉันทนันท์ ซาดิวุฒ. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูอำเภอเขาฉะฉิมภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*

ธีระ รุณเจริญ. (2557). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.*

นฤชยา นนทะยะโส. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*

นิชานันท์ ราชวัน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*

- นิตากร กองอุดม. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- บวร เทศารินทร์. (2564). *ผู้บริหารโรงเรียน 4.0 พลังขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา. เข้าถึงได้จาก <http://sobkroo.com/hello-world/>.*
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- บุญมี เณรยอด. (2554). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.*
- บุษบา คำนนท์ (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปฎิมา คำชมภู. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประชา แก้วสวัสดิ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์รักษ์. (2563). *ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- พนิดา โสตสงค์. (2560). *คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรชัย เจตมาจนและคณะ. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนากำหนดเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0. *วารสารหลักสูตรและการเรียนการสอนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 2(1), 1 – 14.
- พิบูล ไชยแสน. (2557). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพลิน ทิพย์กรรณ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ภัทราวดี ตรีโอบฐ์. (2559). *สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนสิการ แดขุนทด. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มานา ชื่นใจ. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชดาพร ชื่นนงขุ่ม. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วสันต์ บัวชุม. (2561). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิษพงษ์ อู่วงศ์. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาทีตยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการปฏิรูปการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2559). *การปฏิบัติงานการปฏิรูปการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: พรินทรวรรณกราฟฟิค.

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุติมา ไชยบำรุง. (2556). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภณ สวชุนทด .(2557). *การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนงค์นารถ ไชยรา. (2557). *ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาริษา วัฒนนครใหญ่. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Anderson, C. A. D. (2000). *The Importance of Instructional Leadership Behavior as Perceived by Middle School Teacher, Middle School Principal and Educational Leadership*. Professors Ed.D. Dissertation, Faculty of Graduate School, University of Geogia.
- Barnard, C. T. (2009). *The function of the executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

- Bennis, W. G. (2000). *Managing people is like herding cats*. Excusive Excellence Publishing.
- Blasé, J. and Blase, R. (2002). *Empowering Teachers: What Successful Principals Do*. Thousand Oaks, California: Corwin.
- Fox, W. (2006). *Full-range leadership: Perceptions of the school resource officers leadership styles and effectiveness*. Doctor of management in organizational leadership, University Of Phoenix, Australia.
- Glickman, C. D. (2001). *Supervision of Instruction: A developmental Approach*. (5th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Education administration, theory research and practice*. (9th ed.). Singapore. McGraw – Hill.
- Kythreotis, A., P. Pashiardis & L. Kyriakides. (2010) The Influence of School Leadership Styles and School Culture on Students' Achievement in Cuprus Primary Schools. *Journal of Educational Administration*. 48(2): 218 – 240.
- Quible. (2010). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Mc Grae – Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายธงชัย คำชนะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม “ธาตุประสิทธิ์”
ประชานุเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
4. นายสนั่น เมตุลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
5. นายพัทธดนย์ วัฒนานาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม
“ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์” สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายศักดิ์ดา ชัยภักดิ์ ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
5. นายกิตติศักดิ์ โสตาภา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
6. นายอิทธิพล พลเยี่ยมหาญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
7. นายธงชัย คำชนะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาหว้า
พิทยาคม “ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์”
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม
8. นายเทอดไทย หอมสมบัติ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวังยาง
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

9. นางสาวปิยะภรณ์ ศิริชัยพรศักดิ์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแกพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
10. นายประยุทธ์ สุดสูง
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปลาปากวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

ภาคผนวก ข

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

โรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้เครื่องมือวิจัยเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 9 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนหนองแขวงวิทยา
2. โรงเรียนดำนม่วงคำพิทยาคม
3. โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา
4. โรงเรียนกุสุมาลย์พิทยาคม
5. โรงเรียนท่าแร่ศึกษา
6. โรงเรียนร่มเกล้า
7. โรงเรียนพังโคนพิทยาคม
8. โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ
9. โรงเรียนสว่างแดนดิน

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม “ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์”

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
 ๒. เครื่องมือการวิจัย
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพัทธดนย์ วัฒนานาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัตรคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๘๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๒๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายศักดิ์ดา ชัยภักย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายกิตติศักดิ์ โสตาภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญูกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอิทธิพล พลเยี่ยมหาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธงชัย คำชนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอขอบขอมอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอบนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเทอดไทย หอมสมบัติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวปิยะภรณ์ ศิริชัยพรศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายประยุทธ์ สุดสูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทือกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๖๒๔ ๖๕๒๙

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๒๑๒/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๙๒

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม (Desirable Characteristics of School Administrators Affecting the Effectiveness in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๔. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๕. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุกสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุกสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
งานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - () ผู้บริหารโรงเรียน
 - () ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - () โรงเรียนขนาดเล็ก
 - () โรงเรียนขนาดกลาง
 - () โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - () น้อยกว่า 10 ปี
 - () 10 - 20 ปี
 - () มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0. ด้านการมีวิสัยทัศน์						
00	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	√				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 00 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ “ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน					
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้					
3	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิธีการแก้ปัญหาที่ดีและแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน					
5	ผู้บริหารสามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม					
6	ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์มากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาได้					

ข้อ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
7	ผู้บริหารมีการคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงศักยภาพพื้นฐานของโรงเรียน					
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียน					
9	ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบ การคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม เพื่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
11	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และค้นหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
12	ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารที่ทาทายความรู้ความสามารถของครูเพื่อพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ					
3. ด้านมีความรู้ความสามารถ						
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการบริหารจัดการ					
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานที่เหมาะสม					
15	ผู้บริหารมีความสามารถในการมอบหมายงานและจัดคนเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม					
16	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประสานงานและควบคุมงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้					
17	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารมีความสามารถในการประเมินผลงานตามสภาพจริง มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน					
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี						
19	ผู้บริหารใช้รูปแบบในการติดต่อประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องและครบถ้วน					
20	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกได้ทั่วถึงทุกกลุ่มงานในโรงเรียน					
21	ผู้บริหารมีเทคนิคในการประสานงานให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างดี					
22	ผู้บริหารเป็นผู้ที่แสวงหา แบ่งปันข้อมูล และความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน					
23	ผู้บริหารทำความเข้าใจและเรียนรู้พฤติกรรมของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี					
24	ผู้บริหารมีเทคนิค และมีความสามารถในการครองใจคน					
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี						
25	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน					
27	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน					
28	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกับคนอื่น การคิดวิเคราะห์เป็น และการใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ					
29	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น					

ข้อ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
30	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล					
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี						
31	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร เกี่ยวกับการบริหารงานในโรงเรียน					
32	ผู้บริหารมีการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู					
33	ผู้บริหารจัดให้มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน					
34	ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรม สมัยใหม่เพื่อมาใช้ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน					
35	ผู้บริหารจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ ที่ดี					
36	ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อ การจัดกิจกรรมเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม					
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี						
37	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ					
38	ผู้บริหารมีความสุขภาพทั้งกาย วาจา โดยแสดงออกถึง ความเข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคง รู้จักกาลเทศะ ให้เกียรติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
39	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากร รวมถึง ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลอื่น ๆ					
40	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะ และมีความอ่อนน้อม ถ่อมตน					
41	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและคล่องแคล่ว ในการทำงาน					

ข้อ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
42	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน และใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน					
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม						
43	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในโรงเรียน					
44	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
45	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียน					
46	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความรู้ความสามารถในการบริหารงานในโรงเรียน					
47	ผู้บริหารให้ครูมีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงเรียน					
48	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
49	ผู้บริหารสร้างหลักการทำงานเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรในโรงเรียน					
50	ผู้บริหารให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครอง เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีและเป็นแรงผลักดันในการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
51	ผู้สร้างความพร้อมของตนเองเพื่อรองรับและสนับสนุนครูและบุคลากรในทุกโอกาส					
52	ผู้บริหารสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
53	ผู้บริหารมีเทคนิคด้านการจูงใจ พูดจริง ทำจริง มีความจริงใจ มีน้ำใจ เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานทุกคน					

ข้อ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
54	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการให้รางวัล หรือบำเหน็จ ความชอบอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อเสนอนั้นอื่น ๆ

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ระดับมาก
 3 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ระดับน้อย
 1 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0. ดานการบริหารงานวิชาการ						
00	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ “โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ						
1	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น					
2	โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนที่ดีและเหมาะสม					
3	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
4	โรงเรียนมีการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนตามแนวทางที่ส่วนกลางกำหนด					
5	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน					
6	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน					
7	โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการแนะแนวในด้านต่างๆให้นักเรียน					
8	โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ					
9	โรงเรียนส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับหน่วยงานอื่น ๆ					
10	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพ					
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ						
11	โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณและค่าของงบประมาณเพื่อพิจารณาหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	โรงเรียนจัดทำงบดุลประจำปีและดำเนินการรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกสิ้นปีงบประมาณ					
13	โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณได้อย่างเหมาะสม					
14	โรงเรียนมีการบริหารจัดการเงินที่ได้รับให้เป็นไปตามแนวทางการใช้จ่ายเงินอุดหนุนและเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง					
15	โรงเรียนดำเนินการอนุมัติการใช้จ่ายงบอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรอย่างถูกต้อง					
16	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดี และสามารถตรวจสอบได้					
17	โรงเรียนมีระบบการจัดทำบัญชีการเงินอย่างถูกต้องครบถ้วน					
18	โรงเรียนดำเนินงานด้านการจัดทำบัญชีการเงินเป็นไปตามระเบียบของส่วนกลาง					
19	โรงเรียนมีการดำเนินการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบอุดหนุนเป็นประจำ					
20	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุที่มีประสิทธิภาพ					
3. ด้านการบริหารงานบุคคล						
21	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน					
22	โรงเรียนดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาด้านการจัดศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
23	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	โรงเรียนมีการแจ้งเกี่ยวกับการลาทุกประเภทให้ครูและบุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอ					
25	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา					
26	โรงเรียนส่งเสริมการมีวินัยการรักษาวินัย และการลงโทษของครูและบุคลากรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน					
27	โรงเรียนจัดให้มีการอำนวยความสะดวกต่อการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ร่วมไปถึงการออกจากราชการ					
28	โรงเรียนจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ และการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับโรงเรียน					
29	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตอย่างทั่วถึง					
30	โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากร และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ					
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป						
31	โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
32	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
33	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงานการศึกษาและการจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร					
34	โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ					
36	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่เป็นอย่างดี					
37	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนที่เข้มแข็งและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนที่มีความเหมาะสม					
38	โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
39	โรงเรียนจัดให้มีงานด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาแก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
40	โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ภาคเรียน					

ข้อเสนอนั้นอื่น ๆ

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ
คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 45 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ข้อ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์									
1	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการ วางแผนงานให้บรรลุเป้าหมายและ นโยบายที่วางไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิธีการแก้ปัญหาที่ดีและ แก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของโรงเรียน	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่าง เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์มากำหนดกล ยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์									
7	ผู้บริหารมีการคิดหรือวางแผนการ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงศักยภาพพื้นฐานของ โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
10	ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบ การคิด สร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม เพื่อการ บริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และค้นหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารที่ทาทาย ความรู้ความสามารถของครูเพื่อพัฒนาการ บริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
3. ดานมีความรู้ความสามารถ									
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารโดย ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการบริหาร จัดการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายขอบข่ายของ หน่วยงานที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีความสามารถในการมอบหมาย งานและจัดคนเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามความ เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการ ประสานงานและควบคุมงานให้เป็นไปตาม แผนที่วางไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีความสามารถในการประเมินผล งานตามสภาพจริง มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. ดานการเป็นผู้ประสานที่ดี									
19	ผู้บริหารใช้รูปแบบในการติดต่อประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องและครบถ้วน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกได้ทั่วถึงทุกกลุ่มงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีเทคนิคในการประสานงานให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารเป็นผู้ที่แสวงหา แบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารทำความเข้าใจและเรียนรู้พฤติกรรมของครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีเทคนิค และมีความสามารถในการครองใจคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. ดานการเป็นแบบอย่างที่ดี									
25	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้าน การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
27	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
28	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกับคนอื่น การคิดวิเคราะห์เป็น และการใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในดานการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6. ดานทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี									
31	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมีการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรงรวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารจัดให้มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อมาใช้ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี									
37	ผู้บริหารเป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์ และจิตใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารมีความสุขภาพทั้งกาย วาจา โดย แสดงออกถึงความเข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคง รู้จักกาลเทศะ ให้เกียรติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและ บุคลากร รวมถึง ผู้ปกครอง ชุมชน และ บุคคลอื่น ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะ และมีความ อ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและ คล่องแคล่วในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน และใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานใน โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม									
43	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครูและบุคลากร ในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
45	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อ พัฒนาการบริหารงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
46	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร แสดงความรู้ความสามารถในการ บริหารงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
47	ผู้บริหารให้ครูมีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วม ในความสำเร็จของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
48	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร เข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ									
49	ผู้บริหารสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุก และวิธีการดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรใน โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
50	ผู้บริหารให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับ นักเรียน ครูและผู้ปกครอง เพื่อสร้างความ เข้าใจอันดีและเป็นแรงผลักดันในการจัด การศึกษาของโรงเรียน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
51	ผู้สร้างความพร้อมของตนเองเพื่อรองรับ และสนับสนุนครูและบุคลากรในทุกโอกาส	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
52	ผู้บริหารสร้างความกระตือรือร้นและ ความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
53	ผู้บริหารมีเทคนิคด้านการจูงใจ พูดจริง ทำ จริง มีความจริงใจ มีน้ำใจ เห็นอกเห็นใจ ผู้ร่วมงานทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
54	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 46 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิผลการ
บริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ									
1	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนที่ดีและเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนตามแนวทางที่สวทศกำหนด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
6	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการแนะแนวในด้านต่างๆให้นักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	โรงเรียนส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับหน่วยงานอื่น ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามีคุณภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ									
11	โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณและคำของบประมาณเพื่อพิจารณาหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	โรงเรียนจัดทำงบดุลประจำปีและดำเนินการรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกสิ้นปีงบประมาณ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
14	โรงเรียนมีการบริหารจัดการเงินที่ได้รับให้เป็นไปตามแนวทางการใช้จ่ายเงินอุดหนุนและเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
15	โรงเรียนดำเนินการอนุมัติการใช้จ่ายงบอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรอย่างถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดี และสามารถตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	โรงเรียนมีระบบการจัดทำบัญชีการเงินอย่างถูกต้องครบถ้วน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	โรงเรียนดำเนินงานด้านการจัดทำบัญชีการเงินเป็นไปตามระเบียบของส่วนกลาง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีการดำเนินการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบอุดหนุนเป็นประจำ	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
20	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. ดานการบริหารงานบุคคล									
21	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	โรงเรียนดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาด้านการจัดศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
23	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	โรงเรียนมีการแจ้งเกี่ยวกับการลาทุกประเภทให้ครูและบุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	โรงเรียนส่งเสริมการมีวินัยการรักษาวินัยและการลงโทษของครูและบุคลากรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	โรงเรียนจัดให้มีการอำนวยความสะดวกต่อการอุทธรณ์และการร้องทุกข์รวมถึงการออกจากราชการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	โรงเรียนจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ และการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตอย่างทั่วถึง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากร และดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป									
31	โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงาน การศึกษาและการจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนที่เข้มแข็งและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนที่มีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
39	โรงเรียนจัดให้มีงานด้านการ ประชาสัมพันธ์งานการศึกษาแก่บุคคลทั้ง ภายในและภายนอกโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ในทุก ๆ ภาคเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ช

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 47 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	1	0.70
	2	0.79
	3	0.68
	4	0.75
	5	0.80
	6	0.83
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	7	0.71
	8	0.67
	9	0.80
	10	0.75
	11	0.77
	12	0.78
3. ด้านมีความรู้ความสามารถ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.86	13	0.81
	14	0.74
	15	0.69
	16	0.69
	17	0.47
	18	0.54
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	19	0.77
	20	0.76
	21	0.86
	22	0.81

ตาราง 47 (ต่อ)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	23	0.79
	24	0.80
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95	25	0.82
	26	0.86
	27	0.82
	28	0.81
	29	0.84
	30	0.83
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92	31	0.83
	32	0.75
	33	0.80
	34	0.76
	35	0.74
	36	0.70
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	37	0.87
	38	0.78
	39	0.82
	40	0.77
	41	0.70
	42	0.72
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95	43	0.77
	44	0.82
	45	0.85
	46	0.82
	47	0.82
	48	0.83

ตาราง 47 (ต่อ)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96	49	0.84
	50	0.84
	51	0.85
	52	0.84
	53	0.89
	54	0.85
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน เท่ากับ 0.99		

จากตาราง 47 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.89 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.99 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91
2. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91
3. ด้านมีความรู้ความสามารถ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.86
4. ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95
6. ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92
7. ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91
8. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96

ตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94	1	0.65
	2	0.62
	3	0.77
	4	0.74
	5	0.78
	6	0.73
	7	0.81
	8	0.82
	9	0.79
	10	0.74
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97	11	0.83
	12	0.90
	13	0.77
	14	0.88
	15	0.82
	16	0.86
	17	0.81
	18	0.84
	19	0.84
	20	0.91

ตาราง 48 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96	21	0.70
	22	0.80
	23	0.83
	24	0.85
	25	0.87
	26	0.78
	27	0.83
	28	0.82
	29	0.78
	30	0.81
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95	31	0.81
	32	0.81
	33	0.82
	34	0.81
	35	0.72
	36	0.69
	37	0.61
	38	0.80
39	0.77	
40	0.84	
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน		
เท่ากับ 0.98		

จากตาราง 48 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.91 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน เท่ากับ 0.98 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95

ภาคผนวก ซ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาลงในตาราง

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.737	.736	.399
2	.881 ^b	.777	.775	.368
3	.889 ^c	.790	.788	.357

- a. Predictors: (Constant), X8
 b. Predictors: (Constant), X8, X9
 c. Predictors: (Constant), X8, X9, X1

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.334	1	140.334	881.030	.000 ^b
	Residual	50.174	315	.159		
	Total	190.508	316			
2	Regression	147.955	2	73.977	545.876	.000 ^c
	Residual	42.553	314	.136		
	Total	190.508	316			
3	Regression	150.527	3	50.176	392.809	.000 ^d
	Residual	39.981	313	.128		
	Total	190.508	316			

- a. Dependent Variable: Yt
 b. Predictors: (Constant), X8
 c. Predictors: (Constant), X8, X9
 d. Predictors: (Constant), X8, X9, X1

ภาคผนวก ฅ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

**แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม**

ชื่อผู้วิจัย นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ประภัสสร สุภาสอน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
สถานที่ทำงาน.....
วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์.....
เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม

1. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ญ
ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร



ภาพประกอบ 3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพไหล



ภาพประกอบ 4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา สุวรรณไตรย์



ภาพประกอบ 5 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายศักดิ์ดา ชัยภักย์



ภาพประกอบ 6 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายกิตติศักดิ์ โสตาภา



ภาพประกอบ 7 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายอิทธิพล พลเยี่ยมหาญ



ภาพประกอบ 8 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายธงชัย คำชนะ



ภาพประกอบ 9 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายเทอดไทย หอมสมบัติ



ภาพประกอบ 10 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสาวปิยะภรณ์ ศิริชัยพรศักดิ์



ภาพประกอบ 11 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายประยุทธ์ สุดสูง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวอรอนงค์ เทียบอุดม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 4 เดือน สิงหาคม ปี พ.ศ. 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	93 หมู่ 6 ตำบลพระซอง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนปลาปากวิทยา อำเภอปลาปาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2555	อักษรศาสตรบัณฑิต (อ.บ.) สาขาการสอนภาษาจีน มหาวิทยาลัยซีหนาน สาธารณรัฐประชาชนจีน
พ.ศ. 2558	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาการสอนภาษาจีน ในฐานะภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม “ธาตุประสิทธิ์ ประชานุเคราะห์” อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2561	ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม “ ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์” อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2563	ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนปลาปากวิทยา อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม