การศึกษาคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กันยายน 2562
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการวิจัยในครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร รองศาสตราจารย์ ดร.จิติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤธยากาญจน์ โตพิทักษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และดร.อุไร ปัญญาสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนทองวิทยา อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่า

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อไป

เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน

ชื่อเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ผู้วิจัย เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน

ประธานที่ปรึกษา ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย

ประเภทสารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2562

คำสำคัญ คุณลักษณะ การพัฒนาคุณลักษณะ แนวทางการพัฒนา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จังหวัดพิษณุโลก 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอวังทอง อำเภอวัดโบสถ์ อำเภอบางระกำ อำเภอชาติตระการ และอำเภอบางกระทุ่ม ปีการศึกษา 2561 จำนวน 302 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตาราง Krejcie และ Morgan และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีลักษะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Ratting Scale)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา

2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการมีภาวะผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความศรัทธาและความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน เข้าใจองค์กรและกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาร่วมกัน ปฏิบัติตนเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในองค์กรและประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม กำหนดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาวินัย ซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

2.3 ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม กำหนดจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะการสื่อสาร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานในด้านต่างๆ เช่น ด้านการแต่งกาย ท่าทางการสื่อสาร การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ความรอบรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสม

2.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานโดยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในทางที่ดีได้อย่างถูกต้อง ปฏิบัติตนเป็นผู้ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ ใช้วาจาที่ไพเราะกับเพื่อนร่วมงาน ยกย่อง ชมเชย เพื่อนร่วมงานให้เกียรติรับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน

2.5 ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา จัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ โปร่งใสตรวจสอบได้ กำหนดนโยบายแนวทางในการบริหารงานได้อย่างชัดเจน และถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้เข้าใจอย่างถูกต้อง สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลง

2.6 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตนอย่างมีส่วนร่วมกับบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน กำหนดทิศทางและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้อย่างชัดเจน

2.7 ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้กำหนดแนวทางวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามเป้าหมาย ปฏิบัติตนเป็นผู้ประสานงานแก้ไขปัญหาให้กับบุคลากรในองค์กร ปฏิบัติตนโดยเป็นแบบอย่างในการทำงานเคียงข้างผู้ร่วมงาน ให้แนวคิดข้อมูล มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน

2.8 ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา กำหนดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในสถานศึกษา เป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ

Title	THE STUDY AND GUIDELINE TO DEVELOP SCHOOL ADMINISTRATORS' CHARACTERISTICS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 39
Author	Chalermkiet Sumngoen
Advisor	Sathiraporn Chaowachai, Ph.D.
Academic Paper	Thesis M.Ed. in Educational Administration, Naresuan University, 2019
Keywords	Characteristics Development, Characteristics, Guideline to Develop

ABSTRACT

The purposes of this research were to study about school administrations' characteristics and guideline to develop the school administrators' characteristics under the secondary educational service area office 39. The sample group in this study were 302 teachers of the secondary educational service area office 39 from 5 district; Wang Thong district, Wat Bot district, Bang Rakam districr, ChatTrakan district and Bang Krathum district, chosen by a stratified random sampling method. The research instruments are questionnaires' school administrations' characteristics and interview guideline to develop the school administrators 'characteristics under the secondary educational service area office 39. The instrument used for collecting data was 5 ratting scale. The finding of this research were as the followings:

1. Teachers have opinion to school administrations' characteristics and guideline to develop the school administrators' characteristics for the secondary educational service area office 39 as a whole were at high level and when considering its individual aspects were at the high level listed in order of their mean values as the following: relationship personality apply innovation and technology to school and school management ability was at the lowest level

2. Guideline to develop the school administrators' for the secondary educational service area office 39 followings:

2.1 Leadership, The school administrators should be a role model and supporter for making faith and reliability in working. The school administrators have an understanding with the organization and changing of school.

2.2 Morality and Ethics, The school administrators should behave discipline, honesty and fairness.

2.3 Appropriate personality, The school administrators have to develop communication because It is so important to communicate with others. The school administrators have self-confidence and creative thinking.

2.4 Relationship, The school administrators have to be an adapting with other, cheerful and using the polite word with subordinates.

2.5 School management ability, The school administrators have a system of information that it can check transparency and accountability.

2.6 Vision, The school administrators define the vision and target change clearly.

2.7 Making an efficiency team, The school administrators define the way of objective for subordinates practice in the same direction.

2.8 Apply innovation and technology to school, The school administrators define training about technology that it can manage in school.

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ความเป็นมาของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	9
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	10
	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา	16
	แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	18
	มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)	52
	การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39	56
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	68
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	72
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	73
	ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39	73
	ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39	77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	**ผลการวิจัย**	80
	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	80
	ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39	81
	ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39	90
5	**บทสรุป**	92
	สรุปผลการวิจัย	92
	อภิปรายผลการวิจัย	95
	ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม		100
ภาคผนวก		104
ประวัติผู้วิจัย		126

สารบัญตาราง

ตาราง **หน้า**

1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดขององค์การและนักวิชาการเพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา..... 27

2 แสดงการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จากโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จังหวัดพิษณุโลก 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอวังทอง อำเภอวัดโบสถ์ อำเภอบางระกำ อำเภอชาติตระการ และอำเภอบางกระทุ่ม ปีการศึกษา 2561..... 74

3 แสดงวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ..... 79

4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 80

5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยภาพรวม..... 81

6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการมีภาวะผู้นำ..... 82

7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม..... 83

8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม..... 84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี..... 85

10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา..... 86

11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการมีวิสัยทัศน์..... 87

12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ..... 88

13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา..... 89

14 สรุปแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39..... 90

สารบัญภาพ

ภาพ **หน้า**

1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย..... 72

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ในการจัดการศึกษาสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระหลัก และทักษะที่จำเป็น ภาระสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหากลยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสมและต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556, น. 6)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553, น. 3) ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะสามารถบันดาลให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนในกระบวนการเพราะผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำที่จะชี้นำสั่งการ และวางกรอบทิศทางการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นไปตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐ ครูยุคใหม่ที่กำลังทำการปฏิรูปการเรียนรู้ย่อมปรารถนาผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ที่มีแนวการบริหารตอบสนองต่อการปฏิรูปการเรียนรู้เช่นเดียวกัน ผู้บริหารยุคใหม่จะมีบทบาทอย่างสำคัญในการบริหารโรงเรียนตามแนวการบริหารแบบใหม่ มีปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เช่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา ใฝ่รู้ และติดตามข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศ และในโลกอยู่เสมอ มีแนวทางการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ หรือการบริหารจัดการแบบที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (พระมหาสมบูรณ์สุธมฺโม, 2557, น. 89)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยความสำเร็จของการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหาร จึงเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (บรรจง ลาวะลี, 2560, น. 207) ซึ่งสอดคล้องกับที่ ชัยเสฏฐ พรหมศรี (2549, น. 62-75) กล่าวว่า ในการบริหารงานให้สำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ประพฤติดี สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เห็นความสำคัญในการทำงานร่วมกันทุกฝ่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรของตนเอง โดยผู้บริหารต้องเป็นทั้งผู้จัดการและผู้นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยต้องบริหารทั้งคนและงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารเรียนรู้และมีสิ่งเหล่านี้แล้วจะก่อให้เกิดการทำงานที่สร้างประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ในอันที่จะนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องระลึกไว้เสมอคือ การใช้ความอดทนในการแก้ปัญหาและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงาน คุณลักษณะที่ดี ความเหมาะสม ความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความสามารถ ในการครองตน ครองคนและครองงาน รวมทั้งมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนางานแล้ว การบริหารงานจะได้รับความร่วมมือจากคณะครูและบุคลากรต่างๆ ทุกคน ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาด้านต่างๆ ประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย แต่ถ้าผู้บริหารขาดคุณลักษณะที่เหมาะสมแล้ว อาจทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานประสบความล้มเหลวได้ (ภูวิศา ชูธัญญะ, 2556, น. 2-3)

นอกจากนั้นแล้ว รสริญ เชยสาคร (2557, น. 87) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน ควรจะต้องคำนึงสิ่งต่อไปนี้ คือ 1) ลักษณะของตนเอง 2) สภาพของโรงเรียน ทั้งภายในและภายนอก 3) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารจากผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ และ 4) อุปสรรคและแนวคิดทฤษฎีการบริหารตัวแบบผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จและประสบการณ์ของตัวเองมาหลอมรวมหรือสร้างเป็นแนวทางการบริหารโรงเรียนของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องปรับปรุงคุณลักษณะของตัวเอง เช่น เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรมด้านความสามารถในการบริหาร ด้านวิชาการและด้านอื่นๆ เพื่อบูรณาการกับเงื่อนไข สภาพงาน แนวคิดทฤษฎี และหลักการบริหารนำสู่การปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วมให้ประสบความสำเร็จได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ตั้งอยู่ที่อาคารอเนกประสงค์โรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม ถนนเลี่ยงเมืองวงแหวนทิศตะวันตก ตำบลท่าทอง อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ใกล้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ส่วนทะเลแก้ว อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 39 โรงเรียน และในจังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน 19 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 58 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีแนวคิดและหลักการบริหารงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 และสถานศึกษาในสังกัด เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการการศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวคิดและหลักการบริหารงาน ดังนี้ 1) บริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 2) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน 3) บริหารการศึกษาในรูปแบบเครือข่าย 4) กระจายอำนาจในการบริหารจัดการโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม 5) ระดมทรัพยากรมาใช้ในการจัดการศึกษา (แผนปฏิบัติการประจำปี, 2561, น. 4) ซึ่งในการบริหารจัดการในสถานศึกษานั้นผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญยิ่ง

ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในด้านบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาและยังต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งคำว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ควรแก่การยอมรับ ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนภายใต้กระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัฒน์ในยุคปัจจุบัน จึงต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ นับว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (บุษบา คำนนท์, 2559, น. 3)

ดังนั้น การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมสามารถนำครูทำงานให้เกิดผลดีกับเด็ก จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน ซึ่งต้องพิจารณาให้ระเอียดรอบคอบและมีหลักเกณฑ์ที่ดี ฉะนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้บริหารและผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีคุณลักษณะตามความต้องการของผู้ปฏิบัติการด้านการสอน ในโรงเรียนนั้นควรจะมีคุณลักษณะที่เหมาะสม จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการศึกษาคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบคุณลักษณะและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยจำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีภาวะผู้นำ
1.2 ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
1.3 ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม
1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
1.5 ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา
1.6 ด้านการมีวิสัยทัศน์
1.7 ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
1.8 ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,430 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จังหวัดพิษณุโลก 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอวังทอง อำเภอวัดโบสถ์ อำเภอบางระกำ อำเภอชาติตระการ และอำเภอบางกระทุ่ม ปีการศึกษา 2561 จำนวน 302 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 43) และเลือกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ได้แก่ คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

2. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน 5 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ได้แก่ แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยจำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการมีภาวะผู้นำ

3.2 ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

3.3 ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

3.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3.5 ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา

3.6 ด้านการมีวิสัยทัศน์

3.7 ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

3.8 ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาของผู้บริหาร แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ ในการบริหารจัดการ โดยมี 8 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

1.1 ด้านการมีภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการสามารถจูงใจและโน้มน้าวใจ ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามหรือทำงานให้สำเร็จตามที่ผู้บริหารต้องการด้วยความเต็มใจ อย่างเต็มศักยภาพ เป็นผู้นำข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ มาเผยแพร่และขยายผลให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา กระตุ้นบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดจิตสำนึก เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ตลอดจนเป็นผู้นำในการประชุมวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษาโดยมีกำหนดบทบาทของครูอย่างชัดเจน ตลอดจนปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจ และละเอียดรอบคอบ การเป็นผู้นำการอภิปราย และเป็นผู้นำการประชุมในสถานศึกษา

1.2 ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษา ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานในสถานศึกษา ยึดหลักของความถูกต้องวางตัวเป็นกลางในการทำงาน เป็นแบบอย่างปฏิบัติตนในการรักษาระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา และมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค มีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนอยู่ในหลักของศีลธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข ตลอดจนส่งเสริมและปลูกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคณะครูและนักเรียนให้ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

1.3 ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม หมายถึง คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการวางตัวที่เหมาะสมทั้งในเวลาปฏิบัติราชการและนอกเวลาราชการ มีการแสดงสีหน้าท่าทางที่ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานต่อ

คณะครู นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา แต่งกายที่สุภาพเหมาะแก่กาลเทศะและสถานการณ์ สามารถปฏิบัติตน และแสดงบทบาทในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่แสดงออกมาในการให้ความร่วมมือกับคณะครูและนักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ มีการพบปะ ทักทายพูดคุย ยิ้มแย้มแจ่มใส กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ยกย่องชมเชย ยินดี ให้เกียรติใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา รู้จักผ่อนหนักเป็นเบา ให้คำแนะนำและปรึกษาในทางที่ดีและถูกต้อง ไม่เห็นแก่ตัวและเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่ราชการและส่วนตัว

1.5 ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย งานด้านการบริหาร 4 ฝ่าย คือ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป โดยมีความเข้าใจในหลักการบริหารงานอย่างถูกต้อง มีการกำหนดนโยบาย การวางแผนงานในสถานศึกษาชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนและสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยและโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.6 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน ยอมรับในคำวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา ใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดและวางแผนการทำงานในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษานำเสนอผลงานสร้างสรรค์ในด้านต่างๆ

1.7 ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานและติดตามงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง กำหนดบทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาตามความสามารถและความถนัดได้อย่างเหมาะสม มีการสอดส่องดูแลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษา มีการตรวจสอบความผิดพลาดและหาแนวทางร่วมกันแก้ไขในการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา

มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจนทำให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันจนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.8 ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานภายในสถานศึกษา มีการแนะนำครูในการนำวิธีการ เทคนิค แนวคิด วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือทางเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ และการประเมินผลในสถานศึกษาและชั้นเรียน ส่งเสริม พัฒนาครูให้ผลิตสื่อการสอนโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูผู้สอนสถานศึกษามัธยมศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

3. ครูผู้สอน หมายถึงครูที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จังหวัดพิษณุโลก

3.1 โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดพิษณุโลก

3.2 แนวทางการพัฒนา หมายถึง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการหรือวิธีการ ส่งเสริม ปรับปรุง คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งในวิจัยนี้ได้จากความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีเนื้อหาสาระตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
   - 1.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา
   - 1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
   - 3.1 ความหมายคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
   - 3.2 คุณลักษณะด้านการมีภาวะผู้นำ
   - 3.3 คุณลักษณะด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
   - 3.4 คุณลักษณะด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม
   - 3.5 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
   - 3.6 คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา
   - 3.7 คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์
   - 3.8 คุณลักษณะด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
   - 3.9 คุณลักษณะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา
4. มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)
5. การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายการบริหารสถานศึกษา

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 31) ได้ให้ความหมายว่าบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน บุคคลดังกล่าวจะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้นั้นต้องผ่านการศึกษาอบรมในระดับปริญญาด้านการบริหารจัดการศึกษาเป็นความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพในสาขานั้นๆ

จรัล เลิศจามีกร (2554, น. 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผน กำกับติดตาม และประเมินความสำเร็จของงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พระมหาสมบูรณ์ สุธมฺโม (2557, น. 9) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน คือ บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาทั้งรัฐและเอกชน คือ ผู้นำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนโดยอาศัยความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะและอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นบุคคลที่รับบทบาทการบริหารสถานศึกษาหรือทำหน้าที่ผู้นำสถานศึกษา โดยอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะตัวเพื่อบรรลุความสำเร็จตามภารกิจ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมาตรฐานของสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

กนกนันท์ สนใจ (2557) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ผ่านการศึกษาอบรมในระดับปริญญาด้านการบริหารการศึกษา โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและกระบวนการบริหารในการนำโรงเรียนทั้งของรัฐและเอกชนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่

สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2558, น. 15) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารโรงเรียน คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน มีลักษณะเป็นทั้งผู้นำและผู้บริหารอยู่แล้วเป็นผู้ได้รับแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร องค์กรทางการศึกษา คือ โรงเรียน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาหรือนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและคิดสร้างสรรค์ขึ้นมา

ด้วยความรู้ความสามารถที่แสดงออกมาให้เห็นเป็นที่ปรากฏตามความเป็นจริง และที่พึงประสงค์ของกลุ่มที่ทำงานร่วมกันและบุคคลทั่วไป

บรรจง ลาวะรี (2560, น. 207) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546) คำว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” ไม่ว่าจะเป็นประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาเรียกว่า principal หรือเรียก Head of School เป็นคำที่ใช้เรียกผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนของรัฐ แต่ถ้าเป็นโรงเรียนของเอกชน อาจใช้คำอื่นๆ เช่น head teacher, head master หรือ head masters สำหรับประเทศไทย ผู้บริหารโรงเรียนปัจจุบันเรียกว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา เมื่อก่อนเรียกว่าครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรทางศึกษาหรือโรงเรียนโดยผ่านการศึกษาอบรมในระดับปริญญา ด้านการบริหารจัดการศึกษามีหน้าที่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาหรือนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายตลอดจนกำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผน กำกับติดตาม และประเมินความสำเร็จของงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, น. 3) ให้ความหมายบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบด้วยเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมโดยการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และระยะเวลาในการดำเนินงาน (Critical Moment) ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยจิตใจ รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ภารดี อนันตนาวี (2552, น. 260) ให้ความหมายบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังอย่างมีเหตุผลตามตำแหน่งที่มีขึ้นในหน่วยงาน

วาสนา เต่าพาลี (2557, น. 4) ให้ความหมายบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตน ตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารศึกษา ในด้านการกำหนดนโยบายวางแผนการจัดการศึกษา การควบคุมการบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่าย ต่างๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครองโดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัตถุ อุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

อาคม วัดไธสง (2550, น. 79) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. เป็นผู้นำในการจัดการทำหลักสูตรโดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา

3. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา

4. สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

5. สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้และความสามารถจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษารวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแก่การเรียนรู้

6. จัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

ภารดี อนันต์นาวี (2552, น. 250-252) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าโดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการวางแผนการจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนการบริหารชั้นเรียนการดูแลรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานส่วนบุคคล การบริหารงานทั่วไป การดูแลสุขภาพนักเรียนและในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1. บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายกำหนดของข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการรวมทั้งนโยบายหรือวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ

2. ประสานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษารวมทั้งครอบคลุมดูแลบุคลากรการเงิน พัสดุ สถานที่ ทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

3. เป็นผู้แทนสถานศึกษาส่วนราชการส่วนราชการในกิจการทั่วไปรวมทั้งการจัดทำนิติ กรรมสัญญาในราชการสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการตามที่ได้รับมอบอำนาจ

4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิบัตรของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการปลัดกระทรวง เลขาธิการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

พระมหาสมบูรณ์ สุธมฺโม (2557, น. 10) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ดังนี้ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มี 2 ด้าน คือ 1) การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวทาง รูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน 2) การบริหารการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนรวมของหลายฝ่ายรวมทั้งมารดาบิดา ผู้ปกครอง องค์กรของรัฐและเอกชนตลอดทั้งชมรม มูลนิธิ สมาคมต่างๆ ในสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้กล่าวถึง บทบาทและขอบข่ายภารกิจการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้

1. การบริหารวิชาการงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการได้ ดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

1.4 การวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษา

1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

1.7 การนิเทศการศึกษา

1.8 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.9 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

1.10 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

1.11 การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาใน การบริหารงบประมาณมีดังนี้

2.1 การจัดทำและนำเสนอของผลงาน

2.2 การจัดสรรงบประมาณ

2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.5 การบริหารการเงิน

2.6 การบริหารบัญชี

2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและภารกิจสำคัญที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาใน การบริหารงานบุคคล ดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.5 การออกจากราชการ

4. การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารทั่วไป มีดังนี้

4.1 การดำเนินงานธุรการ

4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.5 การจัดการระบบบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารงานทั่วไป

4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.10 การรับนักเรียน

4.11 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.13 การส่งเสริมกิจการนักเรียน

4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

4.17 การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน

4.18 งานบริการสาธารณะ

4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุป ได้ว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการควบคุมจัดการดูแลกลุ่มบุคคลภายในสถานศึกษานั้น ให้ได้ร่วมมือกันเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเพื่อให้ครู นักเรียน หรือสมาชิกของสังคม ให้มีประสิทธิภาพบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษานั้นๆ

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

ประสิทธิ์ เชียวศรี (2548) กล่าวว่า การพัฒนาผู้บริหารมีธรรมชาติเป็นการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างหนึ่ง ดังนั้น ระบบและกระบวนการในการพัฒนาผู้บริหาร โดยภาพรวม จึงมีรูปแบบเช่นเดียวกับระบบการฝึกอบรมและการพัฒนาทั่วๆ ไป โดยสามารถดำเนินการในหลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพและแนวความคิดของหน่วยงานกระบวนการพัฒนาผู้บริหารเมื่อประมวลความคิดเห็นของนักวิชาการหลายๆ ท่าน โดยสรุปแล้ว ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนใหญ่ๆ ได้แก่

1. ขั้นศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารมีการศึกษาใน 3 ด้าน กล่าวคือ การวิเคราะห์องค์การ เพื่อทราบปัญหาความต้องการและบรรยากาศขององค์การ การวิเคราะห์การปฏิบัติงานเป็นการศึกษาทักษาและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับงานนั้นๆ และการวิเคราะห์บุคคลเป็นการศึกษาและประเมินความสามารถของบุคคลว่ามีผลการทำงานเช่นไร มีความรู้ทักษะและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับงานหรือไม่ โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารที่ปฏิบัติงานไม่ได้ผลดี เป็นเพราะขาดความรู้สำหรับการทำงานที่ได้รับมอบหมายขาดทัศนคติที่ดีต่องานขาดการฝึกปฏิบัติขาดทักษะขาดความสนใจและขาดความเข้าใจในวิธีการทำงานต่างๆ โดยมีเทคนิคที่ใช้ในการหาความต้องการจำเป็น ได้แก่ การสังเกตการสัมภาษณ์การใช้แบบสอบถามการสำรวจการทดสอบการศึกษาเอกสาร รายงาน บันทึกที่ชี้ให้เห็นปัญหา

2. ขั้นการางแผนและพัฒนาโครงการพัฒนาผู้บริหาร เป็นการวางแผนและจัดทำโครงการตลอดจนสร้างหลักสูตรต่างๆ ที่จะตอบสนองต่อผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในขั้นแรกการวางแผนพัฒนานี้ควรให้มีความเหมาะสมกับแต่ละบุคคลซึ่งหมายความว่า หลักสูตรแต่ละหลักสูตรย่อมเหมาะสมกับผู้บริหารแต่ละระดับวิชาแต่ละวิชาย่อมเหมาะสมกับผู้บริหารแต่ละคน

3. ขั้นการดำเนินโครงการพัฒนาเป็นขั้นลงมือปฏิบัติจริง โดยมีเทคนิควิธีการที่สามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับกลุ่มป้าหมายงบประมาณและข้อจำกัดต่างๆ เทคนิคการพัฒนาอาจจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน (On-the Job Method) ได้แก่ การหมุนเวียนงานการสอนงานการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการวางแผนความก้าวหน้า

การพัฒนานอกการปฏิบัติงาน (Of-the- Joo Methoc) เป็นการพัฒนาที่จัดขึ้นภายนอกหน่วยงาน หรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำซึ่งมักจะจัดในห้องเรียนหรือห้องฝึกอบรม โดยวิธีการต่างๆ ได้แก่ กรณีศึกษาเกมการบริหาร การสัมมนาภายนอก โครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย การแสดงบทบาทสมมุติ การให้ทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่างแบบแผนพฤติกรรม และศูนย์การพัฒนา ในหน่วยงานการพัฒนาผู้บริหารแบบพิเศษ (Specialized Method) เป็นเทคนิคที่ใช้การเพิ่มการรู้สึกของผู้บริหารต่อบุคคลอื่นและลดความขัดแย้งระหว่างแผนกหรือหน่วยงาน เช่น การอบรมผู้นำที่เหมาะสมการอบรมเพื่อแก้ไขจุดอ่อน

4. ขั้นการประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารเป็นการตรวจสอบหาความคุ้มทุน โดยอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์ โดยมีจุดเน้นแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการพัฒนา ระดับการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนา ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา และระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านประสิทธิผลขององค์การ

อรรรณพ จีนะวัฒน์ (2539, น. 102-104) ได้สรุปวิธีการพัฒนาผู้บริหารไว้ดังนี้ การศึกษาอย่างเป็นทางการ เช่น การอนุญาตให้ผู้บริหารลาไปศึกษาอบรมทั้งในและต่างประทศในหลักสูตรต่างๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งอาจจะจัดโดยภาครัฐหรือเอกชนก็ได้ วิธีนี้นอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงานแล้วยังเป็นการทำให้ผู้บริหารมั่นใจในตัวเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายการทำงาน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและเป็นการให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการได้แก่การให้การศึกษาระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะจัดขึ้นในหรือนอกหน่วยงานก็ได้ เพื่อเพิ่มทักษะเฉพาะด้านของผู้บริหารการให้การศึกษาแนวนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะเป็นการใช้เวลาไม่มากสามารถนำปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริงมาหาทางแก้ไขร่วมกันได้การฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะเพิ่มมากขึ้น เป็นการประชุมอบรมของผู้มีประสบการณ์มาแล้ว และเน้นในภาคปฏิบัติการพัฒนาตนเอง เป็นการเรียนรู้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองได้โดยการใช้เวลาว่างในการแสวงหาข้อความรู้ต่างๆ จากการติดตามข่าวสารการประชุมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น

เยียง และรัดดี (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2640, น. 33) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์โดยการให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และการมีส่วนร่วมกับงานหรือโครงการต่างๆ การเป็นกรรมการเฉพาะกิจต่างๆ สามารถสร้างความเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพได้อย่างดีผู้บริหารเกิดการพัฒนาจากการปฏิบัติงานมากกว่าการฝึกอบรมโดยตรง

2. การบริหารงานการปฏิบัติเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพของการเป็นผู้บริหารผ่านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการทำงาน การมีพี่เลี้ยงเป็นผู้คอยให้คำแนะนำและแนะ (Mentoring) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยใช้หลักการเป็นตัวแบบ การทำให้ดูอยู่ให้เห็นเป็นการสอนที่ดีและได้ผลดีที่สุดคือการจับคู่ที่เหมาะสมระหว่างผู้นำที่มีประสบการณ์กับผู้ที่ต้องถูกดูแล ดังนั้น การให้โอกาสได้ฝึกปฏิบัติงานที่ถนัดโดยมีพี่เลี้ยงเป็นตัวแบบจึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและสู้บริการสถานศึกษา

3. การเรียนรู้จากห้องเรียนและการเรียนรู้ด้วยตนเองนอกห้องเรียนการเรียนรู้จากห้องเรียนเป็นการฝึกอบรมที่อาจทำในหน่วยงาน (In-House) หรือผ่านสถาบันการศึกษาภายนอกหน่วยงานต่างๆ

4. การกำหนดมาตรฐานอ้างอิง (Benchmarking) เป็นการไปเรียนรู้ เยี่ยมชมการปฏิบัติงานขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่คล้ายคลึงกับหน่วยงานขงตนเพื่อหามาตรฐานและแนวทางการปรับปรุงการทำงานและการบริหารของตน

สรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร คือ ตระหนักในภาระหน้าที่ โน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเปลี่ยนทัศนคติทางการศึกษาให้ถูกต้อง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรปรับตนให้เข้ายุคสมัยที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เพื่อที่จะให้ทันสมัยผู้บริหารการศึกษาทุกคน ควรมีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐานที่เหมาะสม เพื่อนำการศึกษาก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1. ความหมายคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ธนาภรณ์ ถัดหลาย (2555, น. 5-6) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะท่าทีที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกมาให้ปรากฏแก่ผู้อื่นเป็นที่ต้องการและเป็นที่ยอมรับทั้งในด้านคุณลักษณะพื้นฐานด้านคุณลักษณะเฉพาะ ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว และด้านคุณลักษณะเชิงบูรณาการ

1. ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน หมายถึง การมีความพร้อมของข้อมูลสารสนเทศมีความรู้ทางวิชาชีพ

1.1 มีความพร้อมของข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และใช้ข้อมูลสารสนเทศในช่วยในการดำเนินงานและบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 มีความรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การมีความรู้ที่รวมถึงความรู้เทคนิคทางการบริหาร เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวงการศึกษามีความรู้ทางการบริหารตลอดจนหลักการบริหารงานในด้านต่างๆ

2. ด้านคุณลักษณะเฉพาะ ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว หมายถึง การมีความรู้เท่าทันสถานการณ์ มีทักษะทางสังคม มีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ไม่แสดงอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง

2.1 มีความรู้เท่าทันสถานการณ์ หมายถึง การมีความสามารถปรับตัวและตอบสนอง ได้ฉับไว และต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน และดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง

2.2 มีทักษะทางสังคม หมายถึง การมีความสามารถในการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2.3 มีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง การมีความสามารถในการอาศัยหลักตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผลและวิจารณญาณ เข้าช่วยเพื่อรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นในทุกๆ ด้านในโรงเรียน

2.4 มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ หมายถึง การมีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย รู้จักควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก มีจิตระลึกเสมอและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

2.5 มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง หมายถึง สามารถมองงานได้ทะลุปรุโปร่งรู้ระบบการทำงานอย่างดี รู้ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งตนเองและสมาชิกในโรงเรียนรู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ คำนึงถึงประโยชน์ระยะยาวและเป้าหมาย

3. คุณลักษณะเชิงบูรณาการ หมายถึง การมีความริเริ่มสร้างสรรค์มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่นมีความใฝ่รู้ฝึกฝนการเรียนรู้

3.1 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง สามารถเริ่มโครงการใหม่ๆ และทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดีมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

3.2 มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น หมายถึง สามารถค้นหาทางเลือกได้อย่างหลากหลายเพื่อการแก้ปัญหา รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้เกียรติและสนใจความรู้สึกของคนอื่น

3.3 มีความใฝ่รู้ฝึกฝนการเรียนรู้ หมายถึง รู้ว่าจะต้องรู้อะไรและต้องรู้ให้จริง คิดเป็นคิดได้ และสามารถบูรณาการความรู้ได้ ประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ได้จากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานวิชาการและรูปแบบวิธีการจากทฤษฎี

จินดา พุ่มสกุล (2556, น. 6-7) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารตามความคาดหวังหรือความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้ ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 9 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ปรากฏหรือที่แสดงออก เช่น รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย คำพูด ซึ่งทำให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างจากบุคคลอื่น ที่แสดงลักษณะการปรับตัวของแต่ละคน เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

2. ความรู้ หมายถึง การใช้ทักษะและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3. วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองไปข้างหน้าหรือการมองไปในอนาคตของผู้นำองค์กร การกำหนดทิศทางในอนาคตระยะยาว การแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน วิสัยทัศน์เกิดจากการคิดโดยใช้ปัญญาในการดำเนินงานเพื่อทำให้การมองอนาคตเป็นจริง

4. คุณธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ความดีงามของลักษณะนิสัย หรือพฤติกรรมที่ได้กระทำตามกันมาจนเป็นความเคยชิน หรือหลักธรรมคำสอนอันเป็นแนวทางในการประพฤติ

5. มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการติดต่อเกี่ยวข้องระหว่างมนุษย์อันจะเป็นสะพานทอดไปสู่การสร้างมิตร กระบวนการจูงใจของบุคคลอย่างมีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ โดยมีความพอใจ การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล การยอมรับนับถือ การให้ความร่วมมือ และการให้ความจงรักภักดี ในการติดต่อสัมพันธ์กัน ระหว่างบุคคล ต่อบุคคล ตลอดจนองค์กรต่อองค์กร

6. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย โดยมีความสามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามที่ผู้บริหารต้องการ

7. วิชาชีพ หมายถึง ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ ความรับผิดชอบในการประกอบอาชีพอย่างสูง

8. บริหารจัดการดี หมายถึง การดำเนินการให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารสถานศึกษาตามเป้าหมายหรือนโยบายของโรงเรียน เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้วิธีการต่างๆ ในการยกระดับความต้องการ ที่กระตุ้น จูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่คาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามที่ปรารถนา เพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์

Weigel (2012, p. 2) ได้ให้ทรรศนะว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดทักษะภาวะผู้นำก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ ซึ่งทักษะภาวะผู้นำต้องอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานและบุคลากรผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันในบริบทของโลกยุคใหม่

สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2558, น. 7) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่เกี่ยวกับลักษณะท่าทาง อากัปกิริยาอาการต่างๆ ของผู้บริหารที่แสดงออกทางร่างกายเกี่ยวกับการแต่งกาย การมีสุขภาพสมบูรณ์ความสุขภาพอ่อนโอน ลักษณะท่าทางร่าเริงแจ่มใส การเป็นผู้นำ กล้าในการตัดสินใจ กระตือรือร้นในการทำงาน สุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในตนเอง มีสุขภาพจิตดี เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานการแสดงความคิดเห็น ความคล่องตัว รู้จักวางตัวในสังคม และใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ

2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนในการรักษาวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต ความเมตากรุณา มีความยุติธรรมผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ใช้หลักการบริหารอย่างมีคุณธรรม ไม่ดื่มสุราสารเสพติดและอบายมุขทุกประเภท มองโลกในแง่ดี และการไม่ประพฤติตนล่วงละเมิดต่อศีลธรรมอันดีงามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3. ความสามารถการมีคุณสมบัติเหมาะแก่การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ สามารถใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน กำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน สามารถใช้เหตุผลเท่าทันต่อเหตุการณ์บ้านเมืองสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของคนสามารถจัดบุคลากรการทำงานได้อย่างเหมาะสม มุ่งผลสำเร็จของงาน สามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประชาธิปไตยในการับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมีความสามารถในการจัดหาและสนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน ติดต่อสื่อสารและติดตามผลงานของผู้ร่วมงาน

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน การติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ไม่เห็นแก่ตัวและเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่ราชการและส่วนตัว มีความเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส สามารถรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้ร่วมงาน ใส่ใจเรื่องหน้าที่การงาน รู้จักผ่อนเบา พูดคุยพบปะ ยกย่องให้เกียรติ และพูดจาสุภาพกับเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลปะสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการสร้างพัฒนาทีมงาน

ธีรภัทร์ พรมนอก (2560, น. 6-7) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร คือ เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัวด้านร่างกายและจิตใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ซึ่งเกี่ยวกับภาพลักษณ์สมรรถภาพทางร่างกายอารมณ์พฤติกรรมที่เป็นลักษณะนิสัยประจำตัวที่น่าเลื่อมใสน่าเคารพน่าศรัทธาเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร

2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึงผู้ ที่มีคุณธรรมสูงก็จะส่งผลให้ความประพฤติในด้านดีสูงไปด้วยและผู้ที่มีคุณธรรมสูงก็จะส่งผลให้กับผู้นั้นมีจริยธรรมในตนเองสูงด้วยเช่นกัน และยังส่งผลให้ผู้นั้นมีความมีระเบียบวินัยในตนเองมีความซื่อสัตย์สุจริตมีความเอื้ออารีต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน เป็นที่พึ่งเมื่อเกิดปัญหามีความรับผิดชอบ มีความเที่ยงตรงยุติธรรมยึดถือหลักเกณฑ์ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา

3. ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อต่อการจัดการเรียนการสอนและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยใช้แผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหาร สนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นใจในการพัฒนางานมีการประสานความร่วมมือทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

4. ด้านมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรู้จักจูงใจบุคคลและกลุ่ม ให้มุ่งสู่เป้าหมายโดยอาศัยกลุ่มที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มหรือกลุ่มกับกลุ่ม มนุษย์ทุกคนต้องอยู่ร่วมกันและทำงานกับคนอื่น ดังนั้น จึงต้องเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นแกนสำคัญของการทำงาน หากได้รับการดูแลสนใจและเอาใจใส่ที่ดีจากผู้บริหารอย่างเพียงพอแล้วก็น่าจะช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าเดิม

5. ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมีความคิดริเริ่มการพัฒนาทีมงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานชุมชนและองค์กรอื่นรวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่รักและที่นับถือของผู้ร่วมงานเป็นตัวอย่างที่ดีของหมู่คณะ

ธนวัฒน์ สายนภา (2559, น. 8) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาและแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้ทีมีจิตใจ วาจา และการกระทำดี มีความเมตตา กรุณา ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีคุณประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน มีความเป็นเหตุเป็นผล มีความยุติธรรม รู้จักวางตัวเป็นกลางโดยยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน

2. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกพฤติกรรมหรือลักษณะโดยรวมของบุคคลที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย คำพูด ความรู้สึกนึกคิด การรับรู้ค่านิยม ความเชื่อถือ ความเฉลียวฉลาด ตลอดจนกิริยามารยาท ลักษณะนิสัยและอุปนิสัยอันเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

3. ด้านความรู้ ความสามารถ หมายถึง การมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ได้แก่ ความคิดริเริมสร้างสรรค์ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ การใช้เหตุผล และการสื่อสารในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ การควบคุม ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เป็นนักพัฒนาและนักวิจัย เพื่อแสวงหาความรู้ นวัตกรรมและรูปแบบใหม่ๆ มาใช้บริหารงาน

4. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างซื่อสัตย์และสร้างสรรค์มีความมุ่งมันที่จะจัดการภารกิจของตนเองและภารกิจขององค์กรให้อยู่ในสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

5. ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จโดยใช้กระบวนการจากการวางแผนการทำงาน วิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยกระบวนการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม การตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโครงสร้างขององค์การในการบริหารจัดการ

6. ด้านการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปทุมรัตน์ สีธูป (2560, น. 7-9) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ หมายถึง ลักษณะที่ดีที่มีอยู่ประจำตัวผู้บริหาร ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยศักยภาพ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทำให้มีอิทธิพลหรือมีบทบาทเหนือกว่าบุคคลในองค์กรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำทำให้บุคคลในองค์กรคล้อยตาม เชื่อถือเคารพ ศรัทธาและปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

1. การมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในศักยภาพ เข้าใจคุณค่าของความเป็นผู้นำในตนเอง สามารถประสานงานให้บุคลากรทุกฝ่ายทำงานร่วมกันโดยการใช้กระบวนการกลุ่ม สามารถนำความรู้ แบบฝังลึก ไปใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ให้ประสบความสำเร็จ กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความอดทน ในการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายตระหนัก ถึงวิธีการ พัฒนาองค์กรในลักษณะเปิดโอกาสให้กับบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการดำเนินงาน

2. การมีความสามารถในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับยุคใหม่ หมายถึง ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและ นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจในการวางแผน การจัดโครงสร้าง (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) การบริหารงานตามสถานการณ์ การบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร ตลอดจนการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร สามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถสอนงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรได้ปฏิบัติตาม โดยยึดหลักของความสอดคล้อง พัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะการใช้นวัตกรรมโดยคำนึงถึงสภาพปัญหาของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในเป้าหมาย

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำความคิดวิธีการนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการออกแบบงานใหม่เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรและบริบท สามารถวางแผนบริหารจัดการองค์กรให้สามารถเรียนรู้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์กร โดยติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การได้รับผลดีและลดผลกระทบในทางที่ไม่ดีของ

การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่องราบรื่นสามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าไปได้ นำนโยบายรัฐบาลการปฏิรูประบบราชการ และปัจจัยภายนอกผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความมุ่งมั่น ในผลลัพธ์หรือเป้าหมาย มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์มีสมรรถนะในการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ สามารถปรับให้เข้ากับบริบทได้

4. การมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสามารถบริหารและจัดการงานวิชาการ กำหนดเป้าหมายทางการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สร้างความเชื่อมั่นให้กับครู บุคลากร ชุมชน นักเรียนในการจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านวิชาการด้วยวิธีการเข้ารับฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในสถานศึกษา โดยการนิเทศการสอน สนทนาแลกเปลี่ยน สังเกตชั้นเรียน ปรับปรุงหลักสูตรให้เข้ากับสภาพโรงเรียนขยายโอกาส ศึกษาค้นคว้าวิจัยงานใหม่ๆ นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีโดยการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน

5. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารต้องมองการณ์ไกลและกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ เพื่อสร้างความก้าวหน้าขององค์การ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีกระบวนการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทั้งจุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรค์ขององค์กร ด้วยความมั่นใจ จริงใจ โน้มน้าวและกระตุ้นให้บุคลากรคล้อยตาม มองที่เป้าหมายเป็นหลัก ต้องเปลี่ยนแนวต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการตามวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล แนวโน้มของโลกในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย

6. การจัดการกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายขององค์กร สร้างกลยุทธ์ไปสู่เป้าหมาย และแผนระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นอนาคต โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจวางแผนงานสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายภายใต้การสื่อสารแผนงานและข้อมูลสำคัญให้บุคลากรร่วมงานทุกคนได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หรือการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Swot analysis) การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ในกรอบระยะเวลาที่ต้องการ ทั้งนี้ เพื่อประกอบการวางแผนการในการใช้วิธีการ และทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการนำมาใช้ในการวางแผนบริหารองค์การที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

7. การมีทักษะการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยไม่ใช้เงิน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย พัฒนาบรรยากาศในการทำงาน สร้างความรู้สึกสนุกกับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข รักองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยใช้ปัจจัยภายนอก (Extrinsic) และปัจจัยภายใน (Intrinsic) ในการกระตุ้น สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สามารถคัดกรองผลการปฏิบัติงานได้ตามสภาพจริงโดยใช้ระบบการให้รางวัลเพื่อจูงใจบุคลากรใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

8. การบริหารด้วยระบบคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล บูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา มีความยุติธรรม ยึดหลักของความถูกต้องหลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่นการยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ใช้พรหมวิหารธรรมในการบริหารรับผิดชอบ อดทน อดกลั้น มุ่งมั่น มีความเพียร ความเสียสละ ความเที่ยงธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมซึ่งเป็นธรรมโดยสมดุลระหว่างประโยชน์ของทางราชการเป็นส่วนร่วมกับประโยชน์ของข้าราชการเป็นส่วนบุคคล ใช้เทคโนโลยีในการบริหารและจัดการศึกษา

9. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารและจัดการศึกษา หมายถึง ใช้ระบบสารสนเทศสนับสนุนทำงานบริหารให้มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลของหน่วยงาน สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา สามารถสร้างเครือข่ายในการบริหารจัดการ เตรียมการรองรับเทคโนโลยีต่อการ เปลี่ยนแปลงขององค์กร

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดขององค์การและนักวิชาการเพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

คุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษา	ธัญวิทย์ ศรีจันทร์, และ ศิริจันทร์ สถิรกุลปทีป (2559)	ชมพูนุท ภานนต์ (2559)	สมภาร สิงห์มาตร, พิกุล มีมานะ, และคณิตา ปัญโญ แก้วอินทร์ (2560)	ณัชชา ปุญโญ ยศเลิศ	ธัญวิทย์ ปานยงค์ (2560)	คะนึงนิตย์ กิจวิธี (2561)	สาโรช โศภณรัตนะ
1. มีคุณธรรมจริยธรรม	✓	✓					✓
2. สร้างแรงจูงใจ	✓						
3. มีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓			✓	✓
4. บุคลิกภาพ	✓		✓				✓
5. มีทักษะในการสื่อสาร	✓						
6. ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	✓						
7. การสร้างทีมและความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	✓		✓				✓
8. การรอบรู้			✓				
9. อุดมการณ์			✓				
10. เท่าทัน			✓				
11. ใฝ่บริการ			✓				
12. ด้านภาวะผู้นำ		✓		✓			✓
13. ความรู้ความสามารถในการบริหาร		✓		✓			✓
14. ด้านมนุษยสัมพันธ์		✓		✓			✓
15. ด้านความเป็นนำทางวิชาการ				✓			
16. ด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีนวัตกรรม	✓					✓	✓
17. ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม						✓	
18. ความมุ่งมั่นและพากเพียร						✓	
19. การสร้างเครือข่ายชุมชน						✓	
20. การเป็นนักคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์						✓	

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวผู้อำนวยการสถานศึกษามีคุณลักษณะโดยเลือกศึกษา 8 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

2. **คุณลักษณะด้านการมีภาวะผู้นำ**

ความหมายด้านการมีภาวะผู้นำ

พรชัย เจดาเมน (2560, น. 4) ความหมาย คือ ความสามารถที่จะชักนำบุคลากรให้ปฏิบัติไปสู่เป้าหมายเดียวกันโดยกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน จัดกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมได้แก่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motvation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellctual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

นุช สัทธาฉัตรมงคล, และอรรถพล ธรรมไพบูลย์ (2559, น. 170) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดง ให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำ และผู้ตามมีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ต้อง ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึกยกระดับความต้องการของผู้ตาม ให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของ ผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผล ประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สมาพร ศิริลาภ (2558, น. 177) ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21 นั้นต้องเป็นลักษณะของคนที่มีอิทธิพลในทางบวกที่มุ่งไปสู่ลักษณะของการจูงใจคน ผู้นำมีความสามารถที่จะปลุกเร้าจิตใจคนในทางดีได้จากพฤติกรรมที่พวกเขาแสดงออกมาในแต่ละวัน ผู้นำจะเสริมสร้างฐานที่นับวันจะเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ผู้นำจะมุ่งเน้นไปที่การสร้างสมรรถนะของบุคคลและทำให้คนทำในสิ่งที่ถูกต้องในการทำงานแต่ละวัน มีจุดเน้นไปที่การเติบโตขององค์กร โดยไม่มีการเมืองเข้ามาแทรกสิ่งที่ผู้นำได้รับคือความภาคภูมิใจในความเป็นผู้นำของตนเอง

บุญช่วย สายราม (2559, น. 2) ภาวะผู้นำความหมายเป็นกระบวนการใช้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558, น. 27) ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงเจตนาหรือพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งไปมีอิทธิพลต่อผู้ตามทั้งในแง่แนวคิดและการปฏิบัติตาม ซึ่งอาจจะชักนำ

หรือจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้ และการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการบรรลุจุดมุ่งหมายของบุคคลและองค์กร

จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ (2553, น. 8) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สถานภาพและสภาวะของบุคคลที่มีความเป็นพิเศษจากบุคคลทั่วไป ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ สติปัญญาความคิดควรที่จะปฏิบัติตามด้วยความรู้ ความสามารถ และอื่นๆ ตลอดจนแรงจูงใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาในการที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

ปทุมรัตน์ สีฐูป (2560, น. 5) ได้กล่าวว่า การมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสามารถบริหารและจัดการงานวิชาการ กำหนดเป้าหมายทางการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สร้างความเชื่อมั่นให้กับครูบุคลากร ชุมชน นักเรียนในการจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านวิชาการด้วยวิธีการเข้ารับฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในสถานศึกษา โดยการนิเทศการสอน สนทนาแลกเปลี่ยนสังเกตชั้นเรียน ปรับปรุงหลักสูตรให้เข้ากับสภาพโรงเรียนขยายโอกาส ศึกษาค้นคว้าวิจัยงานใหม่ๆ นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีโดยการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน

สรุปด้านการมีภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการจูงใจและโน้มน้าวใจ ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามหรือทำงานให้สำเร็จตามที่ผู้บริหารต้องการด้วยความเต็มใจ อย่างเต็มศักยภาพ เป็นเป็นผู้นำข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่เป็น มาเผยแพร่และขยายผลให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา กระตุ้นบุคคลากรในสถานศึกษาให้เกิดจิตสำนึกเกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ตลอดจนเป็นผู้นำในการประชุมวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษาโดยมีกำหนดบทบาทของครูอย่างชัดเจน ตลอดจนปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจ และละเอียดรอบคอบ การเป็นผู้นำการอภิปราย และเป็นผู้นำการประชุมในสถานศึกษา

ความสำคัญด้านการมีภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำได้ มีการนำขึ้นมากล่าวถึงถึงในกลุ่มของผู้บริหาร และผู้จัดการซึ่งถือเป็นประเด็นที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ตราบใดที่ยังมีการทำงานร่วมกันอยู่ของบุคคลภายในองค์การ ภาวะผู้นำภายในตัวผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การทั้งนี้ เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาขององค์การด้วยปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่าผู้บริหารทำอย่างไรหรือมีวิธีการทำอย่างไร

จึงทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกบงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ประเด็นนี้ทำให้เห็นว่าผู้บริหาร/ผู้นำกับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ในองค์การ ทางการศึกษาก็เช่นกัน ผู้บริหารจะมี ภาวะผู้นำที่ดีและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้ดีได้นั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ประสบการณ์และ ความริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องรู้จักสร้างโอกาสเพื่อทำหน้าที่ผู้นำในการนำแนวคิดของตน ไปปฏิบัติ ให้เกิดผลได้จริง มีความเป็นไปได้จริง ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของตน และแสดงออกถึง พฤติกรรมที่คนคาดหวังได้อย่างชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษาไว้อย่างชาญฉลาด มีความคิดกว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นนอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีองค์ประกอบอื่นที่จำเป็นมีความเป็นนักวิเคราะห์ปัญหาเชิงวิเคราะห์งานโครงการแผนงานและต่างๆ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทฤษฎีการจูงใจ การใช้อิทธิพลบุคคลได้อย่างยอดเยี่ยม ที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถทำงานกับบุคคลอื่นได้เพื่อให้องค์การก้าวหน้าและบรรลุ วัตถุประสงค์ตามกำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพัฒนาความเป็นผู้นำในตนอยู่เสมอปรับปรุงตนเอง ในด้านความคิด ทัศนคติ ความรู้ความสามารถคุณลักษณะเพิ่มพูนประสบการณ์ตื่นตัวอยู่เสมอ ทำกิจกรรมที่หลากหลาย รวมถึงบุคลิกภาพและทักษะต่างๆ ให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร

แบร์ คาร์ดเวิล และมิลลิแกน (Beare, Caldwellik, & Milligan, 1989 as cited in Crawford et al., 2002, p. 23) กล่าวว่า ผู้นำต้องให้ความสนใจภาวะผู้นำในสองมิติ คือ มิติด้านความสำเร็จในภาระงานที่และมิติการสร้างความสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิก นอกจากนี้ พิชญลักษณ์ พิชญกุล (2545, น. 16) กล่าวว่า ผู้บริหารที่จะสามารถชักจูงให้บุคลากรทำงานจนเป็นผลสำเร็จนั้นจะต้องมีภาวะผู้นำ การสั่งการเป็นเรื่องที่ไม่ยากลำบากแต่การสั่งการแล้วบุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การ ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. **คุณลักษณะด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม**

ความหมายด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่ยากยิ่งกว่าใดๆ ทั้งหมด ถ้าบริหารคนได้ราบรื่นก็เท่ากับงานสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง ถ้าบริหารคนไม่ถูกต้องเหมาะสมงานก็ไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือมีปัญหาอุปสรรคต่างๆ สับสนวุ่นวายได้พบเห็นกันมากมาย ผู้บริหารบางท่านมีความรู้ความสามารถดีแต่ขาดคุณธรรมก็จะประสบความล้มเหลวเช่นกัน คุณธรรมในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็น

อย่างยิ่งซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเป็นที่เคารพยกย่องนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้การบริหารงานดำเนินได้ด้วยความเรียบร้อยราบรื่นทำให้ผู้ร่วมงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทุกคนมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและทำให้อาชีพครูมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 อ้างถึงใน สมนึก เรืองศรี, 2553, น. 28)

ปราการ บุตรโยจันโท (2538) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญต่อบุคคล สังคมและชาติบ้านเมือง สังคมใดมีสมาชิกของสังคมที่ไร้คุณธรรม จริยธรรมจำนวนมาก สังคมนั้นจะมีแต่ความสับสนวุ่นวายและยากแก่การพัฒนาในสังคมของครูได้เช่นกัน หากผู้ประกอบวิชาชีพครูไร้คุณธรรม นอกจากจะทำให้ตนเองและสถาบันวิชาชีพตกต่ำยังทำให้สังคมและชาติบ้านเมืองตกต่ำไปด้วย ปราการ บุตรโยจันโท (2538; สมนึก เรืองศรี, 2553, น. 29) ยนต์ ชุ่มจิต กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมไว้ว่า ครูที่มีคุณธรรมและจริยธรรมย่อมก่อให้เกิดหลายประการ

โกสินทร์ บุญเจือ (2519 อ้างถึงใน สมนึก เรืองศรี, 2553, น. 30) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหารถือความมีลักษณะเป็นผู้ใหญ่ หรือผู้มีแนวทางที่เจริญทางด้านสติปัญญาและอารมณ์ โดยมีหลักการดังนี้ มีความเป็นอิสระแก่ตนเองและพึ่งตนเองได้ สามารถวินิจฉัยปัญหาด้วยตนเองและตัดสินใจได้รู้ค่าตนเอง ประเมินตนเองได้ว่ามีความสามารถด้านใดบ้าง กล้าเผชิญความจริง ควบคุมอารมณ์ได้ รู้จักวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการว่าเป็นอย่างไร การรอสิ่งที่ต้องรู้จักคุณค่า สิ่งที่มีคุณค่าหรือมีความสำคัญยิ่งกว่าเงินทอง คือความสุข มีสุขภาพดี และบุคลิกภาพมั่นคง ปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม คิดถึงผู้อื่นมากกว่าตนเอง มีความอดทน แก้ไขงานที่ไม่ชอบอย่างเข้มแข็ง ใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร ควรมีคุณธรรมในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเป็นที่เคารพยกย่องนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้การบริหารงานดำเนินได้ด้วยความเรียบร้อยราบรื่นทำให้ผู้ร่วมงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม คิดถึงผู้อื่นมากกว่าตนเอง มีความอดทน แก้ไขงานที่ไม่ชอบอย่างเข้มแข็ง ใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความสำคัญของจริยธรรม

จริยธรรมครู (Teacher's Functions) และผู้บริหาร เสนีย์ มีทรัพย์ กล่าวถึง จริยธรรมตามทรรศนะของท่านพุทธทาสภิกขุว่า ประกอบด้วย 1) ประพฤติจนดีสม่ำเสมอ 2) ดำรงชีวิตและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของชุมชน 3) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมในด้านศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย 4) นำนักเรียนให้พ้นจากทางเสื่อม 5) ไม่ทำโทษนักเรียนให้เกินกว่าเหตุ 6) เป็นคนตรงต่อเวลา 7) สร้างความก้าวหน้าตามอาชีพตามความสามารถของตน

8) เว้นการกระทำผิดเรื่องชู้สาว 9) รักษาชื่อเสียงและค่านิคมของโรงเรียนและคณะครู 10) ทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี 11) ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมอาชีพเดียวกัน 12) รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 13) รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง 14) มีอารมณ์ขันแต่ไม่ตลกเหลวไหล 15) แต่งกายเรียบร้อยเสมอ 16) มีระเบียบวินัย 17) มีกิริยาสุภาพอ่อนโยน 18) แสดงกิริยาสุภาพ ใช้ภาษาสุภาพและถูกต้อง 19) วางตนให้เหมาะสมเข้ากับชนทุกชั้น 20) ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่ 21) สร้างความสัมพันธ์และสามัคคีอันดีระหว่างครูและผู้ปกครอง 22) แนะนำให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ 23) ส่งเสริมให้นักเรียนมีเมตตา กรุณา อดทน ซื่อสัตย์และสุภาพอ่อนโยน 24) ไม่ให้นักเรียนทำสิ่งที่เกินความสามารถและเกินความศรัทธา 25) ปฏิบัติกับนักเรียนให้เหมาะสมกับเพศกับวัย 26) ทำหน้าที่การงานด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง 27) รู้จักวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงการศึกษาและการงานด้วยถ้อยคำสุภาพไม่ให้ผู้อื่นเสียกำลังใจ 28) สร้างชื่อเสียงเกียรติคุณให้กับตนเอง เพื่อนร่วมงานและสถาบัน 29) หลีกเหลี่ยงสิ่งที่ก่อให้เกิดความแตกร้าวในหมู่คณะ เช่น ความริษยา และความพยาบาทเคียดแค้น 30) ใช้กลวิธีสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้จริง ประกอบด้วยคุณธรรม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข เสนีย์ มีทรัพย์ (2534 อ้างถึงใน สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว, 2548, น. 38)

แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

เจริญรัตน์ เจือจันทร์ (2558) ได้กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับในสถานศึกษาและองค์กร ซึ่งควรจะต้องมีการปฏิบัติ ดังนี้

1. การปลูกฝังจิตสำนึกให้ข้าราชการและลูกจ้างรู้จักหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง รู้จักเป็นผู้เสียสละและเป็นผู้ให้

2. การส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ให้ทุกครับฟังและเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น มีการปรึกษาหารือการระดมความเห็นต่างๆ ลดความขัดแย้งมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี

3. การรู้สามัคคีให้ทุกคนที่อยู่ในองค์กรรักใคร่นับถือกันเสมือนญาติพี่น้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ให้รู้จักแบ่งปัน ให้เป็นคนรู้จักตนเองและเข้าใจผู้อื่นไม่ดูถูกเหยียดหยามบุคคลอื่น รู้จักอดทน อดกลั้น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4. การตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม เมื่อองค์กรใดที่มีสมาชิกประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในศีลธรรม องค์กรนั้นๆก็ย่อมนำมาซึ่งความสงบสุขร่มเย็นอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

5. ผู้นำองค์กรจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิกในองค์กร นำเอาไปประพฤติปฏิบัติเป็นการหล่อหลอมให้สมาชิกในองค์กรรู้จักผิดชอบชั่วดี และเป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี

6. ควรส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ เพื่อพัฒนางานในองค์กรให้ก้าวหน้ารวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี

7. การปลูกฝังให้สมาชิกในองค์กรเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาพัฒนาจิตใจ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในครรลองของศีลธรรม ขนบธรรมเนียมอันดีงาม

8. การปลูกฝังให้สมาชิกในองค์กรมีความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่รับผิดชอบ

9. ให้ดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 9 โดยการลดละเลิกอบายมุข

4. **คุณลักษณะด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม**

ความหมายของการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

จินดา พุ่มสกุล (2556, น. 6) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ปรากฏหรือที่แสดงออก เช่น รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย คำพูด ซึ่งทำให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างจากบุคคลอื่น ที่แสดงลักษณะการปรับตัวของแต่ละคน เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

กนกนันท์ สนใจ (2557, น. 4) บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคลทั้งลักษณะภายในและลักษณะภายนอกและปัจจัยต่างๆ อันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น

สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2558, น. 3) ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่เกี่ยวกับลักษณะท่าทาง อากัปกิริยาอาการต่างๆ ของผู้บริหารที่แสดงออกทางร่างกายเกี่ยวกับการแต่งกาย การมีสุขภาพสมบูรณ์ความสุขภาพอ่อนโอน ลักษณะท่าทางร่าเริงแจ่มใส การเป็นผู้นำ กล้าในการตัดสินใจ กระตือรือร้นในการทำงาน สุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในตนเอง มีสุขภาพจิตดีเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานการแสดงความคิดเห็น ความคล่องตัว รู้จักวางตัวในสังคม และใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม กับกาลเทศะ

ธนวัฒน์ สายนภา (2559, น. 5) ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออก พฤติกรรมหรือลักษณะโดยรวมของบุคคล ที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย คำพูด ความรู้สึกนึกคิด การรับรู้ค่านิยม ความเชื่อถือ ความเฉลียวฉลาด ตลอดจนกิริยามารยาท ลักษณะนิสัยและอุปนิสัย อันเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ธีรภัทร์ พรมนอก (2560, น. 9) ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ซึ่งเกี่ยวกับภาพลักษณ์สมรรถภาพทางร่างกายอารมณ์พฤติกรรมที่เป็นลักษณะนิสัยประจำตัวที่น่าเลื่อมใสน่าเคารพน่าศรัทธา

สรุปด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม หมายถึง คุณลักษณะของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ในการวางตัวที่เหมาะสมทั้งในเวลาปฏิบัติราชการและนอกเวลาราชการ มีการแสดงสีหน้าท่าทางที่ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานต่อคณะครู นักเรียนและบุคคลากรในสถานศึกษา แต่งกายที่สุภาพเหมาะแก่กาลเทศะและสถานการณ์ สามารถปฏิบัติตน และแสดงบทบาท ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ความสำคัญของการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

วันทนีย์ แสนภักดี (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กนกนันท์ สนใจ, 2557) บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอย่างมากดังจะพิจารณาได้จากประเด็น ดังนี้

1. ความมั่นใจผู้มีบุคลิกภาพดีมีความมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้นและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จจึงมีมากขึ้น

2. การยอมรับของกลุ่มผู้ที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและต้องการที่จะให้อยู่ในกลุ่ม

3. การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นการที่เรารู้บุคลิกภาพของผู้อื่นทำให้เราสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ได้ดีขึ้นรวดเร็วขึ้นง่ายขึ้น

4. ความสำเร็จผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะได้เปรียบคนอื่นเสมอเพราะสามารถสร้างความศรัทธาน่าเชื่อถือแก่ผู้พบเห็นได้รับความร่วมมือและการติดต่อด้วยดีช่วยให้ทำงานได้สำเร็จง่ายขึ้น

5. เอกลักษณ์ของบุคคลบุคลิกภาพทำให้คุณมีลักษณะเฉพาะตัวซึ่งสามารถใช้เป็นแบบอย่างที่ดีและแบบอย่างที่ไม่ดีได้

กล่าวสรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นส่วนที่สำคัญของมนุษย์ในการที่จะช่วยส่งเสริมความสำเร็จในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการทำงานการเข้าสังคมเป็นต้นและการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องบุคลิกภาพจะทำให้พฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น บุคลิกภาพจะครอบคลุมลักษณะต่างๆ ของมนุษย์เช่นลักษณะนิสัยใจคอความสามารถในการปรับตัวทัศนคติอารมณ์การรับรู้และความสนใจในเรื่องต่างๆ บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการอบรมขัดเกลาทางสังคมและจากการเรียนรู้ภายใต้วัฒนธรรมของสังคมนั้นบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด จะเป็นเอกลักษณ์ของตัวเองไม่ซ้ำแบบใครบุคลิกภาพจะพัฒนาไปพร้อมกับการพัฒนาทางด้านด้านร่างกายอารมณ์และจิตใจ ถึงแม้บุคคลจะมีลักษณะทางกายเหมือนกันแต่การรับรู้หรือการเรียนรู้ของบุคคลนั้นๆ จะแตกต่างกันแม้จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมอย่างเดียวกันก็ตาม

แนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพ

วันทนีย์ แสนภักดี (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กนกนันท์ สนใจ, 2557) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพ ดังนี้

1. ลักษณะ บุคลิกภาพทางกายเป็นลักษณะที่มองเห็นได้โดยง่าย ซึ่งประกอบด้วย

1.1 รูปร่าง หน้าตา เป็นลักษณะภายนอกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลรอบข้างและผู้ที่มาติดต่อบุคคลที่มีรูปร่างหน้าตาดีย่อมได้เปรียบบุคคลอื่น แต่จะต้องอาศัยลักษณะอย่างอื่น เช่น กิริยามารยาทดี มีความเป็นกันเอง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความสามารถในการพูดที่ดีเป็นส่วนประกอบด้วย

1.2 การแต่งกาย ผู้ที่มีบุคลิกการแต่งกายดีจะต้องแต่งกายให้ถูกต้องตามกาลเทศะ มีรูปแบบของเสื้อผ้าและสีสันที่เหมาะสม ตลอดจนมีความสะอาดการแต่งกายเป็นตัวแทนอย่างหนึ่งของคน ซึ่งสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและรวดเร็ว รวมทั้งเครื่องแต่งกายเป็นตัวกำหนดระเบียบของสังคมการแต่งกายให้เหมาะสม เป็นการให้เกียรติกันและให้ความเคารพต่อสถานที่

1.3 ความสะอาดและสุขภาพอนามัย อวัยวะส่วนต่างๆ ในร่างกายนับตั้งแต่ศีรษะจรดปลายเท้าจะต้องสะอาดทุกๆ ส่วน ซึ่งจะส่งผลให้สุขภาพอนามัยดีมีความสมบูรณ์

1.4 กิริยาท่าทางเป็นลักษณะอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถสร้างความประทับใจให้กับผู้พบเห็นหรือมาติดต่อได้ ดังนั้น บุคคลจึงควรจะมีกิริยาท่าทางที่แสดงออกถึงความรวดเร็วคล่องแคล่วว่องไว

2. บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตใจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคลิกภาพทางกายให้งดงามน่าศรัทธาเชื่อถือมากยิ่งขึ้น จึงควรมีบุคลิกภาพ ดังนี้

2.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์คือความสามารถในการควบคุมอารมณ์โลภโกรธหลงไม่ให้เกิดขึ้น เพราะหากไม่สามารถควบคุมความโลภของตนเองไว้ได้ก็จะเกิดการคดโกงหรือหากเกิดอารมณ์โกรธจะเกิดอาการหงุดหงิดไม่ ขาดการยั้งคิดก็อาจจะทำให้การตัดสินใจผิดพลาดหรือทำงานบกพร่อง และการหลงงมงายในอบายมุขสิ่งเสพติด จะทำให้ละทิ้งหน้าที่การงาน และทิ้งครอบครัว จนอาจทำให้ครอบครัวแตกแยกในที่สุด ดังนั้น บุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้จะเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดียิ้มแย้มแจ่มใสและมีมนุษย์สัมพันธ์ดีต่อคนใกล้ชิดและคนรอบข้าง

2.2 มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานการที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องานจะทำให้มีจิตมุ่งมั่นในการทำงานทุ่มเทในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจ และพร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ทำงานด้วยใจรักและทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ ก็ย่อมได้

2.3 มีความสามารถในการตัดสินใจบุคคลที่มีความสามารถในการตัดสินใจส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีประสบในด้านต่างๆ รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองมองเห็นผลที่จะเกิดขึ้นตามมา

จากการตัดสินใจของตนเอง ซึ่งส่วนใหญ่จะให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุดหรือองค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด

3. บุคลิกภาพทางวาจาลักษณะทางวาจาที่ดีควรมี

3.1 วาจาสุภาพนุ่มนวลการพูดที่ดีจะต้องพูดสุภาพนุ่มนวลและมีหางเสียงจะทำให้เป็นที่ชื่นชมรักใคร่ของคนทั่วไปและสามารถทำให้เกิดมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคน

3.2 ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและจดจำได้ง่ายบุคคลที่จะต้องติดต่อพบปะกับผู้อื่นจำนวนมากจำเป็นต้องสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ และแปลความหมายได้อย่างถูกต้อง จดจำง่ายจำเป็นต้องใช้ภาษาหรือคำพูดที่เหมาะสมกับผู้ฟัง จะทำให้เข้าใจได้ง่ายไม่สับสนหรืออาจจะต้องมีศิลปะในการจูงใจเป็นการสร้างบุคลิกภาพให้การพูดได้อย่างดียิ่ง

3.3 น้ำเสียงและคำพูดที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ที่ผู้พูดจะต้องระมัดระวังให้อยู่ในลักษณะที่พอดีไม่แข็งกระด้างหรืออ่อนหวานเกินไป เช่น กระด้างจนเหมือนกับการเที่ยวกาด หรือนุ่มนวลมากจนเหมือนการเสแสร้งมีจริตมายาเกินพอดี ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อผู้พูดและจะต้องเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมสุภาพไม่กระทบต่อจิตใจของผู้ฟัง

3.4 ใช้ภาษาที่เหมาะสมการพูดกับผู้อื่นไม่ว่าจะตามสถานะกัน อย่างไรก็จะต้องใช้น้ำเสียงหรือภาษาที่เหมาะสมกับบุคคลนั้น จะต้องรู้สิ่งใด ควรพูดสิ่งใด ไม่ควรพูด และในการพูดจะต้องเลือกภาษาที่ถูกต้องและเหมาะสม

กล่าวสรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นส่วนที่สำคัญของมนุษย์ในการที่จะช่วยส่งเสริมความสำเร็จในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการทำงานการเข้าสังคมเป็นต้นและการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องบุคลิกภาพจะทำให้พฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น บุคลิกภาพจะครอบคลุมลักษณะต่างๆ ของมนุษย์เช่นลักษณะนิสัยใจคอความสามารถในการปรับตัวทัศนคติอารมณ์การรับรู้และความสนใจในเรื่องต่างๆ บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการอบรมขัดเกลาทางสังคมและจากการเรียนรู้ ภายใต้วัฒนธรรมของสังคมนั้นบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด จะเป็นเอกลักษณ์ของตัวเองไม่ซ้ำแบบใครบุคลิกภาพจะพัฒนาไปพร้อมกับการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ ถึงแม้บุคคลจะมีลักษณะทางกายเหมือนกันแต่การรับรู้หรือการเรียนรู้ของบุคคลนั้นๆ จะแตกต่างกัน แม้จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมอย่างเดียวกันก็ตาม

5. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ความหมายด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

จินดา พุ่มสกุล (2556, น. 6) ได้ให้ความหมายของด้านมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึงความสามารถในการติดต่อเกี่ยวข้องระหว่างมนุษย์อันจะเป็นสะพานทอดไปสู่การสร้างมิตรกระบวนการจูงใจของบุคคลอย่างมีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพโดยมีความพอใจ การเสริมสร้าง

ความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล การยอมรับนับถือ การให้ความร่วมมือและการให้ความจงรักภักดีในการติดต่อสัมพันธ์กัน ระหว่างบุคคล ต่อบุคคล ตลอดจนองค์กรต่อองค์กร

สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556, น. 5) คือ ลักษณะของความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยลักษณะของความสัมพันธ์นี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของไว้วางใจที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดในองค์กร เช่น แสดงความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับบุคคล กระตุ้นให้พวกเขาแสดงบทบาทใหม่ๆ และสร้างโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน และสร้างภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยและโปร่งใส มีการนิเทศชั้นเรียนที่กระตุ้นบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ และกระตุ้นให้มีการผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2558, น. 3) ได้กล่าวว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน การติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ไม่เห็นแก่ตัวและเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่ราชการและส่วนตัว มีความเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส สามารถรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้ร่วมงาน ใส่ใจเรื่องหน้าที่การงาน รู้จักผ่อนเบา พูดคุยพบปะยกย่องให้เกียรติ และพูดจาสุภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ธีรภัทร์ พรมนอก (2560, น. 9) ได้กล่าวว่า ด้านมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรู้จักจูงใจบุคคลและกลุ่ม ให้มุ่งสู่เป้าหมายโดยอาศัยกลุ่มที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มหรือกลุ่มกับกลุ่ม มนุษย์ทุกคนต้องอยู่ร่วมกันและทำงานกับคนอื่น ดังนั้น จึงต้องเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นแกนสำคัญของการทำงาน หากได้รับการดูแลสนใจและเอาใจใส่ที่ดีจากผู้บริหารอย่างเพียงพอแล้ว ก็น่าจะช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าเดิม

พรชัย เจดาเมน และคณะ (2560, น. 29) ความหมาย เป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับในด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ มีความกระตือรือร้น มีความเห็นอกเห็นใจและให้เกียรติผู้อื่น มีความรู้สึกที่ดี มีมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ประกอบกับมีความสามารถในการจูงใจบุคคลภายนอก

สรุปด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่แสดงออกมาในการให้ความร่วมมือกับคณะครูและนักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ มีการพบปะ ทักทายพูดคุย ยิ้มแย้มแจ่มใส กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน

สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ยกย่องชมเชย ยินดี ให้เกียรติใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา รู้จักผ่อนหนักเป็นเบา ให้คำแนะนำและปรึกษาในทางที่ดีและถูกต้อง ไม่เห็นแก่ตัวและเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่ราชการและส่วนตัว

ความสำคัญด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ธวัช ดารารัตน์ (2559) ในการปฏิบัติงานองค์กร การที่จะชักจูงหรือชักนำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ระยะยาวได้นั้น จะต้องอาศัยกลวิธีในการติดต่อสื่อสารที่ดี กล่าวได้ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับกลวิธีในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และโดยเฉพาะการเรียนการสอนระหว่างครูและนักเรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับการติดต่อสื่อสารเช่นเดียวกัน ดังนั้น กลวิธีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและนิยมนำมาปฏิบัติกัน นั่นคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

กระทรวงสาธารณสุข (2562) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ ช่วยทำให้มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ไม่ว่าสังคมขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ แต่ละคนที่มาอยู่ร่วมกันนั้น ต่างก็มี ความแตกต่างกัน (Individual) ความแตกต่างกันในเรื่องความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เจตคติ รสนิยม ความคิดเห็น เชาวน์ปัญญา เป็นต้น แต่ถ้าทุกคนสามารถร่วมใจกัน ระดมความแตกต่างเหล่านี้ แล้วนำมาสร้างสรรค์ ให้เกิดสิ่งที่ดีใหม่ๆ ขึ้นในสังคม ก็จะก่อให้เกิดเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะการคิดของคนหลายคน ย่อมจะรอบคอบกว่า และมีโอกาสผิดพลาดมีน้อยกว่าการคิดคนเดียว ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าทำอย่างไร บุคคลหลายๆ คนจึงจะสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ช่วยกันคิด ช่วยกันทำอย่างเต็มความรู้ ความสามารถของตนเอง และจะต้องก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความรักใคร่ สมัครสมานสามัคคีต่อกัน มีความเคารพ ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน จริงใจต่อกัน มีเจตคติที่ดีต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ที่กล่าวมาทั้งหมด คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในกลุ่มคนนั้นนั่นเอง มนุษยสัมพันธ์จึงสำคัญมาก ตั้งแต่หน่วยสังคมตั้งแต่เล็กที่สุด คือ ครอบครัว ไปจนถึงหน่วยสังคมที่ใหญ่ที่สุด คือ สมาคมโลก ได้แก่ องค์การสหประชาชาติ ลงมาจนเป็นประเทศ ถ้าหากสามารถทำให้คนที่มาอยู่รวมกันนั้น มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน มีความปรารถนาจะร่วมมือร่วมใจกัน แบ่งหน้าที่กันทำ กำหนดบทบาท หน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างสมบูรณ์ หน่วยงานหรือสังคมนั้นก็จะเป็นระเบียบ มีความสุข ความเจริญก้าวหน้า พัฒนาไปสู่ความเป็นสากลได้ ฉะนั้น ผู้นำของกลุ่มต้องมีบทบาทอย่างมาก ในการที่จะทำให้เกิดสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ โดยอาศัยความรู้ทางมนุษยสัมพันธ์ นำมาสร้างขวัญ กำลังใจ ให้กับผู้ร่วมงานให้โอกาสผู้ร่วมงานร่วมแสดงความคิดเห็น และรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ร่วมทำกิจกรรม ให้เกียรติกัน มีความยุติธรรม

ให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ มีสวัสดิการดี จะเป็นผลให้เกิดความศรัทธา และความพึงพอใจเกิดขึ้น และในที่สุดคนทำงานทุกคน ก็จะทุ่มเทกำลัง และพลังกาย พลังความคิด ร่วมแรงร่วมใจอย่างเต็มที่ และผู้นำที่สามารถปฏิบัติตน จนก่อให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าวได้ ก็จะได้ชื่อว่าเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี

สำหรับ เมย์ สมิธ (May Smith, n.d.) อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญ คือ เพื่อให้การคบหาสมาคมเป็นไปด้วยความราบรื่น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้มีความเข้าใจอันดีต่อมนุษย์ด้วยกัน และเพื่อให้เกิดความเชื่อถือรักใคร่ ซึ่งกันและกัน ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในเหตุผลอื่นๆ อาจสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ความปลอดภัย มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องรวมกลุ่มกันสร้างสัมพันธภาพ เช่น บุคคลพยายามรู้จักกับเพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน ผู้มีอำนาจ หรือมีอิทธิพลต่างๆ เพื่อความปลอดภัยของตนเอง

2. เศรษฐกิจ มนุษยสัมพันธ์เพิ่มผลผลิตได้ เพราะมนุษย์มีจิตใจปกติ และเป็นสุขย่อมสร้างงานอย่างมีประสิทธิผล นั่นคือการมีมนุษยสัมพันธ์จะช่วยเหลือในด้านเศรษฐกิจได้

3. ความว้าเหว่ เพราะว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม จะอยู่คนเดียวในโลกไม่ได้ จะรู้สึกเหงา จึงต้องสร้าง และใช้มนุษยสัมพันธ์โดยการคบเพื่อน เพื่อให้คลายเหงา

4. สังคม มนุษยสัมพันธ์ช่วยให้มนุษย์รักกัน ชอบกัน ยอมรับ และคบหาสมาคมกัน อันจะนำมาซึ่งความสงบสุขในสังคม

5. การปฏิบัติงาน มนุษย์ไม่อาจปฏิบัติงานโดยลำพังได้ ต้องอาศัย หรือเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับผู้อื่นเสมอ ดังนั้น มนุษย์จึงต้องมีเพื่อนร่วมงาน

6. การเมือง มนุษยสัมพันธ์ช่วยประสาน หรือแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางการเมืองได้ในลักษณะที่เรียกว่า "กาวใจ"

7. ความสำเร็จ มนุษย์ทั้งหลายต่างก็หวังจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารองค์การจะต้องคำนึงถึงมากกว่าใครๆ โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ทำให้สมาชิกในองค์การรู้จักกัน และสามารถประสานงานให้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี

8. ความรัก มนุษย์ต้องการแสดงออกซึ่งความรัก คือ รักบุคคลที่เกี่ยวข้อง และต้องการให้เขารักตอบด้วย จะแสดงออกในรูปของการรักเพื่อนเพศเดียวกัน และต่างเพศ ทั้งความรักอันบริสุทธิ์ และความรักด้วยเพศสัมพันธ์

แนวทางการพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ (วินิจ เกตุขำ, 2555, น. 69)

1. อย่าวิพากษ์วิจารณ์เพื่อน (Do not Criticize) แม้ว่าการวิพากษ์วิจารณ์จะเป็นของดีและมีประโยชน์ เพราะจะทำให้คนถูกวิพากษ์วิจารณ์หาทางที่จะป้องกันตนเองและพยายามพิสูจน์ตัวเอง ก็ตามแต่การวิพากษ์วิจารณ์ก็เป็นอันตราย เพราะจะทำลายศักดิ์ศรีของบุคคลโดยสิ้นเชิง เป็นการทำลายความรู้สึก และทำให้เกิดการต่อต้าน ไม่มีใครยอมรับว่าตนเองทำผิด การวิพากษ์วิจารณ์ หรือการปรักปรำคนผิดไม่ใช่เป็นสิ่งดี ฉะนั้น จึงควรจะเข้าใจเพื่อนและพยายามเข้าใจว่าทำไมเพื่อนจึงทำเช่นนี้ เพราะจะนำมาซึ่งความเห็นอกเห็นใจและความเมตตากรุณาในที่สุด

2. ควรให้ความสนใจในตัวเพื่อนอย่างจริงใจ (Become Genuinely Interested in Other People) โดยทั่วไปแล้วมนุษย์จะสนใจตนเองมากกว่าสิ่งอื่นใด ตั้งแต่รูปร่างหน้าตาอาชีพและความทุกข์สุขของตนเอง แต่ในการทำงานแล้วแต่มนุษย์ ควรจะให้ความสนใจบุคคลอื่นด้วย Carnegie เองได้กล่าวว่า “ถ้าท่านสนใจในตัวเพื่อนจะใช้เวลาสร้างมิตรภาพเพียงสองเดือน แต่จะใช้เวลาถึงสองปีจึงจะสร้างมิตรภาพได้ ถ้าท่านปล่อยให้เพื่อนสนใจเพียงฝ่ายเดียว” นอกจากนี้ Alfred Adler นักจิตวิทยาชื่อดังที่มีความเชื่อในเรื่องเอกัตบุคคล กล่าว “ถ้าบุคคลใดไม่สนใจในเพื่อนฝูงที่ประสบความยุ่งยากในชีวิตหรือกำลังเดือดร้อน แสดงว่า ความล้มเหลวในหมู่มวลมนุษย์กำลังเกิดขึ้น” ดังนั้น ควรสนใจเพื่อนร่วมงานตั้งแต่การจำชื่อได้ จำวันเกิดเพื่อนได้ ถามถึงสุขภาพของภรรยาเพื่อน และสิ่งสำคัญๆในตัวเพื่อนเพื่อเป็นการแสดงว่าเพื่อนได้รับความสนใจอย่างแท้จริง

3. จงยิ้มไว้เสมอ (Smile) มีคำโบราณกล่าวไว้ว่า “ถ้าคุณหัวเราะ โลกจะหัวเราะกับคุณ แต่ถ้าคุณร้องไห้คุณจะร้องไห้เพียงคนเดียว” นั้นก็หมายความว่า “ควรจะยิ้มไว้เสมอ” นั้นเอง นอกจากนี้ Carnegie ยังกล่าวว่า “การแสดงออกสำคัญกว่าคำพูด” มีผู้จัดการฝ่ายขายจำนวนมากพยายามอบรมพนักงานขายที่ขายของทางโทรศัพท์ให้ยิ้มเวลาพูดทางโทรศัพท์ แม้ว่าคนที่พูดด้วยจะมองไม่เห็นกันก็ตาม แต่การยิ้มหรือการพูดด้วยความร่าเริงแจ่มใสในขณะโทรศัพท์ก็เป็นความรู้สึกที่แสดงออกผ่านคำพูดได้ดีอย่างไม่น่าเชื่อ

4. จำชื่อและหมั่นเรียกชื่อเพื่อนร่วมงานเสมอ (Remember the Person’s Name and Use It) การจำชื่อและเรียกชื่อคนได้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อบุคคลนั้นยิ่งกว่าการใช้ถ้อยคำภาษาที่ไพเราะอื่นใดเสียอีก การจำชื่อบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นมากตอนที่ Franklin Roosevelt หาเสียงเลือกตั้งประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกา มีประธานการหาเสียงเลือกตั้งของ Roosevelt คนหนึ่งชื่อ James Forely สามารถจำชื่อเรียกของคนได้ถึง 50,000 คน วิธีการจำชื่อก็คือ พยายามเขียนชื่อคนลงไปในกระดาษและเขียนลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้นต่อท้ายนิดหน่อย

ก็จะจำได้ง่ายขึ้น การจำชื่อเรียกชื่อคนทำได้ไม่ยากถ้าสนใจจริง เพราะเป็นของขวัญอันล้ำค่าแก่คนที่ถูกเรียกชื่อ และสามารถเอาชนะใจเพื่อนร่วมงานได้ไม่ยาก

5. เป็นผู้ฟังที่ดีและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานพูดถึงเรื่องของตนเองให้มากที่สุด (Be a Good Listener, Encourage Others to talk about themselves) สิ่งสำคัญในการพูดคุยกัน ก็คือ ควรเป็นเรื่องเกี่ยวกับข้อเท็จจริงต่างๆ ผู้พูดที่ดีจะต้องจำเรื่องที่พูดได้อย่างแม่นยำ ตลอดจนแสดงความคิดเห็นต่างๆ อย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ ผู้พูดจะรู้สึกภาคภูมิใจอย่างมากถ้ามีคนสนใจฟัง ฉะนั้น จึงควรเป็นผู้ฟังที่ดีและพยายามกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานพูดเกี่ยวกับตัวเองให้มาก ในการสมัครงาน ถ้าผู้สมัครงานที่ฉลาดเวลาสัมภาษณ์จะต้องพยายามให้ผู้สัมภาษณ์หรือฝ่ายนายจ้างพูดเกี่ยวกับสิ่งที่นายจ้างต้องการหรือปัญหาต่างๆ ขององค์กร เพื่อจะได้ใช้เป็นวิถีทางในการแสดงจุดเด่นหรือความสามารถเฉพาะของผู้สมัครงาน แล้วนายจ้างจะได้จ้างเข้าไปทำงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ ทำนองเดียวกันพนักงานขายที่ดีจะต้องพยายามให้ผู้ซื้อพูดถึงความต้องการต่างๆ ของผู้ซื้อเอง เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการขายของได้สนองความต้องการของผู้ซื้อได้ตรงจุดที่สุด

6. พูดในสิ่งที่เพื่อนสนใจ (Talk in Terms of the Other Person's Interests) การพูดในสิ่งที่ผู้ฟังสนใจเป็นเทคนิคการครองใจคนอีกวิธีหนึ่ง Theodore Roosevelt ได้ใช้วิธีเข้าถึงจิตใจของผู้ที่สนทนาด้วย โดยพยายามศึกษาว่าคู่สนทนาสนใจอะไร วิธีการก็คือ ยอมเสียเวลาศึกษาคนที่จะเข้าพบหรือแขกที่จะเข้าพบทุกด้าน เป็นต้นว่า สิ่งที่แขกสนใจ สิ่งที่แขกชอบไม่ชอบ พอแขกกลับออกไปแล้ว แขกจะรู้สึกว่า Theodore Roosevelt ให้ความสำคัญและมีความรู้สึกทางบวกต่อ Roosevelt ด้วย วิธีการเอาชนะใจเพื่อนและมีอิทธิพลเหนือคนอื่นด้วยวิธีนี้นับเป็นการลงทุนน้อยที่สุด เพราะเพียงแต่ศึกษาและพูดในสิ่งที่คู่สนทนามีความสนใจอยู่ให้มากที่สุดก็นับว่าคุ้มแล้ว

7. ทำให้เพื่อนรู้สึกว่าเราให้ความสำคัญแก่เขาด้วยความจริงใจ (Make the Other Person Feel Important and Do It Sincerely) ในการบริหารหรือการจัดการใดๆ ก็มักจะมีหลักเกณฑ์ว่าจะต้องมีผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยึดปรัชญาการบริหารที่ถูกต้อง กระตุ้นให้ลูกน้องทำงาน แต่ไม่มีอะไรดีเท่ากับการให้ความสำคัญแก่ทุกคนในหน่วยงานเลย ความล้มเหลวของหลายหน่วยงานเกิดจากการไม่ให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน ฉะนั้น จงให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเพื่อนร่วมงานทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด ไม่จำเป็นไม่ควรเปลี่ยนหน้าที่หรือบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า งานเสร็จได้เพราะทุกคนให้ความร่วมมือ ควรยกย่องให้ความสำคัญแก่ทุกฝ่ายทุกคนด้วยความจริงใจด้วย

ธวัช ดาราวัตน์ (2559) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้น มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การเข้าใจตนเอง
2. การเข้าใจผู้อื่น
3. การเข้าใจสิ่งแวดล้อม

หัวใจพื้นฐานการสร้างมนุษยสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน ที่กล่าวแล้วนั้น เป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแล้ว ยังมีองค์ประกอบอื่นที่สำคัญต่อการฝึกการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงานร่วมกัน หน่วยงานหรือองค์การใดที่ทุกฝ่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากจะเป็นการช่วยให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นหนทางก่อให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีในหน่วยงานอีกด้วย

6. **คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา**

ความหมายด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา

ธนาภรณ์ ถัดหลาย (2555, น. 3) ได้กล่าวถึง ด้านความรู้ความสามารถ คือ มีความรู้เท่าทันสถานการณ์ หมายถึง การมีความสามารถปรับตัวและตอบสนอง ได้ฉับไว และต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน และดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง

จินดา พุ่มสกุล (2556, น. 6) ความรู้ หมายถึง การใช้ทักษะและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ธีรภัทร์ พรมนอก (2560, น. 9) ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อต่อการจัดการเรียนการสอนและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยใช้แผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหาร สนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นใจในการพัฒนางานมีการประสานความร่วมมือทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2558, น. 3) ได้กล่าวถึง ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ขวนขวายแสวงหาความรู้ ด้านความรู้ความสามารถ การมีคุณสมบัติเหมาะแก่การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ สามารถใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน กำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานสามารถใช้เหตุผลเท่าทันต่อเหตุการณ์บ้านเมือง สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของคนสามารถจัดบุคลากรการทำงานได้อย่างเหมาะสม มุ่งผลสำเร็จ

ของงาน สามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประชาธิปไตยในการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการจัดหาและสนับสนุน ด้านการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน ติดต่อสื่อสารและติดตามผลงานของผู้ร่วมงาน

ธนวัฒน์ สายนภา (2559, น. 5) ด้านความรู้ ความสามารถ หมายถึง การมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ การใช้เหตุผล การสื่อสารและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ การควบคุม ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เป็นนักพัฒนาและนักวิจัย เพื่อแสวงหาความรู้นวัตกรรมและรูปแบบใหม่ๆ มาใช้บริหารงาน

สรุปด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการโรงเรียน ในการบริหารงานในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยงานด้านการบริหาร 4 ฝ่าย คือ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานอย่างถูกต้อง มีการกำหนดนโยบาย การวางแผนงานในสถานศึกษาชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่บุคคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนและสร้างภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยและโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ความสำคัญของความสามารถในการบริหารสถานศึกษา

ปรัชญา สมัครคดี (2559, น. 40-42) กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารจะบริหารงานไม่ได้และถือว่ามีความสำคัญในทุกระดับของผู้บริหาร แต่อาจแตกต่างมากน้อยไม่เท่ากัน ทักษะการบริหารแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความสามารถทางด้านการทำงาน คือ ความสามารถที่จะทำงานใดทำงานหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญจะต้องรู้วิธีและกระบวนการทำงานอย่างลึกซึ้ง ผู้มีทักษะด้านการทำงานจะต้องผ่านการศึกษาอย่างเป็นทางการและได้รับการอบรมมาระดับหนึ่ง จนมีความชำนาญในระดับผู้ประกอบอาชีพ เช่น นักบัญชี ทนายความ วิศวกร นายแพทย์ นักคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทักษะด้านการทำงานมีความสำคัญมากต่อผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารระดับต้น

2. ความสามารถด้านมนุษย์ คือ ความสามารถในการทำงานเข้ากับคนได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดการร่วมในการทำงานกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือเป็นทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์นั่นเอง คนที่มีทักษะทางด้านมนุษย์นี้จะต้องรู้จักตังเองเป็นอย่างดีเป็นประการแรกและมีความเข้าใจ

ความรู้สึกของผู้อื่นอย่างแท้จริงเป็นประการที่สอง มิฉะนั้น จะก่อให้เกิดความไว้วางใจในการร่วมงานกับคนอื่นไม่ได้เลย ทักษะทางด้านมนุษย์มีความสำคัญมากต่อผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น และผู้ปฏิบัติงาน

3. ความสามารถด้านความคิด คือ ความสามารถในการใช้ความคิดในเชิงวิเคราะห์ ความสามารถในการมองสถานการณ์ได้ใกล้เคียงหรือถูกต้อง แก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนได้มองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งต่างๆ หรือเรื่องราวต่างๆ ได้ สามารถตรวจสอบความสัมพันธ์ของสถานการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล และแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ทักษะทางด้านความคิดนี้มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารระดับสูง

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, และฉัตยาพร เสมอใจ (2557, น. 37) กล่าวว่า ความสามารถเป็นความชำนาญในการแสดงออกหรือการทำงานต่างๆ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ฝึกฝนและประสบการณ์ ผู้บริหารต้องมีทักษะทางการบริหาร เพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งผู้บริหารได้อย่างคล่องแคล่วและมีประสิทธิผล เราสามารถจัดกลุ่มของทักษะสำคัญทางการจัดการได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้ผู้บริหารต้องการทักษะสำคัญในการทำงานมากขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, น. 40) กล่าวว่า ความสามารถในการจัดการ คือ การดำเนินงาน ถึงแม้ฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหารจะใช้ทักษะความรู้ ความสามารถในการดำเนินตามบทบาทหน้าที่ ที่สำคัญแล้วก็ตาม แต่ยังไม่เพียงพอที่จะสนองความต้องการได้ โดยเฉพาะในยุคข่าวสารข้อมูลที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในด้านการบริหารจัดการ โดยแสดงให้เห็นถึงศักยภาพทางการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญควรต้องมีทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

พัชนี นนทศักดิ์ (2552, น. 6-7) กล่าวว่า ความสามารถการบริหารเป็นปัจจัยหลักที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้บริหาร ความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยหลักแล้วขึ้นอยู่กับผลการทำงานมากกว่าอุปนิสัยส่วนบุคคล และความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหารเป็นผลจากทักษะด้านการบริหารจัดการของพวกเขา ผู้บริหารผู้พร้อมด้วยทักษะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นนั้น มีแนวโน้มการทำงานที่ไม่ดีและไม่ประสบความสำเร็จ สำหรับทักษะที่สำคัญมี 3 ประการ เพื่อความสำเร็จในการบริหารจัดการคือทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)

สาคร สุขศรีวงศ์ (2552, น. 31) กล่าวว่า แม้ว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์มากมายหลากหลายเพียงใด แต่หากพิจารณาตามทักษะทางการบริหารแล้วสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประการ ได้แก่ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านบุคคล และทักษะด้านเทคนิคงาน

จากความสำคัญของทักษะการบริหารที่กล่าว สรุปได้ว่า ความสามารถทางการบริหารมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารไม่มีทักษะทางการบริหารจะบริหารงานไม่ได้ และถือว่ามีความสำคัญในทุกระดับของผู้บริหาร แต่อาจแตกต่างมากน้อยไม่เท่ากัน ทักษะทางการบริหารเป็นปัจจัยหลักที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของผู้บริหาร ผู้บริหารพร้อมด้วยทักษะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นนั้นมีแนวโน้มการทำงานที่ดีและไม่ประสบความสำเร็จ ถ้าผู้ใดไม่มีทักษะที่จำเป็นจะมีแนวโน้มการทำงานที่ไม่ดีและไม่ประสบความสำเร็จ

7. **คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์**

ความหมายด้านการมีวิสัยทัศน์

กรรณิกา เรดมอนด์ (2559, น. 10) ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกมาถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจนโดยการสื่อสารโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานสามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปร สังเกตได้จากการสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ

ธนวัฒน์ สายนภา (2559, น. 5) ได้ให้ความหมายด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างซื่อสัตย์และสร้างสรรค์มีความมุ่งมั่นที่จะจัดการภารกิจของตนเองและภารกิจขององค์กรให้อยู่ในสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

สนุก สิงห์มาตร, พิกุล มีมานะ, และดุษฎีวัฒ์ แก้วอินทร์ (2560, น. 5) ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้นำสมัยนั้นต้องมองการไกลบนฐานความคิดที่นอกกรอบ แต่บนฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ไม่จำเจกับความคิดแบบเดิมๆ มองให้ไกลแล้วเดินไปให้ถึงบนหลักคิดเทคนิค วิธีการที่ทันสมัยพร้อมทั้งหาเทคนิคใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์การและผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มองให้ไกลและพยายามไปให้ถึงในสิ่งที่ตั้งใจอย่างอดทน
2. มองโลกให้กว้าง มองอย่างหลายมิติ
3. โน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตาม
4. มองยุทธศาสตร์โลก หรือยุทธศาสตร์ประเทศให้ครอบคลุมและรอบด้าน

อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์ (2560, น. 7) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ คือ การแสดงออกในการคิดแก้ปัญหาโดยใช้องค์ความรู้และประสบการณ์ในมุมมองรอบด้านเชื่อมโยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีมุมมองภาพในอนาคตและสร้างจุดมุ่งหมายปลายทางที่เป็นไปได้ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ความคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดเชิงบวก ความคิดเชิงยุทธ์ และความคิดเชิงจริยธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมของโลกทั้งด้านการเมืองเศรษฐกิจ และสังคม สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กร มีความยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน ยอมรับในคำวิพากษ์ วิจารณ์ ความคิดเห็นข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา ใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดและวางแผนการทำงานในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษานำเสนอผลงานสร้างสรรค์ในด้านต่างๆ

ความสำคัญด้านการมีวิสัยทัศน์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2558, น. 6-12) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หากผู้บริหารปราศจากวิสัยทัศน์ก็จะไม่สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและดำรงรักษาความเป็นองค์กรที่ดีไว้ วิสัยทัศน์ทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กร และสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไร เพื่อกำหนดกิจกรรม และแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเป็นพิเศษยิ่งกว่าธรรมดา วิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันและร้อยรัดพลังของสมาชิกเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กร และเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริง มองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร จะต้องทำอะไร และทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น วิสัยทัศน์ที่แจ่มแจ้งชัดเจนนั้นมาจากการเข้าใจองค์กรอย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง งานวิจัยและวรรณกรรมต่างๆ ได้ยืนยันว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี และจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปสู่คณะครู เพื่อให้สมาชิกกระทำกิจกรรมต่างๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

แนวทางการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2558, น. 13-14) วิสัยทัศน์มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการสั่งสมความรอบรู้และประสบการณ์ที่มากพอ วิสัยทัศน์สามารถสร้างได้ พัฒนาได้การสร้างวิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์มีประเด็นที่ควรพิจารณา ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องเข้าใจองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจองค์กรอย่างลึกซึ้ง เข้าใจภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดิมขององค์กร เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร เข้าใจความต้องการและค่านิยมของสมาชิก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวิเคราะห์องค์กรเพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร

2. ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อม เนื่องจากสถานศึกษาเป็นระบบสังคม ซึ่งได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องศึกษาสภาพปัจจุบันของสิ่งแวดล้อม และศึกษาแนวโน้มของสิ่งแวดล้อม รวมทั้งวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมเพื่อแสวงหาโอกาส และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรืออุปสรรคทั้งนี้การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเข้าใจองค์กรและสภาพแวดล้อมนั้น จำเป็นจะต้องมีข้อมูลที่ทันสมัยและเชื่อถือได้ การแสวงหาข้อมูลจึงต้องหาข้อมูลทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้านต่อไปนี้

2.1 การมองการณ์ไกล

2.2 การมองย้อนกลับไปข้างหลัง

2.3 การมองผลกระทบและแนวโน้มต่างๆ

2.4 การมององค์กรในภาพรวม

2.5 การคาดคะเนแรงต่อต้านต่างๆ

2.6 การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร

2.7 การมีความมุ่งมั่นหรือความสนใจที่จะเปลี่ยนแปลง

2.8 การทดสอบว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่การเผยแพร่วิสัยทัศน์เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้แล้วจำเป็นต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นให้สมาชิกได้รับรู้ เข้าใจ และยอมรับเพื่อเปลี่ยนสภาพวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร เพราะสมาชิกจะไม่ทำงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารสร้างขึ้นหากสมาชิกไม่ยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น ดังนั้น จึงควรให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นภารกิจที่จะต้องลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์จึงเป็นการเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ ภารกิจ และการปฏิบัติในการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในเรื่องต่างๆ

8. **คุณลักษณะด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**

ความหมายด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

บุษราภรณ์ จรดล (2556, น. 7) การสร้างทีม หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติลักษณะในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจากบุคลากรภายในสถานศึกษา

ทินกร บัวชู (2559, น. 7) ได้ให้ความหมายการสร้างทีม หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ที่แสดงออกมาถึงการร่วมกันกำหนดข้อปฏิบัติและเป้าหมายร่วมกันในทีม การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา สามารถดึงประโยชน์จากความขัดแย้งสู่ความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม การสร้างวัฒนธรรมที่ดีในทีม การเอื้อให้บุคลากรภายในทีมสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีอิสระ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก

สนุก สิงห์มาตร, พิกุล มีมานะ, และดุษฎีวัฒ์ แก้วอินทร์ (2560, น. 491) ด้านการสร้างทีม หมายถึง ผู้นำที่ดีที่มีความคิดก้าวหน้านั้นต้องรู้จักการสร้างทีมงาน สร้างเครือข่ายเพราะทีมงานหรือเครือข่ายเหล่านั้น จะเป็นปัจจัยผลักดันให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็วเพราะทีมงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานยุค ผู้นำไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยปราศจากทีมงาน เพราะในปัจจุบันนี้สังคมมีความสลับซับซ้อนเป็นอย่างมากองค์การไม่สามารถอยู่ได้อย่างโดดเดี่ยวเพียงลำพัง ดังนั้น เพื่อเป้าหมายที่จะบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานและเครือข่ายจึงมีความสำคัญอย่างมาก

อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์ (2560, น. 6) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกในการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอกได้อย่างดี มีมนุษย์สัมพันธ์และมีการสื่อสารที่รอบด้าน แสวงหาเครือข่ายความร่วมมือด้านมั่นคงในหน่วยงาน

สรุปคุณลักษณะด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานและติดตามงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง กำหนดบทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาตามความสามารถและความถนัดได้อย่างเหมาะสม มีการสอดส่องดูแลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษา มีการตรวจสอบความผิดพลาดและหาแนวทางร่วมกันแก้ไขในการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันจนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ความสำคัญของการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ (2555, น. 43-44) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน มีความมุ่งหมาย สำคัญที่จะพัฒนาการทำงานของบุคคลและกลุ่มให้มีศักยภาพสูง ซึ่งจะสนับสนุนและ

ส่งเสริมการดำเนินงานและการแข่งขันขององค์การ โดยแต่ละทีมจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สมาชิกต่างร่วมแรงร่วมใจการแก้ไขปัญหา และทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ช่วยพัฒนา ซึ่งจะช่วยพัฒนาตนเอง และองค์การให้ก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด โดยที่เราอาจจะสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม

พรชัย คำรพ (2547, น. 12) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า นอกจากการมีส่วนร่วมการบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน และเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะอีกทั้งยังอาจเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะอีกทั้งยังอาจเกิดการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ ขึ้นในการทำงาน

สมชาติ กิจยรรยง (2548, น. 199) ให้ความสำคัญของการเป็นทีมว่า

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำให้สำเร็จ ด้วยคนเพียงคนเดียวได้
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วน ที่จำเป็นต้องระดมกำลังคนเพื่อทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา
3. งานที่ต้องทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถจากบุคลากรที่หลากหลาย
4. งานบางงาน เป็นงานที่หลายๆ หน่วยงานต้องรับผิดชอบร่วมกัน
5. งานบางงาน เป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เนื่องจาก ทีมงานมีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายในการแก้ปัญหา
7. การทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ และการอภิปรายแนวคิดต่างๆ อย่างกว้างขวาง การได้มีโอกาสอภิปรายในเรื่องที่เป็นปัญหากับทีมจะทำให้เราเกิดการเรียนรู้เป็นปัญหา และพัฒนาแนวคิดของตนเองและของทีมได้อย่างกว้างขวาง
8. ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการตัดสินใจของทีมเพิ่มมากขึ้น เพราะสมาชิกได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาซึ่งสร้างความรู้สึกผูกพัน และความรับผิดชอบต่อแนวทางอันเกิดจากการตัดสินใจนั้น เนื่องจากตนได้เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้เกิดแนวทางนั้นๆ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมนั้นเป็นสิงที่เป็นประโยชน์ อีกทั้ง ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้เจริญก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้ง ยังสามารถช่วยกันทำงานต่างๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเห็นได้ว่า ปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารงานกันอย่างแพร่หลาย กระแสของการทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

จิราภรณ์ เร่งเหิม (2555, น. 11) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมให้มีคุณภาพ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาให้ทีมงานมีประสิทธิภาพเป็นวงจรของมันมีทั้งหมด 4 ระยะ ได้แก่

1. ระยะแรก คือ ระยะของการทำงานร่วมกันแล้วเป็นระยะที่ทีมงานจะต้องก่อตัว สมาชิกแต่ละคน แรกๆ อาจจะไม่มั่นใจในการทำงานและอาจจะไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์หรือว่าเป้าหมาย ขั้นตอนนี้เราก็ต้องพยายามที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานอาจจะมีปัญหาในเรื่องการสื่อสารกันหรือว่าบทบาทของผู้นำในระยะนี้จะต้องทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความสบายใจและก็แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันนั้นคือระยะแรกของการทำงานร่วมกัน

2. ทำงานไประยะหนึ่งเกิดปัญหา คือ ระยะประสบปัญหา คือ ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อทีมงานที่มีปัญหาสังเกตได้จากผลการปฏิบัติงานแล้วเกิดความขัดแย้งกันมากมายหรือเปล่า สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในทีมเป็นยังไง บรรยากาศตึงเครียดขนาดไหน ผู้นำก็มีส่วนที่จะต้องแสดงบทบาทสำคัญในการที่จะเป็นผู้ริเริ่มให้สมาชิกยอมรับว่าทีม งานกำลังประสบปัญหานะจะต้องช่วยกันแก้ไขปัญหาบางปัญหาจะต้องแก้ไขโดยทันที ปัญหาบางปัญหาก็อาจจะใช้ระยะเวลาในการที่จะค่อยๆ หาปัญหาที่แท้จริงแล้วก็ช่วยกันแก้ไขให้เกิดความสำเร็จลุล่วงตรงนั้นไปมันก็จะมีผลต่องาน

3. เมื่อระยะประสบปัญหาสามารถแก้ไขได้ เราก็ร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาโดยจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงผลประโยชน์ของทีมเป็นส่วนรวม

4. สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดโดยปราศจากความมีอคติ

9. **คุณลักษณะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา**

ความหมายคุณลักษณะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

ดวงกมล กิ่งจำปา (2555, น. 7) ได้ให้ความหมายผู้บริหารในด้านงานเทคโนโลยี หมายถึง การดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้บริหาร โดยการประยุกต์เอาวิธีการ เทคนิค แนวคิด วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือมาใช้เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในสถานศึกษาให้มากขึ้น

กรรณิกา เรดมอนด์ (2559, น. 10) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทินกร บัวชู (2559, น. 7) ได้ให้ความหมายด้านนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมเชิงยุทธศาสตร์ที่แสดงถึงกระบวนการสร้างนวัตกรรมจากสื่อเทคโนโลยีในหน่วยงาน สามารถโน้มน้าวบุคลากรในองค์กรให้เกิดทัศนคติที่ดีและเห็นประโยชน์จากการสร้างนวัตกรรม

บรรจง ลาวะลี (2560, น. 209) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ การที่ผู้บริหารกำหนดให้มีการกำหนดด้านการบูรณาการจัดการเรียนการสอนต่อการประยุกต์นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้และการประเมินผลได้แก่การแนะนำให้มีแนวคิดใหม่ๆ สำหรับครูผู้สอนเกี่ยวกับการใช้ห้องเรียนแบบมีประสิทธิผล การสนับสนุนให้การเรียนการสอน สอดคล้องกับปัจจัยภายใน และภายนอกโรงเรียน สนับสนุนให้ครูได้ใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งประเมินความพร้อมในการนำสื่อ เทคโนโลยี มาใช้ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้พิจารณาไตร่ตรอง กำหนดจุดมุ่งหมายและความร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ให้ครูกำหนดยุทธศาสตร์ในการวิจัย ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการประเมินผล และให้นำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งให้ครูได้เรียนรู้อย่างมืออาชีพที่แท้จริง

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559, น. 2) กล่าวว่า ผู้บริหารในเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีลักษณะในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชนหรือปราชญ์ชุมชนมาให้ความรู้แก่ผู้เรียนในห้องเรียน การใช้แหล่งทรัพยากรหรือสถานที่สำคัญในชุมชนจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียน ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือกับนักวิชาการจากสถาบันการศึกษาในบริเวณใกล้เคียงสถานศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจะต้องประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการผู้ผลิตสื่อการเรียนการสอน เพื่อนำเสนอสภาพปัญหาและข้อจำกัดการใช้สื่อการเรียนการสอนประเภทต่างๆ และสร้างความร่วมมือในลักษณะ MOU โดยสถานศึกษาจะเป็นแหล่งในการทดลองใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่สถานประกอบการผลิตขึ้น

สรุปคุณลักษณะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานภายในสถานศึกษา มีการแนะนำครูในการนำวิธีการ เทคนิค แนวคิด วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือทางเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้และการประเมินผลในสถานศึกษาและชั้นเรียน ส่งเสริมพัฒนาครูให้ผลิตสื่อการสอนโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้โรงเรียนใช้คู่มือนี้เป็นเครื่องมือประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น

2. เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามบริบทของแต่ละโรงเรียน

สาระสำคัญ

มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านปริมาณ นำไปใช้เพื่อให้โรงเรียนได้ทราบถึงเกณฑ์การจัดสรรต่างๆ ที่ควรจะเป็น

2. มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ นำไปใช้เพื่อประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา

โดยมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน มีเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุมกลไกการบริหารโรงเรียน ตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปซึ่งประกอบด้วยเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. งานแผนงานและประกันคุณภาพ
2. งานวิชาการ
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานบุคคล
5. งานธุรการ
6. งานการเงินและพัสดุ
7. งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
8. งานชุมชนและภาคีเครือข่าย

ในแต่ละเรื่องมีแนวทางการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็นระดับคุณภาพ 5 ระดับ ถ้ามีระดับคุณภาพ 3 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

แนวทางการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 ปรับปรุง พ.ศ. 2560) สำหรับโรงเรียน

1. ศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ทั้ง 2 ด้านอย่างละเอียด

2. สำรวจสภาพของโรงเรียนตามมาตรฐานที่กำหนดไว้โรงเรียนได้ดำเนินการตามภารกิจและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างไร มีสิ่งใดที่ควรปรับปรุงแก้ไข

3. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนตามความเหมาะสมและตามบริบทของโรงเรียนหากมีความจำเป็นจะต้องดำเนินการโดยขอความสนับสนุนจากฝ่ายบริหารที่นอกเหนือระดับโรงเรียนก็ควรดำเนินการอย่างเร่งด่วน

4. ตระหนักและเห็นความสำคัญของข้อกำหนดในมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ฉบับนี้ เป็นเครื่องมือเสริมสร้างความพร้อมหรือตรวจสอบตนเองให้มีปัจจัยหรือกิจกรรมการปฏิบัติงานเพียงพอในระดับที่เหมาะสมและมีคุณภาพจนมั่นใจว่าส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

สำหรับคณะกรรมการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียน

1. ต้องมีคณะกรรมการประเมินมาตรฐานโรงเรียนอย่างน้อย 3 คน

2. ผู้ประเมินจะต้องศึกษารายละเอียดของแต่ละภารกิจและตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และการให้ระดับคุณภาพของแต่ละระดับโดยทำความเข้าใจให้ชัดเจนก่อนทำการประเมิน

3. การให้ระดับคุณภาพแต่ละรายการ จะต้องมีเหตุผลและมีหลักฐานหรือข้อมูลสนับสนุนอย่างเพียงพอหากมีข้อสงสัยหรือไม่แน่ใจ ก็ให้ค้นหาข้อมูลมาสนับสนุนเพิ่มเติมจนมั่นใจก่อนแล้วจึงให้คะแนนระดับคุณภาพ

4. คณะกรรมการประเมินจะต้องทำใจเป็นกลาง ไม่ประเมินโดยใช้ความรู้สึกส่วนตัวมาเป็นองค์ประกอบในขณะทำการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้ผลการประเมินเป็นไปด้วยความถูกต้องแม่นยำและตรงตามข้อเท็จจริงมากที่สุด

5. การให้ระดับคุณภาพของคณะกรรมการประเมินในแต่ละรายการ ไม่ควรใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยจากคะแนนของคณะกรรมการ แต่ควรใช้วิธีหาข้อตกลงร่วมกันในแต่ละรายการว่าควรได้ระดับคุณภาพใดเป็นข้อยุติ

6. การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียน ไม่มีวัตถุประสงค์จะจับผิด หรือแสวงหาข้อบกพร่องของผู้บริหารโรงเรียนแต่ประการใด แต่ต้องการทราบข้อมูลที่แท้จริงว่า ในขณะที่ทำการประเมินนั้น โรงเรียนมีรายละเอียดหรือภารกิจและตัวชี้วัดด้านใดที่นำไปพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นอย่างดีแล้ว และมีด้านใดที่ยังจะต้องพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นไปอีก เพื่อผู้บริหาร

โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะได้ร่วมมือกันแก้ไขข้อบกพร่องที่ยังไม่สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

7. ผลการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จะสมบูรณ์ได้ก็ต่อเมื่อโรงเรียน หรือ สหวิทยาเขต หรือเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด ได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน หรือปรับปรุงการบริหารจัดการของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ขอบข่ายงานการบริหารจัดการมัธยมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. งานแผนงานและประกันคุณภาพ (7 ภารกิจ10ตัวชี้วัด)
   - 1.1 การวางแผนพัฒนาโรงเรียน
   - 1.2 การจัดองค์กร
   - 1.3 การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
   - 1.4 การจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน
   - 1.5 การคำนวณต้นทุนผลผลิต
   - 1.6 การควบคุมภายใน
   - 1.7 การประเมินผลการดำเนินงานแผนงานและประกันคุณภาพ
2. งานวิชาการ (7 ภารกิจ 36 ตัวชี้วัด)
   - 2.1 การวางแผนงานวิชาการ
   - 2.2 การบริหารงานวิชาการ
   - 2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
   - 2.4 การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
   - 2.5 การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
   - 2.6 การแนะแนวการศึกษา
   - 2.7 การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ
3. งานกิจการนักเรียน (6 ภารกิจ 18 ตัวชี้วัด)
   - 3.1 การวางแผนงานกิจการนักเรียน
   - 3.2 การบริหารงานกิจการนักเรียน
   - 3.3 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
   - 3.4 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
   - 3.5 การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน
   - 3.6 การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน

4. งานบุคคล (3 ภารกิจ 7 ตัวชี้วัด)
    4.1 การบริหารงานบุคคล
    4.2 การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
    4.3 การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล
5. งานธุรการ (4 ภารกิจ 10 ตัวชี้วัด)
    5.1 การวางแผนงานธุรการ
    5.2 การบริหารงานธุรการ
    5.3 การบริหารงานสารบรรณ
    5.4 การประเมินผลการดำเนินงานธุรการ
6. งานการเงินและพัสดุ (4 ภารกิจ 13 ตัวชี้วัด)
    6.1 การบริหารการเงิน
    6.2 การบริหารการเงินและบัญชี
    6.3 การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์
    6.4 การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ
7. งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม (11 ภารกิจ 29 ตัวชี้วัด)
    7.1 การบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
    7.2 การบริการอาคารเรียน
    7.3 การบริการห้องเรียน
    7.4 การบริการห้องบริการ
    7.5 การบริการห้องพิเศษ
    7.6 การบริการอาคารประกอบ
    7 7 การให้บริการน้ำดื่ม
    7.8 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
    7.9 การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์
    7.10 การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน
    7.11 การประเมินผลการดำเนินงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
8. งานชุมชนและภาคีเครือข่าย (5 ภารกิจ 8 ตัวชี้วัด)
    8.1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และภาคีเครือข่าย
    8.2 การให้บริการชุมชน
    8.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

8.4 การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน

8.5 การประเมินผลการดำเนินงานชุมชนและภาคีเครือข่าย

การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ทิศทางการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของ คนไทย 12 ประการ

3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับการศึกษามัธยมศึกษาทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัย และมีคุณภาพ

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีการบูรณาการการทำงาน โดยเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

ค่านิยม

ยึดมั่นธรรมาภิบาล (Good Governance) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovative Thoughts) ร่วมใจทำงาน (Value Teamwork) บริการเป็นเลิศ (Excellent Services)

ประเด็นกลยุทธ์

1. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

3. การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีการดำเนินงาน 5 ผลผลิต ดังนี้

1. ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ

2. ผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

3. เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสมรรถภาพ

4. เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ และกลุ่มตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่กำกับ ประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษา และมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยปฏิบัติการจัดการศึกษาเพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองสภาพปัญหาและรองรับการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ และจุดเน้น

เป้าประสงค์ที่ 1 นักเรียนระดับการศึกษามัธยมศึกษาทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

1.1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.1.1 ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

1.1.2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวและการบริการแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพให้แก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายอย่างเข้มแข็ง ต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม เพื่อให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถวางแผนชีวิตด้านการเรียน การประกอบอาชีพในอนาคต รวมทั้งสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.1.3 ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา เพื่อให้นักเรียนสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ รองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และเทียบเคียงสู่มาตรฐานสากล

1.2 พัฒนาระบบส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการจัดการศึกษา

1.2.1 ส่งเสริมการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท ให้มีประสิทธิภาพ

1.2.2 ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของผู้ เรียน ชุมชน ท้องถิ่นและสังคม

1.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และนวัตกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย การมีศูนย์รวมสื่อให้ครูสามารถยืมสื่อไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

1.2.4 ส่งเสริมสนับสนุนการนำการทดสอบ NT O-NET การประเมินของ PISA และระบบการทดสอบกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียน

1.2.5 ส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง

1.2.6 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพควบคู่ไปกับวิชาสามัญ

1.2.7 จัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล ที่หลากหลายมิติให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่องเป็นรูปธรรม ให้มีข้อมูลป้อนกลับและสามารถสะท้อนคุณภาพของผู้เรียน

2. สร้างแนวร่วมการกำกับดูแลพัฒนาคุณภาพนักเรียน

2.1 สร้างความเข้าใจและความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ผู้ปกครองชุมชน สังคม และสาธารณชน

2.2 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.3 ประสานสถาบันที่รับนักเรียนเข้าศึกษาต่อให้คัดเลือกอย่างหลากหลายสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล

1.1 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพด้วยการแนะแนว ทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่างๆ (ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า สถานประกอบการใน/นอกพื้นที่) และได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

1.3 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย

2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

2.1 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหา และอยู่อย่างพอเพียง

2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับพหุวัฒนธรรม บนพื้นฐานวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย

เป้าประสงค์ที่ 2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์

1. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

1.1 สนับสนุนโรงเรียนดีมีคุณภาพตามความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ชุมชนและบริบทของพื้นที่ให้เป็น โรงเรียนที่มีรูปแบบการเรียนการสอนที่ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และมุ่งสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้ครอบคลุมทุกตำบล

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนจัดการศึกษาวิชาชีพ ทั้งที่จัดเองและสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการส่งเสริมการมีงานทำของผู้เรียน สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อเป็นช่องทางในการเลือกประกอบอาชีพของผู้เรียน

1.3 ส่งเสริมการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบปกติรูปแบบเพื่อความเป็นเลิศ รูปแบบเพื่อเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และรูปแบบการศึกษาทางเลือกให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละบุคคล และมีคุณภาพตามมาตรฐาน โดยมีความเชื่อมโยงระหว่างรูปแบบต่างๆ

2. เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความเสี่ยงในการออกกลางคันและดูแลช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส และเด็กที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร์อย่างเหมาะสม

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้มีประสิทธิภาพ และต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะเมื่อเกิดการส่งต่อนักเรียน

2.2 สร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบส่งเสริมความประพฤตินักเรียน และระบบคุ้มครองนักเรียน รวมทั้งให้เชื่อมโยงทุกระดับกับงานที่สัมพันธ์กันในพื้นที่

2.3 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำระบบดูแลช่วยเหลือและจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กด้อยโอกาสที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร์ เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน บุตรหลานของแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

จุดเน้นด้านผู้เรียน

3. ประชากรวัยเรียนและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทุกคน ได้รับโอกาสทางการศึกษาและการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพเป็น รายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลายตามหลักวิชา

3.2 เด็กด้อยโอกาสและเด็กในพื้นที่พิเศษ ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

3.3 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถาน ประกอบการ บุคคล องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่นและการศึกษาทางเลือก ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

3.4 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยา ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

3.5 เด็กวัยเรียนในถิ่นทุรกันดาร ได้รับการศึกษาและพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.6 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

เป้าประสงค์ที่ 3 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

1.1 ลดภาระงานอื่น นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครู

1.2 สถานศึกษาหลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรม/โครงการกับหน่วยอื่นๆ ในช่วงเปิดภาคเรียน

1.3 ส่งเสริมการบริหารจัดการในลักษณะเครือข่ายโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีจำนวนครูไม่เพียงพอหรือสอนไม่ตรงวิชาเอก

1.4 ประสานและส่งเสริมการทำงานของจิตอาสา หรือการสนับสนุนจากองค์กรต่างๆ เพื่อจัดหาผู้มาช่วยเหลือการทำงานภายในโรงเรียน

2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะด้านการวัดและประเมินผลและทักษะในการสื่อสารของครู ให้สามารถวัดและประเมินผลนักเรียน อย่างมีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

2.2 พัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล โดยประยุกต์ใช้นวัตกรรม สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์

2.3 เผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา/ผลการปฏิบัติที่ดี ในรูปแบบต่างๆ

2.4 ส่งเสริมการนิเทศในทุกระดับอย่างเป็นระบบ

2.5 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.6 ส่งเสริมให้ครูออกแบบการเรียนรู้ โดยใช้วิจัยเป็นฐาน

3. ส่งเสริมให้สถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความผูกพันและภักดีต่อองค์กร

3.1 ยกย่องเชิดชูเกียรติครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์

3.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูให้มีวิทยฐานะที่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3.3 จัดระบบสวัสดิการ สวัสดิภาพ บริการและการอำนวยความสะดวก อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

4.1 พัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้ม ให้มีสมรรถนะในด้านความรู้ ทักษะ และจิตวิญญาณของความเป็นครู

4.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

5. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความสามารถทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

5.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรการทำงานที่ดี

5.2 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพทั้งองค์กร

5.3 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร

5.4 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีศักยภาพในด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการศึกษา

5.5 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารจัดการสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

5.6 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ องค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วางแผน สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของโรงเรียน และชุมชน

6.1 ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและชุมชน

6.2 ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน

จุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่างๆ และการวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

1.2 ครูสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม

1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารสถานศึกษา และครูทั้งในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่นๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

1.4 ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.5 ครูจัดการเรียนการสอน ให้สอดรับกับการเป็นประชาคมอาเซียน

1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

4. องค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วางแผนและสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน และสังคม

เป้าประสงค์ที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีการบูรณาการการทำงาน โดยเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

กลยุทธ์

1. กระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความสามารถและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้วยตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 บูรณาการการทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างกลุ่มต่างๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพตามบริบทได้เพิ่มขึ้น

1.3 พัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

1.4 แก้ไขปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณที่ไม่เหมาะสม ถูกต้อง ตามหลักธรรมาภิบาล ได้อย่างรวดเร็ว

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2.1 เร่งสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาถึงความจำเป็น และประโยชน์ของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการพัฒนาการศึกษา

2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2.1 ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนทราบถึงความต้องการได้รับการช่วยเหลือของโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนที่ขาดแคลน อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร

2.2.2 ประสานหน่วยงานทุกภาคส่วนให้เข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษาแต่มีความขาดแคลนมาก

2.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ส่งเสริมการใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

4. ส่งเสริมให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์คณะบุคคล มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

4.1 ส่งเสริมให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องที่นักเรียนในพื้นที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อัตราการออกกลางคันลดลง มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

4.2 สร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง และติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการบูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพ การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก และที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไขช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรง ร่วมกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชิดชูเกียรติโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อัตราการออกกลางคันลดลง มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.1 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทุกระดับ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตัวชี้วัดเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามจุดเน้นที่กำหนดไว้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จึงได้กำหนดตัวชี้วัด ดังนี้

จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล

1.1 ค่าเฉลี่ยร้อยละของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของผลการทดสอบระดับชาติ O-NET กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยรวมเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.2 ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำแนกตามระดับ

1.2.1 โรงเรียนที่มีความพร้อมสูง เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

1.2.2 โรงเรียนที่มีความพร้อมปานกลาง เพิ่มขึ้นร้อยละ 3-5

1.2.3 โรงเรียนที่มีความพร้อมน้อย เพิ่มขึ้นร้อยละ 2-5

1.3 นักเรียนมีความสามารถด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษตามมาตรฐานที่กำหนด

1.3.1 โรงเรียนที่มีความพร้อมสูง ร้อยละ 80

1.3.2 โรงเรียนที่มีความพร้อมปานกลาง ร้อยละ 50

1.3.3 โรงเรียนที่มีความพร้อมน้อย ร้อยละ 30

1.4 นักเรียนทุกคนที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะผู้นำนักเรียนอาเซียน

1.5 ร้อยละ 100 ของจำนวนโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานสากล

1.6 จำนวนศูนย์อาเซียนและโรงเรียนศูนย์ เครือข่ายเพิ่มขึ้นครบทุกเขตพื้นที่การศึกษา

1.7 มีแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

1.8 มีข้อสรุป/แนวปฏิบัติในการปรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.9 มีแนวทาง/วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนให้เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับห้องเรียน ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

1.10 สมาชิกชุมนุมนักวัดและประเมินผลฯ ทุกคนมีความเข้มแข็งด้านการประเมิน

2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

ระดับความสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ให้ผู้เรียนมีค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ ครบทุกตัว สอดคล้องตามช่วงวัย

3. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

3.1 ร้อยละ 80 ของนักเรียนพิการที่ได้รับโอกาสให้สามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ

3.2 ร้อยละ 80 ของนักเรียนพิการผ่านการพัฒนาตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

ตัวชี้วัด

จุดเน้นด้านครู

1. ครูได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะ

1.1 ครูกลุ่มเป้าหมาย มีองค์ความรู้ตามเนื้อหาที่กำหนดในระดับดีขึ้นไป

1.2 ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบ 4 กลุ่มสาระ สามารถนิเทศและช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ID Plan ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพัฒนา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ได้รับการพัฒนา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา (โรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝัน และโรงเรียนดีประจำตำบล) มีความรู้ ความสามารถในการบริหารวิชาการในศตวรรษที่ 21 ในระดับดีขึ้นไป

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติทุกคน

4. องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและการจัดสรรครู ตระหนักและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครู และผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่/ย้ายไปบรรจุ มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และสังคม คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

1. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

1.1 เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา เบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 96 และงบลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ 87

1.2 สถานศึกษาในโครงการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล มีความสามารถพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลสัมฤทธิ์ของการกระจายอำนาจที่ร้อยละ 50

2. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินมาตรฐานเขต ระดับดีมากขึ้นไป ร้อยละ 80

2.2 สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งตามกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553

2.3 ร้อยละ 80 ของสถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 3 ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.)

2.4 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่ง

หลักเกณฑ์กำหนดขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษา (2554) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาไว้ดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก คือ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 499 ลงมา

2. สถานศึกษาขนาดกลาง คือ มีจำนวนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ตั้งแต่ 500 คน ถึง 1499 คน

3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ คือ มีจำนวนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ตั้งแต่ 1,500 ถึง 2,499 คน

4. สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ คือ มีจำนวนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ (2553) ศึกษาผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีภาวะผู้นำโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนาภรณ์ ถัดหลาย (2555) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพตามความต้องการของครูผู้สอนและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพตามความต้องการของครูผู้สอนและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด จำแนกตามสถานภาพ เพศอาชีพ วุฒิการศึกษา และอายุของครูผู้สอนและผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพตามความต้องการของครูผู้สอน ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพตามความต้องการของครูผู้สอน ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านคุณลักษณะพื้นฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จินดา พุ่มสกุล (2556) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อ 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 9 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และ 2) เปรียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน วิทยฐานะ และการพัฒนาความรู้ของตนเอง ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 9 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ และด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน วิทยฐานะ และการพัฒนาความรู้ตนเอง ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญดังกล่าว

สุเทพ สังกะเพศ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพด้านภาวะผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับดีมาก 2) ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในการจัดการศึกษาด้านการวางแผนด้านการปฏิบัติด้านการตรวจสอบและติดตาม และการปรับปรุง อยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางการบวกกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในชุมชนในการจัดการศึกษาได้ร้อยละ 21.5

ธนวัฒน์ สายนภา (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานวิทยฐานะ

และประเภทของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของตนเอง 2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านคุณธรรม ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการบริหารจัดการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชมพูนุช นิยมแย้ม (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทรรศนะของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบทรรศนะของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการใน 5 ด้าน คือ ด้านทักษะการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 73.00 เพศชาย ร้อยละ 27.00 มีอายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 56.28 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.61 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 41.06 และระดับตำแหน่งข้าราชการ เป็นระดับ 5-6 ร้อยละ 44.11 2) คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทรรศนะของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจากการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีทรรศนะต่อคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์มากที่สุด อันดับแรก ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน รองลงมา ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ คือ มีความรับผิดชอบ ตัดสินใจอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ด้านทักษะการบริหาร คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานตามลำดับ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านวิชาการ คือ มีความรู้ด้านการบริหารองค์การ มีความรู้ด้านระบบงานในองค์การ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่งข้าราชการ พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีเพศ อายุ และระดับตำแหน่งข้าราชการต่างกันมีทรรศนะต่อ

คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทรรศนะต่อคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีทรรศนะต่อคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปรัชญา สมัครคดี (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ผลการวิจัย พบว่า

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะทางทักษะการบริหาร รองลงมา คือ ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพ และลักษณะทางด้านแรงจูงใจตามลำดับ

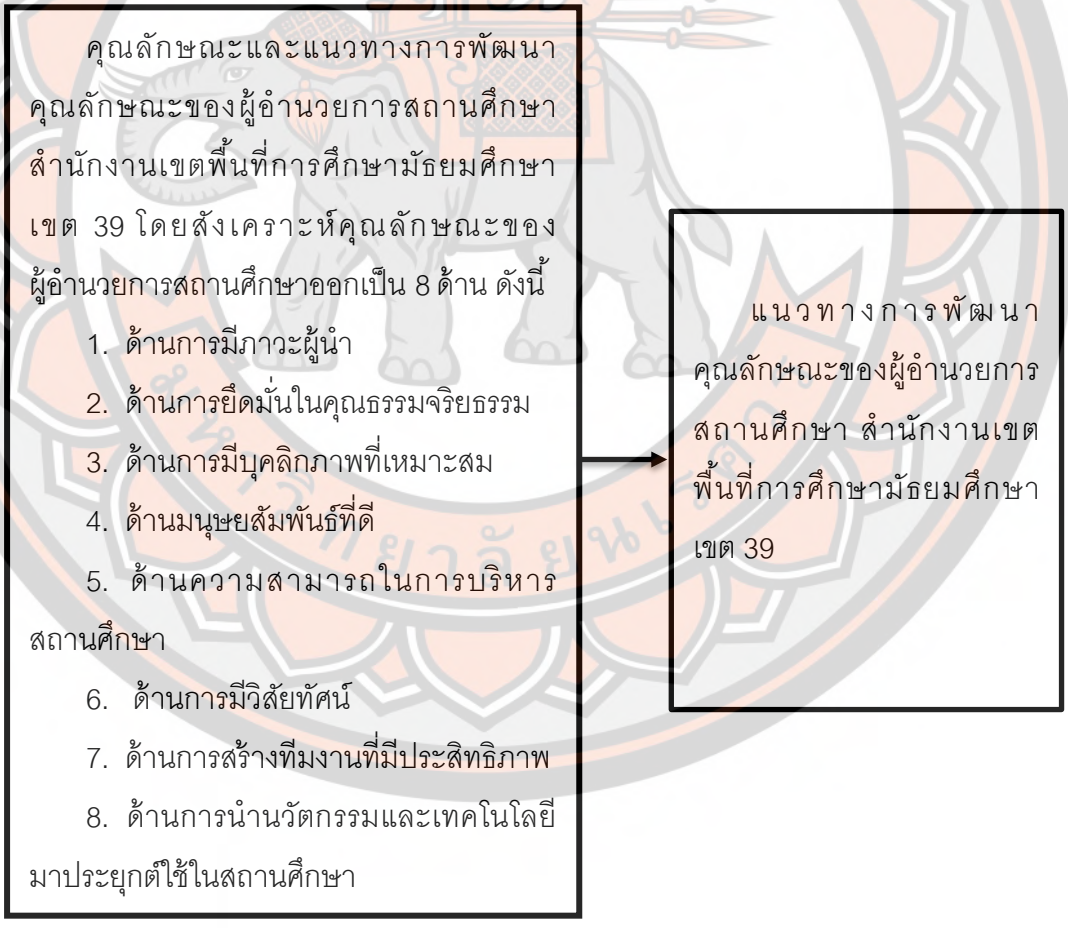
2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะทางทักษะการบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะทางบุคลิกภาพและด้านลักษณะทางแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ธีรภัทร พรมนอก (2560) ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนร่วมมาก่อนเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีความกล้าหาญในการตัดสินใจในปัญหาที่ยุ่งยาก และผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบ เป็นที่รักใคร่ของผู้ร่วมงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยมีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ปีการศึกษา 2561 จำนวนประชากรทั้งหมด 1,430 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 39 จังหวัดพิษณุโลก 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอวังทอง อำเภอวัดโบสถ์ อำเภอบางระกำ อำเภอชาติตระการ และอำเภอบางกระทุ่ม ปีการศึกษา 2561 จำนวน 302 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 43) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตาราง 2 แสดงการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จากโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จังหวัดพิษณุโลก 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอวังทอง อำเภอวัดโบสถ์ อำเภอบางระกำ อำเภอชาติตระการ และอำเภอบางกระทุ่ม ปีการศึกษา 2561

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สฤษดิ์เสนาพิทยาคม	วังทอง	10	7
2	วังทองพิทยาคม	วังทอง	49	33
3	หนองพระพิทยา	วังทอง	21	15
4	ทรัพย์ไพรวัลย์วิทยาคม	วังทอง	12	8
5	บ้านกลางพิทยาคม	วังทอง	28	19
6	เนินสะอาดวิทยา	วังทอง	16	11
7	น้ำรินพิทยา	วังทอง	14	10
8	วังพิกุลวิทยศึกษา	วังทอง	13	9
9	บางระกำวิทยศึกษา	บางระกำ	42	29
10	ชุมแสงสงคราม “อุดรคณารักษ์อุปถัมป์”	บางระกำ	18	13
11	ประชาสงเคราะห์วิทยา	บางระกำ	53	37
12	บางกระทุ่มพิทยาคม	บางกระทุ่ม	44	30
13	เนินกุ่มวิทยา	บางกระทุ่ม	13	9
14	วัดโบสถ์ศึกษา	วัดโบสถ์	28	19
15	คันโช้งพิทยาคม	วัดโบสถ์	12	8
16	ชาติตระการวิทยา	ชาติตระการ	50	34
17	สวนเมี่ยงวิทยา	ชาติตระการ	16	11
	รวม		439	302

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

1.2 สอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านการมีภาวะผู้นำ

1.2.2 ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

1.2.3 ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

1.2.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

1.2.5 ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา

1.2.6 ด้านการมีวิสัยทัศน์

1.2.7 ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

1.2.8 ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายนามผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.3 รองศาสตราจารย์ ดร.จิติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤธยากาญจน์ โตพิทักษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.5 ดร.อุไร ปัญญาสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนทองวิทยา อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

6. ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ได้ค่า IOC โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ปรากฏว่าได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00

7. จัดทำแบบสอบถามนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

8. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 เพื่อขออนุญาตทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

2. นำหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยนเรศวรไปติดต่อขออนุญาต และประสานขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 302 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ (%)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จากการสัมภาษณ์ โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารหน่วยงานการศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานการศึกษาไม่น้อยกว่า 15 ปี จำนวน 1 คน คือ นายสุชน วิเชียรสรรค์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือเคยเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 15 ปี จำนวน 4 คน ประกอบด้วย

1. นางสาวอรุณศรี เงินเสือ ผู้อำนวยการโรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก
3. ดร.อุไร ปัญญาสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนทองวิทยา
4. นายประทีป โพธิ์ดง อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนเชี่ยวชาญ โรงเรียนวันจันทร์ตะวันออก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 39 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or guided interviews) เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

2.1 ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 เพื่อนำผลที่ใช้มากำหนดกรอบแนวคิด และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 ศึกษาวิธีสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2.3 ร่างข้อคำถามตามนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะ ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน 5 คน

2. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

4. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามวันเวลาและสถานที่ที่นัดหมาย ดังนี้

ตาราง 3 แสดงวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ สกุล	วันเดือนปีที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์	สถานที่สัมภาษณ์
1. นายสุชน วิเชียรสรรค์	25 พ.ค. 2561	10.00 - 12.00 น.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
2. ดร.อุไร ปัญญาสิทธิ์	25 พ.ค. 2561	14.00 - 15.30 น.	โรงเรียนดอนทองวิทยา
3. นางสาวอรุณศรี เงินเสือ	24 พ.ค. 2561	08.30 - 10.00 น.	โรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย	24 พ.ค. 2561	14.00 - 15.30 น.	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
5. นายประทีป โพธิ์ดง	26 พ.ค. 2561	13.00 - 15.00 น.	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

5. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	110	36.40
หญิง	192	63.60
รวม	**302**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	233	77.20
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	69	22.80
รวม	**302**	**100.00**
ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	76	25.20
6 - 10 ปี	96	31.80
11 ปี ขึ้นไป	130	43.00
รวม	**302**	**100.00**

จากตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศเป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 และเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามว่า พบว่า มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ77.20 การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 96คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 ประสบการณ์การทำงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยภาพรวม

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n=302)		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{x}$	S.D.	
1	ด้านการมีภาวะผู้นำ	4.23	0.77	มาก
2	คุณลักษณะด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	4.31	0.76	มาก
3	ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม	4.38	0.66	มาก
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.40	0.70	มาก
5	ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา	4.22	0.79	มาก
6	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.29	0.75	มาก
7	ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.24	0.79	มาก
8	ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา	4.32	0.78	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.30**	**0.75**	**มาก**

จากตาราง 5 พบว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการมีภาวะผู้นำ

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านการมีภาวะผู้นำ	กลุ่มตัวอย่าง (n=302)		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{X}$	S.D.	
1	สามารถโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วยความเต็มใจ	4.23	0.80	มาก
2	สามารถนำข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ มาเผยแพร่และขยายผลให้เกิดประโยชน์กับครูในสถานศึกษา	4.19	0.72	มาก
3	สามารถกระตุ้นบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดจิตสำนึกและตระหนักรู้ในภารกิจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.19	0.81	มาก
4	ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน	4.27	0.74	มาก
5	เป็นผู้นำในการประชุมวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษาโดยมีการกำหนดบทบาทของครูในสถานศึกษา	4.21	0.79	มาก
6	สามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างกระตือรือร้นและละเอียดรอบคอบ	4.28	0.75	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.23**	**0.77**	**มาก**

จากตาราง 6 พบว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการมีภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างกระตือรือร้นและละเอียดรอบคอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.28) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถนำข้อมูล

ข่าวสารใหม่ๆ มาเผยแพร่และขยายผลให้เกิดประโยชน์กับครูในสถานศึกษาและสามารถกระตุ้นบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดจิตสำนึกและตระหนักรู้ในภารกิจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.19)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	กลุ่มตัวอย่าง (n=302)		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ปฏิบัติตนโดยใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานใน สถานศึกษา	4.36	0.73	มาก
2	ยึดหลักของความถูกต้องวางตัวเป็นกลางในการทำงาน	4.24	0.81	มาก
3	เป็นแบบอย่างปฏิบัติตนในการรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	4.35	0.78	มาก
4	สามารถรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา และมีความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน	4.30	0.78	มาก
5	มีความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานและปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาค	4.37	0.80	มาก
6	มีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.28	0.71	มาก
7	ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในหลักของศีลธรรมอันดี	4.30	0.71	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.31**	**0.76**	**มาก**

จากตาราง 7 พบว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31) เมื่อเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานและปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\overline{X}$ = 4.37) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ยึดหลักของความถูกต้องวางตัวเป็นกลางในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม	กลุ่มตัวอย่าง (n=302)		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{x}$	S.D.	
1	สามารถวางตัวอย่างเหมาะสมทั้งในเวลาปฏิบัติราชการและนอกเวลาราชการ	4.37	0.68	มาก
2	แสดงสีหน้าท่าทาง ที่ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุกคน	4.34	0.65	มาก
3	ใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานต่อคณะครู นักเรียนและบุคคลากรในสถานศึกษา	4.33	0.71	มาก
4	แต่งกายที่สุภาพเหมาะแก่กาลเทศะและสถานการณ์ต่างๆ	4.50	0.61	มาก
5	ปฏิบัติตน และแสดงบทบาท ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.37	0.66	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.38**	**0.66**	**มาก**

จากตาราง 8 พบว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.38) เมื่อเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่งกายที่สุภาพเหมาะแก่กาลเทศะและสถานการณ์ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{x}$ = 4.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานต่อคณะครู นักเรียนและบุคคลากรในสถานศึกษา ($\overline{x}$ = 4.33)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	กลุ่มตัวอย่าง (n=302)		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{x}$	S.D.	
1	ให้ความร่วมมือกับคณะครูและนักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.42	0.60	มาก
2	มีการทักทายพูดคุย ยิ้มแย้มแจ่มใส พบปะกับนักเรียนและบุคคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.51	0.64	มาก
3	สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	4.39	0.69	มาก
4	มีการยกย่องชมเชย ยินดี ให้เกียรติใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับเพื่อน ร่วมงานในสถานศึกษา	4.43	0.77	มาก
5	รับฟังความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.30	0.74	มาก
6	รู้จักผ่อนหนักเป็นเบาเมื่อเกิดเหตุการณ์ในสถานศึกษา ตลอดจนให้คำแนะนำและปรึกษาในทางที่ดีเมื่อเกิดเหตุการณ์ ในสถานศึกษาได้	4.39	0.69	มาก
7	ไม่เห็นแก่ตัวและไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่ราชการและเรื่องส่วนตัว	4.33	0.82	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.40**	**0.70**	**มาก**

จากตาราง 9 พบว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.40) เมื่อเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการทักทายพูดคุย ยิ้มแย้มแจ่มใส พบปะกับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{x}$ = 4.51) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รับฟังความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{x}$ = 4.30)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n=302)		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{x}$	S.D.	
1	มีความสามารถในการบริหารงาน 4 ฝ่ายคือ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป	4.26	0.82	มาก
2	สามารถกำหนดนโยบาย การวางแผนงานในสถานศึกษา	4.20	0.78	มาก
3	สามารถมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	4.18	0.88	มาก
4	ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนและจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.18	0.77	มาก
5	สามารถสร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.26	0.76	มาก
6	สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.24	0.75	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.22**	**0.79**	**มาก**

จากตาราง 10 พบว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.22) เมื่อเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสามารถในการบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป และสามารถสร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยโปร่งใส และตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{x}$ = 4.26) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถมอบหมายหน้าที่ให้บุคคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบและส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน ($\overline{x}$ = 4.18)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	กลุ่มตัวอย่าง (n=302)		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{x}$	S.D.	
1	มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา	4.30	0.69	มาก
2	มีความกระตือรือร้นในการวางแผนการทำงาน	4.33	0.76	มาก
3	ยอมรับฟังคำวิพากษ์ วิจารณ์ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา	4.23	0.74	มาก
4	ใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดและวางแผนการทำงานในสถานศึกษา	4.26	0.79	มาก
5	เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้นำเสนอผลงานสร้างสรรค์ในด้านต่างๆ	4.32	0.77	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.29**	**0.75**	**มาก**

จากตาราง 11 พบว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.29) เมื่อเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความกระตือรือร้นในการวางแผนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{x}$ = 4.33) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ยอมรับฟังคำวิพากษ์ วิจารณ์ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของบุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{x}$ = 4.23)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	กลุ่มตัวอย่าง (n=302)		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{x}$	S.D.	
1	สามารถวางแผนการปฏิบัติงานและติดตามงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.76	มาก
2	สามารถกำหนดบทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาตามความสามารถและความถนัดได้อย่างเหมาะสม	4.19	0.75	มาก
3	สอดส่องดูแลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษา	4.28	0.78	มาก
4	มีการตรวจสอบความผิดพลาดและหาแนวทางร่วมกันแก้ไขในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.23	0.85	มาก
5	มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนทำให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันจนบรรลุเป้าหมาย	4.22	0.82	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.24**	**0.79**	**มาก**

จากตาราง 12 พบว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.24) เมื่อเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสอดส่องดูแลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{x}$ = 4.33) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถกำหนดบทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาตามความสามารถและความถนัดได้อย่างเหมาะสม ($\overline{x}$ = 4.19)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n=302)		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{x}$	S.D.	
1	สามารถนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานภายในสถานศึกษา	4.32	0.75	มาก
2	สามารถแนะนำครูในการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ๆมาปรับใช้และการประเมินผลในสถานศึกษาและชั้นเรียน	4.17	0.79	มาก
3	ส่งเสริมพัฒนาครูให้ผลิตสื่อการสอนโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4,29	0.85	มาก
4	มีการนิเทศติดตาม การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.80	มาก
5	สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม พัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.41	0.75	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.32**	**0.78**	**มาก**

จากตาราง 13 พบว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.32) เมื่อเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม พัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{x}$ = 4.41) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถแนะนำครูในการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้และการประเมินผลในสถานศึกษาและชั้นเรียน ($\overline{x}$ = 4.17)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตาราง 14 สรุปแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ด้าน	แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
1. ด้านการมีภาวะผู้นำ	1. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างความศรัทธาและความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อเข้าใจองค์กร และกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาร่วมกัน 3. เพื่อเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ในองค์กร และประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	1. เพื่อจัดอบรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เพื่อเป็นแบบอย่างในการรักษาวินัย ซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่
3. ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม	1. กำหนดจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะการสื่อสาร 2. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานในด้านต่างๆ เช่น ด้านการแต่งกายท่าทางการสื่อสารการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ความรอบรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์ ได้อย่างเหมาะสม
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	1. ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานโดยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในทางที่ดีได้อย่างถูกต้อง 2. ปฏิบัติตนเป็นผู้ ยิ้มแย้ม แจ่มใสอยู่เสมอใช้วาจาที่ไพเราะกับเพื่อนร่วมงาน 3. ยกย่อง ชมเชย เพื่อนร่วมงานให้เกียรติรับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้าน	แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
5. ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ โปร่งใสตรวจสอบได้ 2. กำหนดนโยบายแนวทางในการบริหารงานได้อย่างชัดเจนและถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้เข้าใจอย่างถูกต้อง 3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลง
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์	1. ปฏิบัติตนอย่างมีส่วนร่วมกับบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2. กำหนดทิศทางและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้อย่างชัดเจนเป็นไปได้จริง
7. ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	1. เป็นผู้กำหนดแนวทางวัตถุประสงค์ ร่วมกันเพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานเป็นไปใน ทิศทาง เดียวกันตามเป้าหมาย 2. ปฏิบัติตนเป็นผู้ ประสานงาน แก้ไขปัญหาให้กับบุคลากรในองค์กร 3. ปฏิบัติตนโดยเป็นแบบอย่างในการทำงานเคียงข้างผู้ร่วมงาน ให้แนวคิดข้อมูล มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน
8. ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา	1. กำหนดให้มีการ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา 2. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในสถานศึกษา 3. เป็นผู้สนับสนุนส่งเสริม การพัฒนาองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จังหวัดพิษณุโลก 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอวังทอง อำเภอวัดโบสถ์ อำเภอบางระกำ อำเภอชาติตระการ และอำเภอบางกระทุ่ม ปีการศึกษา 2561 จำนวน 302 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 43) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนครูผู้สอนในแต่ละอำเภอ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมีภาวะผู้นำ ส่วนคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการมีภาวะผู้นำ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างกระตือรือร้นและละเอียดรอบคอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถกระตุ้นบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดจิตสำนึกและตระหนักรู้ในภารกิจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

1.2 ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานและปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน

ทุกคนด้วยความเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ยึดหลักของความถูกต้องวางตัวเป็นกลางในการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่งกายที่สุภาพเหมาะแก่กาลเทศะและสถานการณ์ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานต่อคณะครู นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา

1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการทักทายพูดคุย ยิ้มแย้มแจ่มใส พบปะกับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รับฟังความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.5 ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสามารถในการบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป และสามารถสร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยโปร่งใส และตรวจสอบได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถมอบหมายหน้าที่ให้บุคคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบและส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน

1.6 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความกระตือรือร้นในการวางแผนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ยอมรับฟังคำวิพากษ์ วิจารณ์ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา

1.7 ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสอดส่องดูแลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถกำหนดบทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาตามความสามารถและความถนัดได้อย่างเหมาะสม

1.8 ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม พัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการใหม่จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถแนะนำครูในการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้และการประเมินผลในสถานศึกษาและชั้นเรียน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีแนวทางในการดำเนินงานแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านการมีภาวะผู้นำ

ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความศรัทธาและความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน เข้าใจองค์กร และกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาร่วมกัน และปฏิบัติตนเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ในองค์กร และประสานงาน กับหน่วยงานภายนอก เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

กำหนดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาวินัย ซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่

2.3 ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

กำหนดจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ และทักษะการสื่อสาร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับเพื่อนร่วมงานในด้านต่างๆ เช่น ด้านการแต่งกาย ท่าทางการสื่อสาร การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ความรอบรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์ ได้อย่างเหมาะสม

2.4 ด้านมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในทางที่ดีได้อย่างถูกต้อง ปฏิบัติตนเป็นผู้ ยิ้มแย้ม แจ่มใสอยู่เสมอใช้วาจาที่ไพเราะกับเพื่อนร่วมงาน และยกย่องชมเชย เพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติรับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน

2.5 ด้านความสามารถการบริหารสถานศึกษา

จัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ โปร่งใสตรวจสอบได้ กำหนดนโยบาย แนวทางในการบริหารงานได้อย่างชัดเจนและถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้เข้าใจอย่างถูกต้อง และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลง

2.6 ด้านวิสัยทัศน์

ปฏิบัติตนอย่างมีส่วนร่วมกับบุคลากร กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และกำหนดทิศทางและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้อย่างชัดเจนเป็นไปได้จริง

2.7 ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

เป็นผู้กำหนดแนวทางวัตถุประสงค์ ร่วมกันเพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามเป้าหมาย ปฏิบัติตนเป็นผู้ประสานงาน แก้ไขปัญหาให้กับบุคลากร

ในองค์กร และปฏิบัติตนโดยเป็นแบบอย่างในการทำงานเคียงข้างผู้ร่วมงาน ให้แนวคิดข้อมูล มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน

2.8 ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

กำหนดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในสถานศึกษา และเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริม การพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ที่จะสามารถบันดาลให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนในกระบวนการเพราะผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำที่จะชี้นำสั่งการ และวางกรอบทิศทางการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นไปตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการ โดยจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (บุษบา คำนนท์, 2559) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พบว่า เป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในการปฏิบัติงานองค์กรภายในโรงเรียน ในการที่จะชักจูงหรือชักนำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กร สถานศึกษาให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ระยะยาวได้นั้น จะต้องอาศัยการการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี กลวิธีในการติดต่อสื่อสารที่ดี นั่นคือการมีมนุษยสัมพันธ์ซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษานั่นเอง จึงกล่าวได้ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และโดยเฉพาะการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารจะช่วยให้การทำงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

(ธวัช ดาราวัตน์, 2559) โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการทักทายพูดคุย ยิ้มแย้มแจ่มใส พบปะกับนักเรียนและบุคคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดให้ความร่วมมือกับคณะครูและนักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในการให้ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศ สร้างมนุษยสัมพันธ์ และวัฒนธรรมองค์กรการทำงานที่ดี เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กรให้ราบรื่น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา พุ่มสกุล (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในสามอันดับแรก และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆ ภายในสถานศึกษา จึงควรจะต้องเข้าใจบริบทของงานในด้านๆ เพื่อที่สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือบุคคลากรได้อย่างถูกต้อง ความสามารถในการบริหารงานถือเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารอย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับจุดเน้นด้านการบริหารจัดการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานในด้านต่างๆ ภายในสถานศึกษา อีกทั้ง สาคร สุขศรีวงศ์ (2552, น. 31) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ในการบริหารภายในโรงเรียนในด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไปเพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่แท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา สมัครคดี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถการบริหาร

2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในแต่ละด้านมีดังนี้

2.1 จากคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านการมีภาวะผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้บริหารพัฒนาคุณลักษณะด้านการมีภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความศรัทธา

และความเชื่อถือให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและยังต้องสามารถจูงใจและโน้มน้าวใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานให้สำเร็จด้วยความเต็มใจอย่างเต็มศักยภาพ ดังที่ วาสนา เต่าพาลี (2557, น. 4) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีแบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารศึกษาในด้านการกำหนดนโยบายวางแผนการจัดการศึกษาการควบคุม การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่างๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครองโดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัตถุ อุปกรณ์และเวลาดำเนินการ บรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ สังกะเพศ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับดีมาก

2.2 จากคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้บริหารพัฒนาคุณลักษณะด้านมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับบุคลากรในสถานศึกษา เป็นผู้ยิ้มแย้ม แจ่มใส ใช้วาจาที่ไพเราะ ยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษาและสามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในทางที่ดีได้อย่างถูกต้อง ดังที่ สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2558, น. 7) ได้กล่าวว่า ลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน การติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ไม่เห็นแก่ตัวและเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่ราชการและส่วนตัว มีความเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส สามารถรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา พุ่มสกุล (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 9 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ และด้านมนุษยสัมพันธ์

2.3 จากคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้บริหารพัฒนาคุณลักษณะด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมต่อบุคลากรในสถานศึกษาและต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี ดังที่ สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2558, น. 3) ได้กล่าวว่า การประพฤติปฏิบัติตนในการรักษาวินัยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต ความเมตากรุณา

มีความยุติธรรมผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ใช้หลักการบริหารอย่างมีคุณธรรม ไม่ดื่มสุรา สารเสพติดและอบายมุขทุกประเภท มองโลกในแง่ดี และการไม่ประพฤติตนล่วงละเมิดต่อศีลธรรมอันดีงามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ สายนภา (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช นิยมแย้ม (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทรรศนะของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์มากที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน

2.4 จากคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้บริหารพัฒนาคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนอย่างมีส่วนร่วมกับบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้อย่างชัดเจนเป็นไปได้จริง ดังที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2558, น. 6-12) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หากผู้บริหารปราศจากวิสัยทัศน์ก็จะไม่สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและดำรงรักษาความเป็นองค์กรที่ดีไว้ วิสัยทัศน์ทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กร และสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา พุ่มสกุล (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 9 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ และด้านมนุษยสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 คุณลักษณะที่ควรพัฒนาสูงสุดในภาพรวม คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ควรพัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้บริหาร โดยการอบรม สัมมนา ผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ควรนำผลการวิจัยการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารให้มีความเหมาะสม เช่น กำหนดเป็นเกณฑ์ประกอบการพิจารณาย้ายสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำในสถานศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาต่อไป

2.2 ควรทำวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกนันท์ สนใจ. (2559). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามทรรศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จรัล เลิศจามีกร. (2554). *กิจกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จินดา พุ่มสกุล. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จิราภรณ์ เร่งหิม. (2555). *แนวทางการพัฒนาให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ.* สืบค้น 4 พฤษภาคม 2662, จาก https://sites.google.com/site/nansawciraphrnrengheim/kar-phathna-thim-ngan

เจริญรัตน์ เจือจัน. (2558). *จริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮาส์.

ชัยเสฏฐ พรหมศรี. (2549). *สุดยอดผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: ธรรกมลการพิมพ์.

ทองทิพพา วิยะพันธ์. (2551). *มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.

ธนวัฒน์ สายนภา. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนากร ถัดหลาย. (2555). *คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพตามความต้องการของครูผู้สอนและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จังหวัดตราด* (การศึกษาคันคว้าด้วยตนองปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธวัช ดารารัตน์. (2559). *กลยุทธ์ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษา.* สืบค้น 20 พฤษภาคม 2662, จาก http:/www.neepandin.com/datalsociety/socielycb.ntm

ธีรภัทร พรมนอก. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

บรรจง ลาวะรี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 6*(2), 219-28.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

บุษบา คำนนท์. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรัชญา สมัครคดี. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พระมหาสมบูรณ์ สุธมฺโม. (2557). คุณธรรมจริยธรรมกับผู้บริหารการศึกษา. *วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 1*(2), 1-13.

ภารดี อนันตนารี. (2552). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.

ภูวิศา ชูธัญญ. (2556). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครืออักษรกรุ๊ป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รสริญ เชยสาคร. (2557). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการสอนรองครูในโรงเรียนอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 6*(1), 87-101.

วาสนา เต่าพาลี. (2557). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโนลีราชมงคลธัญบุรี.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. (2560). *ข้อมูลอัตรากำลัง*. พิษณุโลก: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. (2561). *แผนปฏิบัติราชการ 2560*. สืบค้น 1 ธันวาคม 2681, จาก secondary39.go.th/plan60/plan39y60a

สุดาวรณ เต็มปี่ยม. (2553). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุเทพ สังกะเพศ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อาคม วัดไธง. (2550). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3. รองศาสตราจารย์ ดร.จิติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤธยากาญจน์ โตพิทักษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5. ดร.อุไร ปัญญาสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนทองวิทยา อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๕๗๖ **วันที่** ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา

ด้วย นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๐๗๑๕ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวิไลซ์ วนรัตน์วิจิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๕๗๖ **วันที่** ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน

ด้วย **นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน** รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๐๗๑๕ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวิไลซ์ วนรัตน์วิจิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๕๗๖ **วันที่** ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิติมา วรรณศรี

ด้วย **นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน** รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๐๗๑๕ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวิไลซ์ วนรัตน์วิจิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๕๗๖ **วันที่** ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤธยากาญจน์ โตพิทักษ์

ด้วย **นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน** รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๐๗๑๕ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวิไลซ์ วนรัตน์วิจิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๕๗๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.อุไร ปัญญาสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน** รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๐๗๑๕ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวิไลซ์ วนรัตน์วิจิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๘-๓๒
โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖
๒. นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน
โทร ๐๘-๒๓๙๔-๔๗๓๔

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๑๒๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย **นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน** รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๐๗๑๕ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙**" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวิไลซ์ วนรัตน์วิจิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๘-๓๒
โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖
๒. นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน
โทร ๐๘-๒๓๙๕-๔๗๓๔

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
   - ☐ ชาย
   - ☐ หญิง
2. ระดับการศึกษา
   - ☐ ระดับปริญญาตรี
   - ☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน .....ปี

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างทางด้านขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้อละ 1 ระดับ โดยแต่ละระดับ มีความความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีภาวะผู้นำ						
1	สามารถโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วยความเต็มใจ					
2	สามารถนำข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ มาเผยแพร่และขยายผลให้เกิดประโยชน์กับครูในสถานศึกษา					
3	สามารถกระตุ้นบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดจิตสำนึกและตระหนักรู้ในภารกิจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
4	ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน					
5	เป็นผู้นำในการประชุมวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษาโดยมีการกำหนดบทบาทของครูในสถานศึกษา					
6	สามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างกระตือรือร้นและละเอียดรอบคอบ					
ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม						
7	ปฏิบัติตนโดยใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานในสถานศึกษา					
8	ยึดหลักของความถูกต้องวางตัวเป็นกลางในการทำงาน					
9	เป็นแบบอย่างปฏิบัติตนในการรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน					
10	สามารถรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา และมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน					
11	มีความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานและปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาค					
12	มีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
13	ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในหลักของศีลธรรมอันดี					
ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม						
14	สามารถวางตัวอย่างเหมาะสมทั้งในเวลาปฏิบัติราชการและนอกเวลาราชการ					
15	แสดงสีหน้าท่าทาง ที่ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุกคน					
16	ใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานต่อ คณะครู นักเรียนและบุคคลากรในสถานศึกษา					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
17	แต่งกายที่สุภาพเหมาะแก่กาลเทศะและสถานการณ์ต่างๆ					
18	ปฏิบัติตน และแสดงบทบาท ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี						
19	ให้ความร่วมมือกับคณะครูและนักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
20	มีการทักทายพูดคุย ยิ้มแย้มแจ่มใส พบปะกับนักเรียนและบุคลากร ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
21	สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้					
22	มีการยกย่องชมเชย ยินดี ให้เกียรติใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับเพื่อนร่วมงาน ในสถานศึกษา					
23	รับฟังความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
24	รู้จักผ่อนหนักเป็นเบาเมื่อเกิดเหตุการณ์ในสถานศึกษา ตลอดจนให้ คำแนะนำและปรึกษาในทางที่ดีเมื่อเกิดเหตุการณ์ในสถานศึกษาได้					
25	ไม่เห็นแก่ตัวและไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานพร้อมช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานทั้งในหน้าที่ราชการและเรื่องส่วนตัว					
ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา						
26	มีความสามารถในการบริหารงาน 4 ฝ่ายคือ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และ ด้านการบริหารทั่วไป					
27	สามารถกำหนดนโยบาย การวางแผนงานในสถานศึกษา					
28	สามารถมอบหมายหน้าที่ให้บุคคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ					
29	ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนและ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา					
30	สามารถสร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยโปร่งใส และ ตรวจสอบได้					
31	สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
32	มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา					
33	มีความกระตือรือร้นในการวางแผนการทำงาน					
34	ยอมรับฟังคำวิพากษ์ วิจารณ์ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของบุคลากรในสถานศึกษา					
35	ใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดและวางแผนการทำงานในสถานศึกษา					
36	เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้นำเสนอผลงานสร้างสรรค์ในด้านต่างๆ					
ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ						
37	สามารถวางแผนการปฏิบัติงานและติดตามงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
38	สามารถกำหนดบทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาตามความสามารถและความถนัดได้อย่างเหมาะสม					
39	สอดส่องดูแลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษา					
40	มีการตรวจสอบความผิดพลาดและหาแนวทางร่วมกันแก้ไขในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
41	มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนทำให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันจนบรรลุเป้าหมาย					
ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา						
42	สามารถนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานภายในสถานศึกษา					
43	สามารถแนะนำครูในการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้และการประเมินผลในสถานศึกษาและชั้นเรียน					
44	ส่งเสริมพัฒนาครูให้ผลิตสื่อการสอนโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
45	มีการนิเทศติดตาม การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง					
46	สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม พัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตารางแสดงผลการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

รายการประเมิน ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
7	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	0	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	0	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	0	+1	+1	0.6	สอดคล้อง

รายการประเมิน ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
24	+1	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
25	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
26	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
35	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
37	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
38	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
40	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
41	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
42	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
44	+1	+1	0	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
46	+1	+1	0	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

แบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

วัตถุประสงค์ของแบบสัมภาษณ์

เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

วันที่ให้สัมภาษณ์.....สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

จากการศึกษาคุณลักษณะและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ทำให้ได้ทราบถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ต้องการศึกษาด้วยกันทั้งสิ้น 8 ด้าน จึงขอความอนุเคราะห์ท่านแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะทั้ง 8 ด้าน รวมถึงให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

แนวประเด็นคำถาม

ท่านมีความคิดว่าแนวแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยสถานศึกษาเป็นอย่างไร

1. ด้านการมีภาวะผู้นำ

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการมีบุคลิกภาที่เหมาะสม

.....

.....

.....

.....

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

.....

.....

.....

.....

5. ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

6. ด้านการมีวิสัยทัศน์

.....

.....

.....

.....

7. ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

.....

8. ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

9. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3. รองศาสตราจารย์ ดร.จิติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤธยากาญจน์ โตพิทักษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5. ดร.อุไร ปัญญาสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนทองวิทยา อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๕๗๖ **วันที่** ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา

ด้วย นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๐๗๑๕ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวิไลซ์ วนรัตน์วิจิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๕๗๖ **วันที่** ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน

ด้วย **นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน** รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๐๗๑๕ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวิไลซ์ วนรัตน์วิจิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๕๗๖ **วันที่** ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิติมา วรรณศรี

ด้วย **นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน** รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๐๗๑๕ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวิไลซ์ วนรัตน์วิจิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๐

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๕๗๖ **วันที่** ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤธยากาญจน์ โตพิทักษ์

ด้วย **นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน** รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๐๗๑๕ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวิไลซ์ วนรัตน์วิจิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๕๗๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.อุไร ปัญญาสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน** รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๐๗๑๕ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวิไลซ์ วนรัตน์วิจิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๘-๓๒
โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖
๒. นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน
โทร ๐๘-๒๓๙๔-๔๗๓๔

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๑๒๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย **นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน** รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๐๗๑๕ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙**" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สถิรพร เชาวน์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวิไลซ์ วนรัตน์วิจิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๘-๓๒
โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖
๒. นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน
โทร ๐๘-๒๓๙๕-๔๗๓๔

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายเฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
   - ☐ ชาย
   - ☐ หญิง
2. ระดับการศึกษา
   - ☐ ระดับปริญญาตรี
   - ☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน .....ปี

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างทางด้านขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้อละ 1 ระดับ โดยแต่ละระดับ มีความความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติพฤติกรรมตามคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีภาวะผู้นำ						
1	สามารถโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วยความเต็มใจ					
2	สามารถนำข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ มาเผยแพร่และขยายผลให้เกิดประโยชน์กับครูในสถานศึกษา					
3	สามารถกระตุ้นบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดจิตสำนึกและตระหนักรู้ในภารกิจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
4	ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน					
5	เป็นผู้นำในการประชุมวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษาโดยมีการกำหนดบทบาทของครูในสถานศึกษา					
6	สามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างกระตือรือร้นและละเอียดรอบคอบ					
ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม						
7	ปฏิบัติตนโดยใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานในสถานศึกษา					
8	ยึดหลักของความถูกต้องวางตัวเป็นกลางในการทำงาน					
9	เป็นแบบอย่างปฏิบัติตนในการรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน					
10	สามารถรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา และมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน					
11	มีความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานและปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาค					
12	มีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
13	ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในหลักของศีลธรรมอันดี					
ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม						
14	สามารถวางตัวอย่างเหมาะสมทั้งในเวลาปฏิบัติราชการและนอกเวลาราชการ					
15	แสดงสีหน้าท่าทาง ที่ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุกคน					
16	ใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานต่อ คณะครู นักเรียนและบุคคลากรในสถานศึกษา					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
17	แต่งกายที่สุภาพเหมาะแก่กาลเทศะและสถานการณ์ต่างๆ					
18	ปฏิบัติตน และแสดงบทบาท ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี						
19	ให้ความร่วมมือกับคณะครูและนักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
20	มีการทักทายพูดคุย ยิ้มแย้มแจ่มใส พบปะกับนักเรียนและบุคลากร ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
21	สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้					
22	มีการยกย่องชมเชย ยินดี ให้เกียรติใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับเพื่อนร่วมงาน ในสถานศึกษา					
23	รับฟังความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
24	รู้จักผ่อนหนักเป็นเบาเมื่อเกิดเหตุการณ์ในสถานศึกษา ตลอดจนให้ คำแนะนำและปรึกษาในทางที่ดีเมื่อเกิดเหตุการณ์ในสถานศึกษาได้					
25	ไม่เห็นแก่ตัวและไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานพร้อมช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานทั้งในหน้าที่ราชการและเรื่องส่วนตัว					
ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา						
26	มีความสามารถในการบริหารงาน 4 ฝ่ายคือ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และ ด้านการบริหารทั่วไป					
27	สามารถกำหนดนโยบาย การวางแผนงานในสถานศึกษา					
28	สามารถมอบหมายหน้าที่ให้บุคคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ					
29	ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนและ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา					
30	สามารถสร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยโปร่งใส และ ตรวจสอบได้					
31	สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
32	มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา					
33	มีความกระตือรือร้นในการวางแผนการทำงาน					
34	ยอมรับฟังคำวิพากษ์ วิจารณ์ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของบุคลากรในสถานศึกษา					
35	ใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดและวางแผนการทำงานในสถานศึกษา					
36	เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้นำเสนอผลงานสร้างสรรค์ในด้านต่างๆ					
ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ						
37	สามารถวางแผนการปฏิบัติงานและติดตามงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
38	สามารถกำหนดบทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาตามความสามารถและความถนัดได้อย่างเหมาะสม					
39	สอดส่องดูแลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษา					
40	มีการตรวจสอบความผิดพลาดและหาแนวทางร่วมกันแก้ไขในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
41	มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนทำให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันจนบรรลุเป้าหมาย					
ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา						
42	สามารถนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานภายในสถานศึกษา					
43	สามารถแนะนำครูในการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้และการประเมินผลในสถานศึกษาและชั้นเรียน					
44	ส่งเสริมพัฒนาครูให้ผลิตสื่อการสอนโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
45	มีการนิเทศติดตาม การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง					
46	สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม พัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตารางแสดงผลการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

รายการประเมิน ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
7	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	0	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	0	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	0	+1	+1	0.6	สอดคล้อง

รายการประเมิน ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
24	+1	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
25	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
26	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
35	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
37	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
38	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
40	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
41	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
42	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
44	+1	+1	0	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
46	+1	+1	0	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

แบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

วัตถุประสงค์ของแบบสัมภาษณ์

เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

วันที่ให้สัมภาษณ์.....สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

จากการศึกษาคุณลักษณะและแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ทำให้ได้ทราบถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ต้องการศึกษาด้วยกันทั้งสิ้น 8 ด้าน จึงขอความอนุเคราะห์ท่านแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะทั้ง 8 ด้าน รวมถึงให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา

แนวประเด็นคำถาม

ท่านมีความคิดว่าแนวแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยสถานศึกษาเป็นอย่างไร

1. ด้านการมีภาวะผู้นำ

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการมีบุคลิกภาที่เหมาะสม

.....

.....

.....

.....

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

.....

.....

.....

.....

5. ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ช ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในจังหวัดพิษณุโลก (กลุ่มงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 (วันที่ 10 เดือนพฤศจิกายน 2561)

บัญชีอัตรากำลังข้าราชการครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 (จังหวัดพิษณุโลก)
ประจำเดือน มกราคม 2562 (ข้อมูลนักเรียน ณ 10 พฤศจิกายน 2561)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ	จังหวัด	ประเภท ร.ร.	จำนวน นร. 10 พ.ย. 2561	จำนวน ห้องเรียน ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.	จำนวนครู ตาม จ.18			จำนว ที่		เณฑ์ ด	-ขาด/+เกิน ตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด			ร้อยละ
							นร.	ครู ผู้สอน	รวม	นร.	ครู ผู้สอน	รวม	นร.	ครู ผู้สอน	รวม	
1	สฤษดิ์เสนาพิทยาคม	วังทอง	พิษณุโลก	ภ.ภูเขา	53	6	1	10	11	1	12	13	0	-2	-2	-15.38
2	วังทองพิทยาคม	วังทอง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	1067	28	3	49	52	3	56	59	0	-7	-7	-11.86
3	เตรียมอุดมศึกษา ภาคเหนือ	เมือง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	1174	31	5	54	59	4	62	66	1	-8	-7	-10.61
4	จ่านกร้อง	เมือง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	2167	55	5	98	103	5	110	115	0	-12	-12	-10.43
5	ชาติตระการวิทยา	ชาติตระการ	พิษณุโลก	ป.ปกติ	1011	28	3	50	53	3	56	59	0	-6	-6	-10.17
6	พุทธชินราชพิทยา	เมือง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	2008	52	5	94	99	5	104	109	0	-10	-10	-9.17
7	เฉลิมขวัญสตรี	เมือง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	3161	80	5	146	151	5	160	165	0	-14	-14	-8.48
8	นครบางยางพิทยาคม	นครไทย	พิษณุโลก	ภ.ภูเขา	379	12	2	22	24	2	24	26	0	-2	-2	-7.69
9	พิษณุโลกพิทยาคม	เมือง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	3004	76	5	145	150	5	152	157	0	-7	-7	-4.46
10	หนองพระพิทยา	วังทอง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	373	11	2	21	23	2	22	24	0	-1	-1	-4.17

ที่	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ	จังหวัด	ประเภท ร.ร.	จำนวน นร. 10 พ.ย. 2561	จำนวน ห้องเรียน ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.	จำนวนครู ตาม จ.18			จำนวนครูตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด			-ขาด/+เกิน ตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด			ร้อยละ
							นร.	ครู ผู้สอน	รวม	นร.	ครู ผู้สอน	รวม	นร.	ครู ผู้สอน	รวม	
11	นครไทย	นครไทย	พิษณุโลก	ภ.ภูเขา	1282	35	4	69	73	4	70	74	0	-1	-1	-1.35
12	บางระกำวิทยศึกษา	บางระกำ	พิษณุโลก	ป.ปกติ	767	21	3	42	45	3	42	45	0	0	0	0.00
13	วังน้ำคู้ศึกษา	เมือง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	166	6	1	12	13	1	12	13	0	0	0	0.00
14	ทรัพย์ไพรวัลย์วิทยาคม	วังทอง	พิษณุโลก	ภ.ภูเขา	134	6	1	12	13	1	12	13	0	0	0	0.00
15	วังมะด่านพิทยาคม	พรหมพิราม	พิษณุโลก	ป.ปกติ	252	7	1	14	15	1	14	15	0	0	0	0.00
16	คันโช้งพิทยาคม	วัดโบสถ์	พิษณุโลก	ป.ปกติ	178	6	1	12	13	1	12	13	0	0	0	0.00
17	บ่อโพธิ์วิทยา	นครไทย	พิษณุโลก	ป.ปกติ	188	6	1	12	13	1	12	13	0	0	0	0.00
18	นครชุมพิทยา	นครไทย	พิษณุโลก	ภ.ภูเขา	265	8	1	16	17	1	16	17	0	0	0	0.00
19	บ้านกลางพิทยาคม	วังทอง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	505	14	2	28	30	2	28	30	0	0	0	0.00
20	สวนเมี่ยงวิทยา	ชาติตระการ	พิษณุโลก	ป.ปกติ	263	8	1	16	17	1	16	17	0	0	0	0.00
21	ดงประคำพิทยาคม	พรหมพิราม	พิษณุโลก	ป.ปกติ	177	6	1	12	13	1	12	13	0	0	0	0.00
22	บ้านกร่างวิทยาคม	เมือง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	392	13	2	26	28	2	26	28	0	0	0	0.00
23	พรหมพิรามวิทยา	พรหมพิราม	พิษณุโลก	ป.ปกติ	1127	30	4	61	65	4	60	64	0	1	1	1.56
24	วิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย พิษณุโลก	เมือง	พิษณุโลก	ร.พระราชดำริ	718	21	5	62	67	5	60	65	0	2	2	3.08
25	วังโพรงพิทยาคม	เนินมะปราง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	365	12	2	25	27	2	24	26	0	1	1	3.85
26	บางกระทุ่มพิทยาคม	บางกระทุ่ม	พิษณุโลก	ป.ปกติ	854	21	3	44	47	3	42	45	0	2	2	4.44
27	เนินมะปรางศึกษาวิทยา	เนินมะปราง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	743	21	4	43	47	3	42	45	1	1	2	4.44
28	ท่าทองพิทยาคม	เมือง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	327	9	2	18	20	1	18	19	1	0	1	5.26
29	ชุมแสงสงคราม “อุดรคณารักษ์อุปถัมภ์”	บางระกำ	พิษณุโลก	ป.ปกติ	275	9	2	18	20	1	18	19	1	0	1	5.26
30	ประชาสงเคราะห์วิทยา	บางระกำ	พิษณุโลก	ป.ปกติ	954	25	3	53	56	3	50	53	0	3	3	5.66

ที่	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ	จังหวัด	ประเภท ร.ร.	จำนวน นร. 10 พ.ย. 2561	จำนวน ห้องเรียน ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.	จำนวนครู ตาม จ.18			จำนวนครูตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด			-ขาด/+เกิน ตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด			ร้อยละ
							นร.	ครู ผู้สอน	รวม	นร.	ครู ผู้สอน	รวม	นร.	ครู ผู้สอน	รวม	
31	เนินสะอาดวิทยา	วังทอง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	286	8	2	16	18	1	16	17	1	0	1	5.88
32	ยางโกลนวิทยา	นครไทย	พิษณุโลก	ป.ปกติ	203	6	1	13	14	1	12	13	0	1	1	7.69
33	วัดโบสถ์ศึกษา	วัดโบสถ์	พิษณุโลก	ป.ปกติ	513	13	3	28	31	2	26	28	1	2	3	10.71
34	ดอนทองวิทยา	เมือง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	239	8	2	17	19	1	16	17	1	1	2	11.76
35	ไทรย้อยพิทยาคม	เนินมะปราง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	230	7	1	16	17	1	14	15	0	2	2	13.33
36	น้ำรินพิทยาคม	วังทอง	พิษณุโลก	ภ.ภูเขา	172	6	1	14	15	1	12	13	0	2	2	15.38
37	วังพิกุลวิทยศึกษา	วังทอง	พิษณุโลก	ป.ปกติ	200	6	2	13	15	1	12	13	1	1	2	15.38
38	เนินกุ่มวิทยา	บางกระทุ่ม	พิษณุโลก	ป.ปกติ	132	6	2	13	15	1	12	13	1	1	2	15.38
39	นาบัววิทยา	นครไทย	พิษณุโลก	ป.ปกติ	195	6	1	16	17	1	12	13	0	4	4	30.77
รวม					26,499	729	95	1,430	1,525	86	1,476	1,562	9	-46	-37	-2.37

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน
วัน เดือน ปี เกิด	20 พฤศจิกายน 2530
ที่อยู่ปัจจุบัน	15/14 ตำบลวัดจันทร์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนชาติตระการวิทยา อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก 65170
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู คศ.1
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2557	โรงเรียนบ้านดงซ่อม อำเภอโกสัมพี จังหวัดกำแพงเพชร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ค.บ. (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก

6. ด้านการมีวิสัยทัศน์

.....

.....

.....

.....

7. ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

.....

8. ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

9. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน