

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

นางแววดาว ทดคุย

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2568

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

นางแววดาว ทดคุย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2568

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ใบอนุมัติวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางแววดาว ทดคุย แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

.....
(อาจารย์อนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....ปี.....

เรื่อง : แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : นางแววดาว ทดคุย

ปริญญา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ

ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 214 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน 0.36-0.69 สภาพพึงประสงค์ 0.42-0.71 ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน 0.94 สภาพพึงประสงค์ 0.95 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.50-0.79 เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ 1.1) ด้านความเป็นผู้นำ 1.2) ด้านความสามารถในการบริหาร 1.3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ 1.4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือวิธีการพัฒนาที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เป็นโปรแกรม มีเนื้อหา 4 Modules คือ Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ วิธีการพัฒนา มี 3 วิธี คือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน ผลการประเมินแนวทางมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, คุณลักษณะของผู้บริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ, องค์บริหารส่วนจังหวัด



อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Title	:	The development guidelines characteristics of a professional School Administrators Affiliation Maha-Sarakham Provincial Administrative Organization
Author	:	Mrs.Waewdao Thodkhui
Degree	:	Master of Education (Educational Administration)
Advisor	:	Assistant Professor Dr.Chayakan Ruangsuwan
Year	:	2025

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the current conditions, desirable conditions, and needs for the characteristics of professional school administrators; and 2) study the development guidelines for the characteristics of professional school administrators. The sample group consisted of 214 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. The instrument used was a questionnaire, which had an Index of Objectives Congruency of 0.80-1.00. The discriminant power of the current conditions index was between 0.36-0.69, the desirable conditions index was between 0.42-0.71, a reliability index for current conditions at 0.94, and a reliability index for desirable conditions at 0.95. A semi-structured interview was conducted with 9 experts. The experts evaluated the approach and analyzed the data using content analysis, mean, and standard deviation.

The research results were as follows 1) the current characteristics of professional school administrators were at a moderate level, while the desirable characteristics were at the highest level. The priority needs index ranged from 0.50 to 0.79, ordered from high to low as follows: leadership, management ability, ethics and morality, and human relations. 2) The development guidelines for the characteristics of professional school administrators were formulated into a program consisting of four modules: 1) leadership, 2) management ability, 3) ethics and morality, and 4) human relations. There were three development methods: training, site visits, and action learning. The overall program evaluation indicated high levels of appropriateness and feasibility.

Keywords: Development guideline, Characteristics of administrators, Professional school administrators, Provincial administrative organization



Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แนะนำ ข้อแก้ไขและข้อบกพร่อง และให้ความช่วยเหลือด้วยความเมตตาเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. กฤษกนก ดวงชาทม อาจารย์ ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือ ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยตลอดจน คณะครูทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอบพระคุณคณาจารย์และเพื่อนนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา รุ่น 44 ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมาจนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การศึกษาอบรมสั่งสอนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นางแววดาว ทดคุย

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อ ..... ก
ABSTRACT ..... ข
กิตติกรรมประกาศ ..... ค
สารบัญ ..... ง
สารบัญตาราง ..... ฉ
สารบัญภาพ ..... ช
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 คำถามการวิจัย 3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 3
1.4 ขอบเขตการวิจัย 3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ 5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย 7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม 8
2.1 การบริหารการศึกษา 8
2.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ 15
2.3 แนวทางการพัฒนา 33
2.4 โปรแกรมการพัฒนา 36
2.5 การประเมินความต้องการจำเป็น 40
2.6 บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 43
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 54
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าความต้องการจำเป็น คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม . 54
ระยะที่ 2 ศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 61
บทที่ 4 ผลการวิจัย 68
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมหาสารคาม 68

หัวเรื่อง **หน้า**

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาและการประเมินแนวทางการในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 81
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 101
5.1 สรุป 101
5.2 อภิปรายผล 102
5.3 ข้อเสนอแนะ 105
บรรณานุกรม 106
ภาคผนวก 113
ภาคผนวก ก เครื่องมือการวิจัย 114
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย 133
ภาคผนวก ค หนังสือราชการ 142
ภาคผนวก ง ภาพประกอบวิจัย 157
ภาคผนวก จ โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 163
การเผยแพร่ผลงานวิจัย 192
ประวัติผู้วิจัย 193

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

2.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 25
2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม 38
2.3 จำแนกจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน 47
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 55
4.1 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 69
4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน 70
4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มหาสารคาม ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 71
4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มหาสารคาม ด้านความสามารถในการบริหาร 73
4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มหาสารคาม ด้านความเป็นผู้นำ 76
4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มหาสารคาม ด้านมนุษยสัมพันธ์ 79
4.7 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ 88
4.8 วิธีการการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนา 95
4.9 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 98
ข.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมหาสารคาม 134
ข.2 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 137
ข.3 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 140

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 7
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 67
4.1 โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 97
ง.1 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 158
ง.2 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 158
ง.3 สัมภาษณ์ นายกอบกิจ ธรรมานุชิต ตำแหน่ง รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม 159
ง.4 สัมภาษณ์ ดร.ทรงศักดิ์ ทุงจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 159
ง.5 สัมภาษณ์ ดร.พงษ์พิมล คำลอย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 160
ง.6 สัมภาษณ์ ดร.สมปอง มาตย์แท่น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม 160
ง.7 สัมภาษณ์ นายสุริยา แสนจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนหนองเหล็กศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 161
ง.8 สัมภาษณ์ ดร.คมคาย อุดรพิมพ์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 161
ง.9 สัมภาษณ์ นายคมณ์ แคนสุข ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนนาข่าวิทยาคม 162

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศไว้ว่า “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” เพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศไทยในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษาในระยะ 20 ปี ไว้ 4 ประการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 79) คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดีมีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมการเรียนรู้ คุณธรรมและจริยธรรม รู้รักสามัคคีและร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เพื่อพัฒนาประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง และได้วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ ทุกช่วงวัยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และร่วมมือกับรัฐในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566, น. 6) ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับรัฐจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และสนองตอบต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคม มีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม สามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อัจฉรา วงษ์เอก, 2566, น. 15) ยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก และพัฒนาสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นและความต้องการของชุมชนในพื้นที่การจัดการ

เรียนการสอนในระบบโรงเรียนจะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมความหลากหลายเพื่อให้สามารถตอบสนองความจำเป็นและความต้องการของประชาชน ให้ประชาชนได้รับโอกาสการพัฒนาเต็มศักยภาพอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

โปรแกรมประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (Programme for International Student Assessment หรือ PISA) พบว่านักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์ 394 คะแนน การอ่าน 379 คะแนน และวิทยาศาสตร์ 409 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development หรือ OECD) ในทั้งสามด้าน และเมื่อเทียบกับ PISA 2018 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของประเทศไทยลดลงทั้งสามด้าน โดยด้านคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยลดลง 25 คะแนน ส่วนด้านวิทยาศาสตร์และการอ่านมีคะแนนเฉลี่ยลดลง 17 คะแนน และ 14 คะแนน ตามลำดับ การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน โดยการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นในการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.), 2567, น. 9) ส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งพัฒนาสถานศึกษาทั่วประเทศให้มีคุณภาพและครอบคลุมทุกองค์การปกครองท้องถิ่น

การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นนั้น คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, น.26) กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ว่าต้องมีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาและงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2559, น. 127-136) ควรประกอบด้วย ความเป็นผู้นำ มีความรู้ทางการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการบริหารจัดการการศึกษาตามหลักการและทฤษฎี และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษา สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

จากความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ผู้วิจัยตระหนักว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องอาศัยความสามารถ ความรู้และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ จึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์

เพื่อเป็นข้อมูลในการส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะกับยุคสมัย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาที่สูงขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามเป็นอย่างไร

1.2.2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

1.3.2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ แต่ละระยะมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

1.4.1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2566 จำนวน 476 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 คน และครูผู้สอน จำนวน 435 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครูผู้สอน จำนวน 196 คน รวมทั้งสิ้น 214 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 42-43)

1.4.1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ภายใต้กรอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน (จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ โดยผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารตำราของนักวิชาการ ดังนี้ เรวัติ ชาตรีวิศิษฏ์ (2539), สุรพล พุฒคำ (2547), ธีระ รุญเจริญ (2559),

สุนทร โคตรบรรเทา (2555), เจริญ ภูวิจิตร์ (2558), ชัยยนต์ เพาพาน (2559), Sergiovanni (1987) สังเคราะห์องค์ประกอบได้ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2) ด้านความสามารถในการบริหาร

3) ด้านความเป็นผู้นำ

4) ด้านมนุษยสัมพันธ์

1.4.1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

1.4.1.4 ขอบเขตด้านเวลา

เดือน พฤษภาคม 2566-ธันวาคม 2567

1.4.2 ระยะที่ 2 ศึกษาพัฒนาแนวทางการพัฒนาและประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

1.4.2.1 กลุ่มเป้าหมาย มี 2 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มเป้าหมายในการกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 9 คน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการ จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 4 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน จำนวน 2 คน

2) กลุ่มเป้าหมายในการประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 7 คน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการ จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน

1.4.2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ภายใต้กรอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2) ด้านความสามารถในการบริหาร

3) ด้านความเป็นผู้นำ

4) ด้านมนุษยสัมพันธ์

1.4.2.3 ขอบเขตด้านเวลา

เดือน พฤษภาคม 2566-ธันวาคม 2567

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2566 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละด้านไว้ดังนี้

1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่แสดงถึงความมีวินัย อดทน ขยัน ซื่อตรง มีความรับผิดชอบ มีสติรู้ตัว มีความพอเพียง มีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ประพฤติตามกฎ ระเบียบ ยืนหยัดในความถูกต้อง ความเป็นธรรม ดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง มีเหตุผล ตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความโอบอ้อมอารี ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านความสามารถในการบริหาร หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามในการบริหารงานสถานศึกษา ในการนิเทศการสอนและส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรม การบริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ และจัดสรรงบประมาณได้อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล ได้แก่ มีการวางแผนอัตรากำลังและสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ การบริหารทั่วไป ระดมทรัพยากรและประสานงานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

3. ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่สามารถบริหารความขัดแย้ง มีความสามารถในการตัดสินใจ กำหนดแผนและนโยบาย มีทักษะการทำงานเป็นทีม ใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหาร มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถในการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสุขุม ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงาน รู้จักและควบคุมตนเองให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา

สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ระดับคุณลักษณะ 4 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่แสดงออกและเป็นอยู่จริงในสภาพปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ระดับคุณลักษณะ 4 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพึงประสงค์จะให้เป็น

ความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ค่าที่ได้จากการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2566

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง วิธีการในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 4 Modules คือ Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) กิจกรรมการพัฒนา มี 3 วิธีคือการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และ การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน และ 5) การวัดและประเมินผล

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2566

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2566

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2566

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาครอบคลุมพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยแนวทางการคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.6.1 ประโยชน์ด้านนโยบาย

1.6.1.1 ได้แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

1.6.1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามสามารถนำแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ไปวางแผนการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

1.6.2 ประโยชน์ด้านวิชาการ

1.6.2.1 เป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบถึงคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

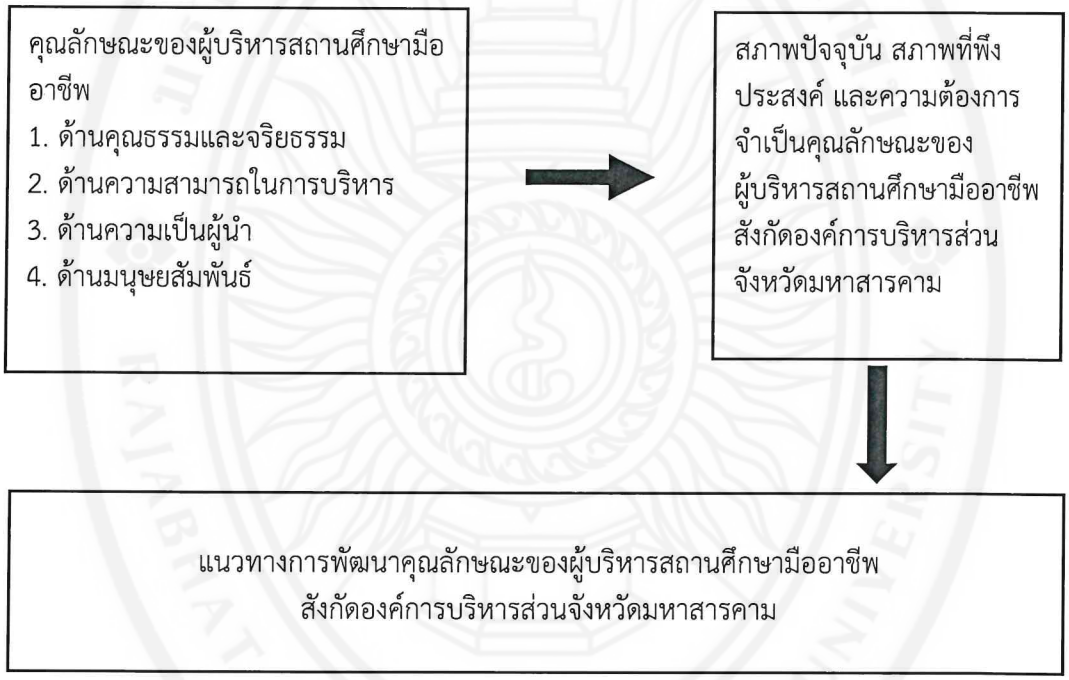
1.6.2.2 ได้แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

1.6.3 ประโยชน์ด้านการปฏิบัติ

1.6.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและตำราของนักวิชาการ สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้ (อ้างถึงใน เรวัติ ชาตรีวิศิษฏ์ (2539), สุรพล พุฒคำ (2547), ธีระ รุญเจริญ (2559), สุนทร โคตรบรรเทา (2555), เจริญ ภูวิจิตร์ (2558), ชัยยนต์ เพาพาน (2559), Sergiovanni (1987)) ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผู้วิจัยได้มีการลำดับการนำเสนอตามประเด็นดังต่อไป

1. การบริหารการศึกษา
2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
3. แนวทางการพัฒนา
4. โปรแกรมการพัฒนา
5. การประเมินความต้องการจำเป็น
6. บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การบริหารการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิชาการที่เกี่ยวข้องพบว่ามีนักการวิชาการให้ความหมายของการบริหาร ไว้ ดังนี้

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2540, น. 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันทำกิจการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

จันทรานี สงวนนาม (2553, น. 11) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2550, น. 16) ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การแก้ปัญหาให้บรรลุตามเป้าหมาย ลักษณะของการแก้ปัญหาอาจดำเนินการไปในรูปของการตัดสินใจหรือการปฏิบัติ ก็ได้ทั้งสองประการ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 42) กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามา มีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ

สุญาณี ฉิมอ่ำ (2553, น. 11) ให้ความหมายว่า การบริหารของผู้บริหารที่ต้องมีเทคนิควิธีการมาดำเนินการโดยการนำกลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมารวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ได้ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์และคุ้มค่ามากที่สุด

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, น. 29) การศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, น. 3) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

จตุรงค์ ธนะสีลังกูร (2558, น. 20) ได้กล่าวถึงการบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารต้องบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยมีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีและหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

ชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2562, น. 3) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

Hersey, Blanchard and Johnson (2001) อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, (2553, น. 25) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับ บุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณและ เทคโนโลยีเพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปความหมายของการบริหารได้ว่า การที่กลุ่มบุคคล จำนวน 2 คน ขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด ที่มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน โดยใช้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.1.2 ความหมายของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542, น. 6) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตามเป้าหมายของสังคมที่คนดำเนินชีวิตอยู่

บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด (2552, น. 12) กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการ และกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากรและเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์ และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา การพัฒนาองค์กรทางการศึกษา และสมาชิกของสังคม ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และเป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมาย และนโยบายของประเทศ

ธีระ รุญเจริญ (2559, น. 44-45) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดหมาย หลักการ แนวทาง รูปแบบการจัด การศึกษา หลักสูตร และกระบวนการ

จัดการเรียนการสอน และการบริหารการศึกษา ให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย และบิดา มารดา ผู้ปกครอง องค์กรของรัฐและเอกชน ตลอดทั้งชมรม สมาคมในการปฏิรูปการศึกษา ต้อง ปรับวิธีคิดในการจัดการศึกษา ได้แก่ ปรับโครงสร้างการจัดการศึกษา ปรับรูปแบบวิธีการเรียนรู้ปรับปรุงคุณภาพครูผู้สอน ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาอื่น และจัดให้มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมและเพียงพอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญในการปฏิรูประบบการศึกษาให้สอดรับซึ่งกันและการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย ปฏิรูปการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญกับหลักสูตร เนื้อหาสาระ วิธีการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาโดยการกระจายอำนาจให้หน่วยงานรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน ปฏิรูปครูผู้สอน คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง เน้นมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, น. 4) การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อ พัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผล ต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมาย ของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

จตุรงค์ ธนะสีลังกูร (2558, น. 3-4) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงาน ของครูผู้สอนใหญ่ร่วมกับครูผู้สอนน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูผู้สอนอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีวินัย และอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานภารกิจทางการบริหารการศึกษาหรืองานบริหารการศึกษา การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างสรรค์องค์ความรูจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2562, น. 4) การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับ แต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ เจตนคติ พฤติกรรมคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาช้าไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สรุปความหมายของบริหารการศึกษาได้ว่า การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีพฤติกรรม ความรู้ความสามารถ ความคิด คุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม และสามารถดำรงชีวิตอยู่สังคมได้อย่างปกติสุข

2.1.3 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิชาการที่เกี่ยวข้องพบว่ามีนักวิชาการหลายท่านให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2559, น. 5) กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารการศึกษาในด้านของกระบวนการทำงานต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งระดับกระทรวง จนถึงระดับสถานศึกษา เพราะทุกระดับต่างมีอำนาจหน้าที่แตกต่างกัน โดยการกำหนดนโยบาย มาตรฐานการประเมินผล แนวทางการจัดการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติจะเป็นหน้าที่ของกระทรวง ส่วนหน้าที่ในการประสานงานจะเป็นของเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ แก่สถานศึกษา ส่วนสถานศึกษาเป็นหน่วยจัดการศึกษา คุณภาพการศึกษาจึงขึ้นอยู่ที่การบริหารจัดการในสถานศึกษา

จำเนียร พลหาญ (2553, น. 3) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนในสังคม โดยใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อให้คนในสังคมเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, น. 3) สรุปความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการอย่างมีรูปแบบ ตามวิธีการขั้นตอน และกฎกติกา มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557, น. 14) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า คุณภาพการศึกษาของประชากรจะสูงหรือต่ำ จะแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา ประเทศที่มีนักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษาและผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ด้าน ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สรุปว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการจัดการศึกษาต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีการกำหนดรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วน

2.1.4 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษา ตำรา เอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้องพบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2546, น. 28) ได้กล่าวว่า การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นการใช้อิทธิพลต่อคนกลุ่มหนึ่งเพื่อให้มีความเจริญงอกงามโดยใช้คนกลุ่มที่สองดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จดังนั้นการบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในองค์การซึ่งมีหน้าที่สั่งการและอำนวยความสะดวกในการทำงานของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

สุรพล พุฒคำ (2547, น. 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารองค์การบริการที่ผูกพันกับการเรียนการสอน มีเป้าหมายที่สำคัญคือการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นสถานที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การส่งเสริมสนับสนุนและการแสวงหาความรู้ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และสามารถคิดได้อย่างสร้างสรรค์

ธีระ รุญเจริญ (2559, น. 15) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คำนึงถึงความสะดวกที่ให้แก่ครูในเรื่องของอุปกรณ์เครื่องมือและบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน

สมคิด บางโม (2554, น. 153) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องมาจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์จำนวนมากเพื่อใช้ในการพัฒนาคน หากการจัดการบริหารงานในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพผลผลิตของโรงเรียนคือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่าง ๆ ซึ่งส่งผลไปถึงการพัฒนาประเทศย่อมจะล่าช้าตามไปด้วย

ภิญโญ สาธร (2555, น. 2) ให้ความหมายว่า การบริหารโรงเรียน คือ กิจกรรมต่าง ๆ อันเกี่ยวเนื่องกับการศึกษา ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, น. 4) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคลุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลอาศัย

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2558, น. 20) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาการทำงาน 4 ด้าน คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป ให้ประสบผลตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนและจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สร้างผู้เรียนให้มีความรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษา ตำรา เอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้องพบว่า นักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวี (2551, น. 17-20) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารของฟาโยล (Fayol's Principle of Management) มี 14 ประการ คือ

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work)
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility)
3. ความมีระเบียบวินัย (Diskeeper I Descript Lie)
4. ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command)
5. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction)
6. ประโยชน์ส่วนบุคคลถือว่าเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม
7. การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
8. การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization)
9. สายการบังคับบัญชา (Chain of Common or Scalar Chain)
10. คำสั่ง (Order)
11. ความเสมอภาค (Equity)
12. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of' Tenure of Personnel)
13. ความคิดริเริ่ม (Initiative)
14. ความสามัคคี (Esprit de Corps)

และส่วนสำคัญขั้นพื้นฐาน (The Elements of Management) ประกอบไปด้วย กิจกรรม 5 ประการ คือ

1. การวางแผน
2. การจัดหน่วยงาน
3. การบังคับบัญชา
4. การประสานงาน
5. การควบคุม

จันทรานี สงวนนาม (2553, น. 53) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญ 6 ประการ ของทฤษฎีองค์การในระบบราชการของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Waber) ไว้ดังนี้

1. เป็นองค์การที่มีลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน
2. เป็นองค์กรที่มีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน
3. เป็นองค์หการที่มีกฎระเบียบแบบแผนเพื่อควบคุมความประพฤติปฏิบัติของสมาชิกอย่างเป็นลายลักษณอักษร
4. เป็นองค์การที่มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า
5. เป็นองค์การที่ถือว่าสมาชิกทุกคนอขององค์การรวมทั้งบุคคลภายนอกมีสิทธิเท่าเทียมกัน
6. เป็นองค์การที่ยึดหลักความสามารถและคุณภาพในการทำงานของสมาชิกในองค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, น. 11-12) กล่าวว่า ทฤษฎีหลักการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ ของ Elton Mayo หัวหน้าแผนกการวิจัยความสัมพันธ์ในวงการอุตสาหกรรม ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฮาร์วาด ได้ร่วมกับ Roethlisberger โดยบุคคลทั้งสองได้รับการติดต่อจากบริษัท Western Electric Company ซึ่งเป็นบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าเมืองชิคาโก รัฐอิลลินอยส์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลในการทำงานของคนงานในสภาพต่าง ๆ เรียกว่า "Hawthorne

Studies " จากผลการศึกษาทั้งสองคนมีความเห็นว่า มนุษยสัมพันธ์ขึ้นอยู่กับความคิดรวบยอดพื้นฐาน 2 ประการ คือ การรักษาดุลยภาคและทักษะทางสังคมของหัวหน้า ซึ่งสรุปได้จากผลการศึกษา ดังนี้

1. การทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพอย่างเดียว หากขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย

2. คนงานทำงานดีขึ้น ถ้าหากได้รับการดูแลเอาใจใส่ในความเป็นมนุษย์

3. เงินไม่ได้นปัจจัยสำคัญ แต่ขวัญกำลังใจในการทำงานของคนนั้นสำคัญมากกว่า ดังนั้นจิตใจมีผลในทางกระตุ้นการทำงาน

4. การบริหาร ไม่ได้เกี่ยวกับผู้จัดการเพียงคนเดียว แต่เป็นการจัดระบบงานของกรรมกรเอง เป็นรูป

5. การเปลี่ยนวิธีการนิเทศงานคนงาน โดยไม่เคร่งเครียดนัก แต่เป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง (ทำให้เกิดแนวความคิดว่าทุกคนเป็นเพื่อนร่วมงาน)

6. การที่คนงานได้มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการ จะเป็นผลต่อการปฏิบัติเกิดความภักดีต่อกลุ่มและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

จำเนียร พลหาญ (2563, น. 4) ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของ เทย์เลอร์ (Taylor) วิศวกรชาวอเมริกัน เริ่มต้นเมื่อ ค.ศ. 1951 เทย์เลอร์ได้นำแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์มาใช้กับวิธีการทำงานของคนในองค์การ หลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของเทย์ลอร์ มี 6 ประการ ประกอบด้วย

1. หลักเรื่องเวลา (Time-Study Principle) โดยถือว่าการทำงานจะต้องใช้เวลาเป็นการติดตามตรวจสอบ สำหรับการทำงานทั้งหมด

2. หลักการกำหนดค่าจ้าง (Price-Rate Principles) ถือว่าการกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างในควรเป็นไปตามระดับความสามารถของแต่ละบุคคล

3. หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ (Separation of Planning from Performance Principle) กล่าวคือ การวางแผนควรเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารองค์กร ส่วนการปฏิบัตินั้นควรทำหน้าที่ของฝ่ายคนงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. หลักการทำงานโดยวิธีการวิทยาศาสตร์ (Scientific-Methods of Work Principle) การทำงานใด ๆ ก็ตามในองค์กรจะถูกกำหนดจากฝ่าบริหารขององค์กร ส่วนหลักการทำงาน ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

5. หลักการควบคุมโดยฝ่ายบริหาร (The Functional Management Principle) ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหารอย่างต่อเนื่อง โดยนำเอาหลักการบริหารและการควบคุมเชิงวิทยาศาสตร์

6. หลักการยึดระเบียบเป็นตัวปฏิบัติงาน มีความเชื่อว่าการเคร่งครัดระเบียบวินัยจะทำให้การทำงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานทุกอย่างต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับและคำนึงถึงหลักคุณธรรม ที่บุคคลในองค์การจะต้องมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันในกลุ่มที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้แบบเดียวกัน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ เชื่อมโยงกับงานของทุกคนให้ประสานกัน และการควบคุม

กำกับกิจกรรมการผลิตหรือให้บริการที่ทำให้เป็นไปตามแผน มีการประสานสัมพันธ์กันอย่างดีระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร

2.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาตำราและเอกสารของนักวิชาการซึ่งได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546, น. 126) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถพิสูจน์ตัวเองได้ว่าเป็นผู้มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีประสิทธิภาพ

สุรพล สุพางค์ (2548, น. 32-33) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน เป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาสมบูรณ์ คือ สถานศึกษาที่มีความร่มรื่น มีสภาพน่าดู น่าอยู่ และน่าเรียน โดยมีกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอย่างมีคุณภาพทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพมีลักษณะ เก่ง ดี และมีความสุข ทำให้ครูมีคุณภาพ ในลักษณะ เก่ง ดี มีความสุข และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นำไปสู่โรงเรียนและชุมชนคุณภาพ

หวน พินธุพันธ์ (2549, น. 17-20) สรุปไว้ว่า 1) ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรด้วยเหตุผลและหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวทางต่าง ๆ อย่างผสมกลมกลืนกันแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ 2) ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง บุคคลที่เป็นมืออาชีพในการบริหารงานจริง ๆ เช่น มีประวัติผลงานการบริหารมาอย่างโดดเด่น เป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนเป็นที่ยอมรับทั้งระดับหน่วยงาน ระดับจังหวัด หรือแม้กระทั่งระดับชาติ 3) ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานกิจการต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถของตนเองและความร่วมมือของผู้อื่น 4) ผู้บริหารมืออาชีพ หรือเรียกกัน ว่า “มือโปร” มาจากภาษาอังกฤษว่า “Professional Manager” นั้นมีคุณสมบัติหลัก คือ มี การศึกษาดี มีประสบการณ์กว้าง จากงานหลายด้าน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาด โดยกระทำอย่างเป็นระบบ มีล ดับขั้นตอนเป็นระเบียบและมีแบบแผน ผ่านประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมากพอสมควร 5) ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ชื่อเรียกสำหรับบุคคลที่เป็นผู้บริหารที่เป็น “ลูกจ้างร้อย เปอร์เซ็นต์” ของกิจการที่เป็นบริษัทมหาชนในประเทศที่พัฒนาแล้ว

Hoy and Miskel (2001, p. 144) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ลักษณะความสามารถเฉพาะที่เกิดจากการฝึกอบรมในระยะที่ยาวนานเป็นไปตามปทัสถานที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์โดยการคำนึงถึงส่วนรวม องค์รวมของหน่วยงานรวมถึงการให้บริการที่เป็นส่วนระบบกลุ่มมีการตัดสินใจด้วยตนเอง การควบคุมตนเองซึ่งเป็นความรู้ตามมาตรฐานและการยอมรับเพื่อนร่วมงาน

Taylor (2005, p. 164) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะเฉพาะตัว และคุณลักษณะทางวิชาชีพเหมาะสม บริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีผลลัพธ์ของงานเป็นที่ยอมรับและความเคารพจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ และประชาชน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เหมาะสม สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริการงานสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิชาการ พบว่านักวิชาการได้ให้นิยามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ ดังนี้

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, น. 30-31) ได้เสนอว่าผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาจะมีบทบาทต่าง ๆ ที่จะบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลดังต่อไปนี้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ

. 2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ

5. บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ สามารถออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้างขององค์กรขึ้นใหม่

6. บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสารรู้จักวิธีนิเทศงาน การรายงาน ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) มีความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน สามารถในการประชาสัมพันธ์

9. บทบาทเป็นผู้ขจัดความขัดแย้ง (Conflict Manager) ความขัดแย้งหลีกเหลี่ยงไม่ได้ต้องเข้าใจสาเหตุสามารถต่อรองไกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Solving Manager) ผู้นำสามารถเข้าใจปัญหาวินิจฉัยและแก้ปัญหาได้

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System Manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง สามารถนำทฤษฎีการบริหารมาใช้

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) เทคนิคการเป็นผู้นำการเจรจาต่อรองประเมินผลงานและการปฏิบัติงาน

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) มีความสามารถด้านการเงินงบประมาณ บริหารวัสดุครุภัณฑ์การก่อสร้างการบำรุงรักษา หากทรัพยากรมาสนับสนุนจากภายนอก

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relater) มีทักษะในการสื่อความหมายวิธีสร้างภาพลักษณะที่ดีเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารและวิธีการต่าง ๆ

17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) สามารถเป็นประธานในพิธีการต่าง ๆ ในสังคม

พรชัย ภาพันธ์ (2547, น. 44) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษามีภารกิจขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่และเป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติในภารกิจ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจงานในการบริหารงานวิชาการ ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ จัดการกิจงานให้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัยการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ เป็นการกิจงานในการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจัดภารกิจให้ครอบคลุมการเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ บริหารงานการเงินบัญชี พัสดุและสินทรัพย์ การตรวจสอบติดตามและประเมินผล

3. การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจงานในการบริหารงานบุคคล มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาให้ขวัญกาลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติ ความก้าวหน้างานในอาชีพ จัดภารกิจให้ครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลังการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตลอดจนวินัยและการรักษาวินัย

4. การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจงานในการบริหารงานทั่วไป เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดภารกิจงานให้ครอบคลุมงานสำนักงานการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเครือข่ายการศึกษา งานอาคารสถานที่การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการจัดระบบควบคุมภายในและประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, น. 101-104) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแบ่งหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. ในด้านวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควรเป็นผู้กำหนด เป้าหมาย วัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายโดยระลึกเสมอว่าอะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน สนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จะต้องทำให้บุคลากรทางการศึกษายอมรับเป้าหมายไปในแนวทางเดียวกัน ค้นหาวิธีที่เหมาะสมที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์ประสานความร่วมมือและก่อให้เกิดความสามัคคีในระหว่างบุคลากรทางการศึกษาด้วยกัน

2. ในด้านการวางแผน ผู้บริหารควรออกแบบรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าโดยผ่านทางการเลือกแนวทางที่ดีที่สุด ออกแบบรูปแบบ เพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า กำหนดผลที่ได้จาก

การปฏิบัติงาน ทำความกระจ่างในสิ่งที่ต้องการให้สัมฤทธิ์ผลวางแผนสำหรับผลสัมฤทธิ์และปรับปรุงระบบค่านิยมของสังคม ทำงานให้ยืดหยุ่น ทำแผนให้สมบูรณ์ ทบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอ ปรับแผนให้เข้ากับแผนของประเทศ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย ทำแผนให้เป็นจริงและปฏิบัติได้ใช้บริการผู้เชี่ยวชาญทำให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้าใจแผน

3. ในด้านการจัดองค์กร ผู้บริหารควรวางโครงสร้างการจัดองค์กรให้มีความสัมพันธ์กัน กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษา สร้างความมั่นใจ และความปลอดภัยให้กับกลุ่ม สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือโดยกระบวนการแบบประชาธิปไตย เคารพและไว้วางใจบุคลากร

4. ในด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรแนะนำบุคลากรในการทำงาน ดำเนินกิจกรรมโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นที่ตั้ง ประสานงานและควบคุมทิศทาง การทำงานให้ได้ผลมากโดยลงทุนน้อยที่สุด เคารพความรู้บุคลิกภาพ และเกียรติของบุคลากรทุกคน ทำให้บุคลากรมีความรักและความพึงพอใจในตนเอง สร้างพลังสามัคคี ประสานงานระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองในการตัดสินใจทำกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้บุคลากรรับผิดชอบต่องาน แก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอน เข้าใจความรู้สึกและการตัดสินใจของบุคลากร หลีกเลี่ยงการใช้ความคิดเป็นของตนเพียงผู้เดียว

5. ในด้านการประเมินผล ผู้บริหารควรประเมินผลโดยเทียบมาตรฐาน และค่านิยมที่กำหนด ค้นหาจุดอ่อนและจุดแข็งเพื่อใช้ในการแก้ไขบุคลากร ประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ประเมินเจตคติของประชาชน ประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเอง

ภารดี อนันต์นาวี (2553, น. 277) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารการศึกษาเริ่มตั้งแต่ระดับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษามากที่สุด โดยมีชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ผู้ปกครอง เป็นผู้สะท้อนปัญหาและความต้องการด้านคุณภาพทางการศึกษา และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ทั้งในส่วนที่คาดหวังและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น และร่วมมือกับครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. องค์กรชุมชน เป็นผู้สะท้อนสภาพและปัญหาความต้องการในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของชุมชน และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา ทั้งในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งการเรียนรู้

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้สะท้อนสภาพปัญหาและความต้องการ ที่ครอบคลุมทั้งเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษาและมีความสำคัญต่อสถานศึกษาในการขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณ ทรัพยากรทางการจัดการศึกษา และเชื่อมโยงแผนพัฒนาการศึกษากับแผนพัฒนาท้องถิ่น

4. ศิษย์เก่าของสถานศึกษา เป็นผู้ที่สะท้อนภาพของความรัก ความศรัทธา ความภาคภูมิใจต่อสถาบันการศึกษาที่ตนได้รับการศึกษา ช่วยจรรโลงคุณค่าของสถาบันไปสู่ศิษย์ รุ่นหลัง

5. พระภิกษุ เป็นผู้นำเสนอและเติมเต็มข้อมูลด้านคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมของศาสนา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีของสังคม

บรรจง ลาวะลี (2560, น. 210) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย

1. บทบาทผู้นำทางวิชาการ
2. บทบาทการมีระเบียบวินัย
3. บทบาการประเมิน
4. บทบาทนโยบาย
5. บทบาทการบริหารหลักสูตรและการสอน
6. บทบาทในการกำหนดงาน
7. บทบาทในการสร้างสรรค์การเรียนรู้
8. บทบาทการพัฒนาและการส่งเสริมบุคลากร
9. บทบาทในการสื่อสารและติดต่อประสานงาน
10. บทบาทการเป็นแบบอย่างที่ดี

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2560, น. 259-278) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถหลายอย่างอยู่ในตัว โดยฉพาะอย่างยิ่งเป็นความสามารถด้านการคิด เน้นให้มีผลงานเกิดขึ้นจากนักเรียน ต้องเป็นผลผลิตที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และมีความเป็นเชิงบวกและการคิดรับผิดชอบต่อการกระทำในทุกขั้นตอนเพื่อสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้และสามารถนำความรู้สู่การสร้างสรรค์ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม มีจิตวิญญาณแห่งการเป็นผู้ประกอบการ อันจะทำให้เกิดการจัดการศึกษาใหม่อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเป็นครูผู้สอนมืออาชีพ เป็นครูผู้สอนที่มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี มีความรู้ในส่วนที่เป็นศาสตร์ด้านการสอน มีความสามารถในการปฏิบัติการสอนหรือมีศิลป์ในการสอนถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนได้ดี มีความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมความเป็นครูผู้สอน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และเป็นผู้ที่พัฒนาความรู้ตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ พัฒนาโรงเรียนให้มีบรรยากาศชั้นเรียนในรูปแบบการสอนที่มีเป้าหมายหลัก ต้องสร้างความต้องการสร้างผลผลิตให้มากที่สุดให้สัมพันธ์กับผู้เรียนได้ลงมือทำและพัฒนาเป็นผลงานที่มีคุณภาพโดยเฉพาะผลงานของตนเองในเชิงสร้างสรรค์และรับผิดชอบต่อผลงานที่พัฒนาขึ้น โดยเน้นรูปแบบการสอนที่มีลักษณะเฉพาะที่สำคัญ 4 อย่างคือ 1) ส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรม 2) พัฒนาบนฐานคุณภาพ 3) ทำกิจกรรมเน้นความร่วมมือ 4) เน้นการปลูกฝังจิตสำนึกทางสังคมให้กับผู้เรียนเป็นการทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ตระหนักถึงความจำเป็นของสังคมในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขให้ดีขึ้น

ขวัญกมล สายเส้น (2561, น. 127) กล่าวว่า บทบาทผู้นำที่ดีจะไม่ใช่ผู้ที่คอยสั่งการอีกต่อไป แต่จะเป็นผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสามารถทำงานที่ตัวเองรับผิดชอบให้สำเร็จ ริเริ่มคิดสิ่งใหม่ ๆ ดึงเอาคุณค่าที่มีในตัวผู้ใต้บังคับบัญชามาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรม มีความศรัทธาและเชื่อในคุณค่าของคน (Personal Value) มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถดูแลและจัดการตัวเองได้ ก่อเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ด้วยตัวเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายตามแนวทางการบริหารงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นบทบาทผู้นำทางวิชาการ บทบาทการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความสามารถ

ทางการคิด เป็นนวัตกร สร้างผลผลิตนวัตกรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมการพัฒนาครูผู้สอนให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับบทบาทครูผู้สอนจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.3 ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาตำราและเอกสารพบว่านักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของคุณลักษณะไว้ว่า เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ

ปิยณัฐ วงศ์เครือศร (2562, น. 60) ได้สรุปว่า คุณลักษณะของผู้นำองค์การ หมายถึง คุณลักษณะที่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งนับได้ว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้นำในการกำหนดแนวทางการสร้างและพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่สอดคล้องกับบทบาทและพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม เป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้นำและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับองค์การหรือหน่วยงานได้อย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์การ ให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ตามที่ต้องการ

Stogdill (2003, p. 51) ได้วิเคราะห์ไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีมาแต่กำเนิดส่วนหนึ่งและเกิดจากการเรียนรู้อีกส่วนหนึ่ง ได้แก่ ความรู้ทั่วไป แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพพจน์ที่มองเห็นบทบาททางสังคมตลอดจนความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

Brent (2009) อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์ (2562, น. 222) ได้สรุปว่า ลักษณะของความเป็นผู้นำของโรงเรียนในปัจจุบัน หมายถึง รูปแบบและบทบาทของผู้นำโรงเรียน ซึ่งความเป็นผู้นำสามารถทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบเชิญชวน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการสร้างองค์ความรู้ ภาวะผู้นำเชิงการเมือง ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการและภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ Sembrich et al. (2017) ภาวะผู้นำโรงเรียนที่เหมาะสมประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ครูผู้สอน ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา ต้องมีความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ พัฒนาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของความเป็นผู้นำ ความสามารถทางการบริหาร ความมีคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดีอ่อนน้อมถ่อมตน มีวิสัยทัศน์และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาตำรา เอกสาร มีนักวิชาการได้สรุปองค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ ดังนี้

เรวัติ ชาตรีวิศิษฏ์ (2539, น. 68) มีความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าจะต้องมีคุณสมบัติและทัศนคติพิเศษ ที่จำเป็นต่อการสนองประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม ดังนี้

1. เป็นนักบุกเบิก (Pioneer) คือ มีจิตใจชอบค้นหาสิ่งใหม่ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่เพื่อให้องค์การก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง

2. มีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ จะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทิศทางการดำเนินงานขององค์การให้เหมาะสม

3. มีความทันสมัย (Modern) คือ เป็นผู้ก้าวทันโลก ทันเหตุการณ์ มีความพร้อมเสมอที่จะนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์

4. เป็นนักพัฒนา (Developer) คือ ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวขององค์การให้ความสำคัญแก่การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

5. เป็นนักต่อสู้ (Determined Fighter) คือ มีความพร้อมที่จะแข่งขันในระดับโลกกับนานาประเทศในทุกรูปแบบ

6. เป็นนักประสานงาน (Coordinator) และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน

7. มีจริยธรรมและจรรยาบรรณ (Ethics)

สุรพล พุฒคำ (2547, น. 8) ได้สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ (Intelligence Quotient: IQ) หมายถึง การแสดงออกถึงความริเริ่มสร้างสวรรค์ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล ความเป็นผู้เชี่ยวชาญชำนาญการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการให้คำปรึกษาการดำเนินการนำร่องให้กับผู้อื่น และความกล้าหาญที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

2. ความเป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) หมายถึง การแสดงออกถึงการยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความมีสัจจะและความจริงใจต่อผู้อื่น การใช้เหตุและผลในการตัดสินใจความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน และความเป็นผู้มีจิตใจมั่นคง

3. ความเป็นผู้อดทนต่อความยากลำบาก (Adversity Quotient: AQ) หมายถึง การแสดงออกถึงความมานะบากบั่นและความพยายาม ความสามารถที่ชนะใจผู้อื่น ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถในการบริหารจัดการและการสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงาน เป็นต้น

4. ความเป็นผู้มีศีลธรรม (Moral Quotient: MQ) หมายถึงการแสดงออกถึงการเป็นผู้ชนะใจ ตนเองความเป็นผู้มีศีลธรรม การแสดงออกในสิ่งที่ดีงาม การให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น ความซื่อสัตย์สุจริต และการยอมรับนับถือผู้อื่น

ธีระ รุญเจริญ (2559, น. 130-131) ได้สรุปคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ไว้ว่า ผู้บริหารที่บริหารและจัดการศึกษาได้สำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย

1. ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุนหรือผู้นำตามธรรมชาติ ได้แก่ ความถนัดในการเป็นผู้นำ ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น เช่น ร่วมทำงาน เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์

2. การศึกษา นักบริหารที่ดีควรได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไป ครอบคลุมเนื้อหาสาระ การบริหารและการจัดการการศึกษา จิตวิทยาการทำงนกับคนอื่น พื้นฐานการศึกษาค้นคว้าวิจัยและบริบททางการบริหารการศึกษา

3. บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ คือ น้ำเสียงการพูดน่าฟัง อารมณ์มั่นคง เข็มแข็งแต่อ่อนน้อมถ่อมตน กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม และการแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ

4. คุณธรรม จริยธรรม

5. ความสามารถ ทักษะและความชำนาญในการบริหารและการจัดการศึกษาตามหลักวิชาการและการปฏิบัติ สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

6. ความรู้ลึกและรู้รอบในการบริหารจัดการการจัดการศึกษา ระเบียบ กฎหมาย บริบททางสังคม การวิจัยและจิตวิทยาการบริหาร

7. การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหารการศึกษาเพื่อเป็นหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และเป็นหลักประกันคุณภาพ นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องและมุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

สุนทร โคตรบรรเทา (2555, น. 27-30) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) มีมุมมองกว้างไกลพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situation) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม

3. ทันเหตุการณ์ ไวต่อการรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กร ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย

4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน สถานศึกษา เข้าใจเกี่ยวกับสารสนเทศเป็นอย่างดี

5. ความสามารถในการบริหารงานบุคคล (Human Resources Management) ต้องสามารถวางแผนบุคคล สรรหา คัดเลือก กำหนดระบบงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร

เจริญ ภูวิจิตร์ (2558, น. 1-6) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีบุคลิกลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง แสดงออกชัดเจนเปิดเผยและมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. มีความเป็นผู้นำ กล้าหาญในเชิงคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

3. มีความซื่อสัตย์และคุณธรรมสูงรักและเอาใจใส่ต่อนักเรียนอย่างแท้จริง

4. มีความสามารถในการสื่อสาร คล่องแคล่วในทักษะการเขียนและการพูดภาษาอังกฤษ

5. สามารถบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ สร้างความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความยุติธรรม

6. มีความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการและด้านสังคม

7. มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาทางการศึกษา

8. มีความสามารถในการกำหนดระบบการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ

9. สามารถเข้าถึงความต้องการของครูผู้สอนเพื่อช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน

10. มีความเป็นผู้นำมุ่งมั่นสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมของครูบุคลากร นักเรียน ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพันธมิตรของสถานศึกษาได้อย่างกลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียวเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา

11. มีความเป็นผู้นำในการให้ความรู้ต้องรู้ว่าอะไรดีและส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนและสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนิเทศในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

12. มีศักยภาพในการจัดตั้งเครือข่ายและการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบภายใต้โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, น. 304-306) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ไว้ว่าผู้บริหารควรมีลักษณะดังนี้

1. นักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้นต้องผลักดันเพื่อประ โยชน์ของนักเรียนและจะต้องหาวิธีจัดการอย่างต่อเนื่องเหมือน"ทฤษฎีน้ำไหล

2. นักการสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

3. นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากร แสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาวและจะได้รับประ โยชน์เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด

4. สร้างชุมชน (Builds Community) หมายถึง การประสานเชื่อมโยงกลุ่มคนที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้น

5. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการและสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันได้ด้วย

6. การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ (Collaboration and Connection) ผู้บริหารต้องแสวงหาแบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่นมีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคมและต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น

7. สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวกเชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ต้องให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียนครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของ

พวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ

8. ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้บริหารต้องมีลักษณะความมั่นใจ (Confidence) เข้าถึงได้ง่าย (Approachable) มีความโดดเด่น (Be Visible) ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอและมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

9. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) ผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (Dedication) อย่างจริงจังเพื่อผลักดันให้ครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและอย่ายอมแพ้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

10. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นที่น่าตื่นเต้นและนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารและสังคมโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

11. ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคม และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการ (Entrepreneurial Organization) ได้ด้วย

12. นักริเริ่มงาน ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณของตนเอง เป็นนักคิดนักริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจ ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

13. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire)ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

14. การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble) ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียนซึ่งงานผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้นแต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนในโรงเรียนนั่นคือต้องมีสัมมาคารวะ การรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

15. ตัวแบบที่ดี (Good Model) รู้และฝึกผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

Sergiovanni (1987, pp. 76-77) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล คือ

1. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิผล และได้รับความร่วมมืออย่างดี ผู้บริหารมีความภูมิใจในตัวครูและยอมรับว่าครูเป็นผู้เสียสละและมีความสามารถ ผู้บริหารเชื่อมั่นและมีความกระตือรือร้น ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มได้ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง ครูนักเรียน มีทักษะในการคิดฉับพลันและเห็นใจเพื่อนร่วมงาน

2. มีความกระตือรือร้นในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และมีความรับผิดชอบ กล้ายอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตน

3. มีความมุ่งมั่นต่อการจัดการศึกษา และสามารถแยกข้อแตกต่างระหว่าง เป้าหมายการจัดการศึกษาทั้งในระยะสั้นกับระยะยาว รวมถึงผู้บริหารควรมีปรัชญาเกี่ยวกับบทบาท ในการจัดการศึกษา

4. เป็นผู้รู้จักปรับตัวเอง สามารถเปลี่ยนแปลงให้เข้าถึงสถานการณ์ในสิ่งที่จำเป็นทันที และลงมือดำเนินการตามแนวทางที่ถูกต้อง

5. เป็นนักยุทธศาสตร์ที่สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการกำหนดวิธีดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวผู้วิจัยได้สร้างตารางสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่มีความสอดคล้องกัน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ		เรวัติ ชาตรีวิศิษฐ์ (2539)	สุรพล พุฒคำ (2547)	ธีระ รุญเจริญ (2559)	สุนทร โคตรบรรเทา (2555)	เจริญ ภูวิจิตร์ (2558)	ชัยยนต์ เพาพาน (2559)	Sergiovanni (1987)	รวม
1	ด้านบุคลิกภาพ	-	-	/	-	/	/	-	3
2	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	/	/	/	/	/	-	-	5
3	ด้านความสามารถในการบริหาร	/	/	/	/	/	-	/	6
4	ด้านความเป็นผู้นำ	/	/	/	/	/	/	/	7
5	ด้านมนุษยสัมพันธ์	/	/	/	-	/	/	/	6
6	ด้านวิสัยทัศน์	/	-	-	/	-	/	-	3
7	ด้านสร้างแรงบันดาลใจ	-	-	-	-	-	/	-	1
8	ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์	-	-	-	-	-	/	-	1
9	เป็นนักริเริ่ม นักบุกเบิก	/	-	-	-	-	/	-	1
10	มีความทันสมัย	/	-	-	/	-	-	-	2
11	มีความรู้	-	-	/	-	/	/	-	3
12	มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	-	-	/	-	/	-	-	2
13	ความสามารถในการจัดระบบสื่อสาร	-	-	-	/	-	/	-	2

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ		เรวัต ชาตรีวิศิษฏ์ (2539)	สุรพล พุฒคำ (2547)	ธีระ รุญเจริญ (2559)	สุนทร โคตรบรรเทา (2555)	เจริญ ภูวิจิตร์ (2558)	ชัยยนต์ เพาพาน (2559)	Sergiovanni (1987)	รวม
14	ความสามารถในการใช้กฎหมาย	-	-	-	-	/	-	-	1
15	การตัดสินใจ	-	-	-	-	/	-	-	1
16	ความสามารถใจการจัดตั้งเครือข่าย	-	-	-	-	/	/	-	2
17	นักคิดวิเคราะห์	-	-	-	-	-	/	-	1
18	ความมุ่งมั่นพากเพียร	-	-	-	-	-	/	/	1
19	ตัวแบบที่ดี	-	-	-	-	-	/	-	1
20	มีความกระตือรือร้น	-	-	-	-	-	-	/	1

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่ครอบคลุมหลายด้าน ผู้วิจัยจึงนำเสนอออกมาโดยพิจารณาจากเกณฑ์ขอบข่ายที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ

1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
2. ด้านความสามารถในการบริหาร
3. ด้านความเป็นผู้นำ
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์

โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การนิยาม และการสังเคราะห์ตัวชี้วัด ขององค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ดังหัวข้อที่จะกล่าวต่อไปนี้

2.2.4.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ผู้วิจัยศึกษาตำรา เอกสารของนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้มีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2530) จริยธรรม คือ ความสำนึก หรือความประพฤติที่ดีงามเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและสังคม

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายไว้ว่าคุณธรรม หมายถึงสภาพคุณงามความดี และจริยธรรมหมายถึงทำที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ

เรวัติ ชาตรีวิศิษฏ์ (2539, น. 68) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ (Ethics) ไว้ว่าผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน สำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความยุติธรรมและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน

สุรพล พุฒคำ (2547, น. 8) กล่าวว่า ความเป็นผู้มีศีลธรรม คือ การแสดงออกถึงการเป็นผู้ชนะใจ ตนเองความเป็นผู้มีศีลธรรม การแสดงออกในสิ่งที่ดีงาม การให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น ความซื่อสัตย์ สุจริต และการยอมรับนับถือผู้อื่น

ธีระ รุญเจริญ (2559, น. 130) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง
2. ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง โปร่งใส ยุติธรรม
3. ซื่อสัตย์ ไม่คอรัปชั่น
4. อดทน อดกลั้น
5. รับทั้งผิดและชอบ
6. เสียสละ
7. เป็นคนดีของสังคม

สุนทร โคตรบรรเทา (2555, น. 30) ได้กล่าวถึงคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีอคติ มีความยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ มีความรักและห่วงใยเพื่อนร่วมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

เจริญ ภูวิจิตร์ (2558, น. 3) กล่าวถึงคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมไว้ว่า ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีคุณธรรมสูง อดทนอดกลั้น รักและเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือและส่งเสริมการเรียนรู้ต่อนักเรียนอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่แสดงถึงความมีวินัย อดทน ขยัน ซื่อตรง มีความรับผิดชอบ มีสติรู้ตัว มีความพอเพียง มีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ประพฤติตามกฎ ระเบียบ ยืนหยัดในความถูกต้อง ความเป็นธรรม ดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง มีเหตุผล ตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความโอบอ้อมอารี ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.4.2 ด้านความสามารถในการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาตำรา เอกสารของนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่าน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านความสามารถในการบริหารไว้ดังนี้

เรวัติ ชาตรีวิศิษฏ์ (2539, น. 68) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นนักบุกเบิก มีจิตใจชอบค้นหาสิ่งใหม่ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ เพื่อให้องค์การก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง มีวิสัยทัศน์ คือ จะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทิศทางการดำเนินงานขององค์การให้เหมาะสมมีความทันสมัย คือ เป็นผู้ก้าวทันโลก ทันเหตุการณ์ มีความพร้อมเสมอที่จะนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์

เป็นนักพัฒนา คือ ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวขององค์การ ให้ความสำคัญแก่การวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สุรพล พุฒคำ (2547, น. 8) กล่าวว่า ความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ หมายถึง การแสดงออก ถึงความริเริ่มสร้างสวรรค์ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ชำนาญการความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการให้คำปรึกษา การดำเนินการนำร่องให้กับผู้อื่น และความกล้าหาญที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

ธีระ รุญเจริญ (2559, น. 130) กล่าวว่าคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร คือ

1. บริหารและการจัดการศึกษาตามหลักวิชาการและการปฏิบัติ
2. สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย
3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
4. ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่รับผิดชอบ
5. ปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
6. ความรู้ลึกและรู้รอบในการบริหารจัดการการจัดการศึกษา ระเบียบ กฎหมาย บริบททางสังคม การวิจัยและจิตวิทยาการบริหาร

สุนทร โคตรบรรเทา (2555, น. 30) ได้กล่าวถึงความสามารถในการบริหาร คือ

1. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน สถานศึกษา เข้าใจเกี่ยวกับสารสนเทศเป็นอย่างดี
2. ความสามารถในการบริหารงานบุคคล ต้องสามารถวางแผนบุคคล สรรหาคัดเลือก กำหนดระบบงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

เจริญ ภูวิจิตร์ (2558, น.3) กล่าวถึงความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า

1. สามารถบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ สร้างความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความยุติธรรม
2. มีความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการและด้านสังคม
3. มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาทางการศึกษา
4. มีความสามารถในการกำหนดระบบการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ
5. สามารถเข้าถึงความต้องการของครูผู้สอนเพื่อช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, น. 302-312) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการบริหารว่ามีลักษณะดังนี้

1. สร้างกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น
2. ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากร แสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะขาวและจะได้รับประโยชน์

เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด

3. การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ ผู้บริหารต้องแสวงหาแบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่นมีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคมและต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น

4. สร้างพลังเชิงบวก ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวกเชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ต้องให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียนครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ

5. ความเชื่อมั่น ผู้บริหารต้องมีลักษณะความมั่นใจ เข้าถึงได้ง่าย มีความโดดเด่นในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอและมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

6. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร ผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเทอย่างจริงจังเพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและอย่ายอมแพ้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

7. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารและสังคมโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

8. ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคม และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการได้ด้วย

9. นักริเริ่มงาน ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณของตนเองความสามารถการเป็นนักคิดนักริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

10. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

11. ตัวแบบที่ดี มีความรู้และฝึกฝนผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

ดังนั้น สรุปได้ว่าด้านความสามารถในการบริหาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามในการบริหารงานสถานศึกษา ในการนิเทศการสอนและส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรม การบริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ และจัดสรรงบประมาณได้อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลได้แก่ มีการวางแผนอัตรากำลังและสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ การบริหารทั่วไป ระดมทรัพยากรและประสานงานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2.2.4.3 ด้านความเป็นผู้นำ

ผู้วิจัยได้ศึกษาตำรา เอกสารของนักวิชาการที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้

เรวัติ ชาตรีวิศิษฏ์ (2539, น. 68) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า

1. เป็นนักบุกเบิก (Pioneer) คือ มีจิตใจชอบค้นหาสิ่งใหม่ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่เพื่อให้องค์การก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง

2. เป็นนักพัฒนา (Developer) คือ ควรคำนึงถึงผลประ โยชน์ระยะยาวขององค์การ ให้ความสำคัญแก่การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. เป็นนักต่อสู้ (Determined Fighter) คือ มีความพร้อมที่จะแข่งขันในระดับโลกกับนานาประเทศในทุกรูปแบบ

สุรพล พุฒคำ (2547, น. 8) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ คือ เป็นผู้ที่อดทนต่อความยากลำบาก ความมานะบากบั่นและความพยายาม ความสามารถที่ชนะใจผู้อื่น ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถในการบริหารจัดการและการสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงาน

ธีระ รุญเจริญ (2559, น. 135) กล่าวว่าคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คือเป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบต่องานสูงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

สุนทร โคตรบรรเทา (2555, น. 30) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คือ

1. มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) มีมุมมองกว้างไกลพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situation) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม

เจริญ ภูวิจิตร์ (2558, น. 3) กล่าวถึงคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คือ

1. สามารถบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ สร้างความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความยุติธรรม

2. มีความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการและด้านสังคม

3. มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาทางการศึกษา

4. มีความสามารถในการกำหนดระบบการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ

5. สามารถเข้าถึงความต้องการของครูผู้สอนเพื่อช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, น. 302-312) ได้สรุปคุณลักษณะด้านผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. นักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น

2. นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากร แสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะขาวและจะได้รับประโยชน์เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด

3. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการและสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันได้ด้วย

4. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) ผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (Dedication) อย่างจริงจังเพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและอย่ายอมแพ้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

5. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นที่น่าตื่นเต้นและนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารและสังคมโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

6. ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคม และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการ (Entrepreneurial Organization) ได้ด้วย

7. นักริเริ่มงาน (Intuitive) ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (Instinct) ของตนเองความสามารถการเป็นนักคิดนักริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจ (Intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

8. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

9. ตัวแบบที่ดี (Good Model) มีความรู้และฝึกฝนผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปว่า ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่สามารถบริหารความขัดแย้ง มีความสามารถในการตัดสินใจ กำหนดแผนและนโยบาย มีทักษะการทำงานเป็นทีม ใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหาร มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถในการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์

2.2.4.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์

ผู้วิจัยศึกษาตำรา เอกสารของนักวิชาการที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

เรวัติ ชาตรีวิศิษฏ์ (2539, น. 68) มีความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไม่ถือตัว ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

ธีระ รุญเจริญ (2559, น. 130-131) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ ไว้ว่า เป็นลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุนหรือผู้นำตามธรรมชาติ ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น เช่น ร่วมทำงาน เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์

เจริญ ภูวิจิตร์ (2558, น. 1-6) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานด้านมนุษยสัมพันธ์ ไว้ว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสาร คล่องแคล่วในทักษะการเขียนและการพูดภาษาอังกฤษ สามารถประสานทุกฝ่ายเข้าหากันเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และประสานประโยชน์ของส่วนรวมร่วมกันเพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรค ที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อภาครัฐและเอกชน

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, น. 301-312) ได้สรุปคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นนักการสื่อสารมีสามารถส่งข้อมูลผ่านหลายสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

2. ประสานเชื่อมกลุ่มคนที่เหมาะสม เช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้น

3. การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ แสวงหาแบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคมและต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น

กิจจา บานชื่น (2560, น. 50) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ ไว้ว่า ผู้นำควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน ให้โอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันให้เกียรติกัน มีความยุติธรรม และให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงาน

กฤษกนก ดวงชาทม (2561, น. 5) สรุปความหมายของมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับบุคคลเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ความชอบพอต่อกันความร่วมมือในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติสุข

ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ สรุปได้ว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสุขุม ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงาน รู้จักและควบคุมตนเองให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 แนวทางการพัฒนา

2.3.1 ความหมายของแนวทาง

ผู้วิจัยได้ศึกษา ตำรา เอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้องพบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายแนวทางไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

Good (1973, p. 191) กล่าวไว้ว่า แนวทาง คือ แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการลอกเลียนแบบ เป็นสิ่งที่เป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่งเป็นหลักการหรือแนวคิดหรืออาจเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Stoner and Wankel (1986, p. 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง การจำลองความจริงปรากฏการณ์ เพื่อทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ง่ายยิ่งขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์และมีจุดมุ่งหมายทำให้เกิดความชัดเจนของนิยามความสัมพันธ์

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง วิธีปฏิบัติที่วางไว้เป็นแบบอย่าง หรือตัวแบบในการนำไปดำเนินการหรือทำซ้ำ เพื่อให้เกิดบรรลุผลในการปฏิบัติ

2.3.2 ความหมายของการพัฒนา

ผู้วิจัยได้ศึกษา ตำรา เอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้องพบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายการพัฒนาไว้ ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2541, น. 1) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงานรวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรม

คำหมาน คนไค (2542, น. 107) กล่าวไว้ว่า การพัฒนา หมายถึงการทำให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, น. 86) กล่าวไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้ดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้น และการทำให้เกิดขึ้น

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา ไว้ว่า ทำให้เจริญ

นิพัฒน์ ชัยวรมุขกุล (2555) ให้ความหมายของ การพัฒนา ไว้ว่า การทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เจริญขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า “การพัฒนา” เป็นกระบวนการของการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจ การพัฒนาเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การพัฒนา หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว คือการทำให้ลักษณะเดิมเปลี่ยนไปโดยมุ่งหมายว่า ลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเก่า แต่โดยธรรมชาติแล้วการเปลี่ยนแปลง ย่อมเกิดปัญหาในตัวมันเองเพียงแต่ว่าจะมีปัญหามาก หรือปัญหาน้อย

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในที่ดีขึ้นกว่าเดิม หรือเกิดความเจริญขึ้น เมื่อนำความหมายของแนวทางและการพัฒนามาสรุปรวมกัน มีความหมายว่า วิธีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

2.3.3 วิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

รูปแบบกลยุทธ์หรือกิจกรรมที่หลากหลายที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรจากนักวิชาการที่ได้นำเสนอไว้และมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและการเลือกใช้เทคนิควิธีการที่จะนำมาเสริมสร้างพัฒนาตัวบุคคลที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ทำให้ทำงานผิดพลาดน้อยลงและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, น. 137-138) ได้สรุปวิธีเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี แต่ที่สำคัญ มีดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การส่งไปศึกษาต่อรวมทั้งการส่งไปฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. การศึกษาด้วยตนเอง
5. การพัฒนาทีมงาน

สมเดช สีแสง (2543, น. 728-729) ได้กำหนดวิธีเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรไว้หลายวิธี ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาด้วยตนเอง
5. การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร

ประยูร ศรีประสาธน์ (2542, น. 76) ได้กล่าวถึงรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

1. การฝึกอบรมและพัฒนา
2. การดูงาน
3. การสัมมนา
4. การสาธิต
5. การนิเทศ
6. การระดมความคิด
7. การแสดงบทบาทสมมุต
8. การปฐมนิเทศ
9. การฝึกงาน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553, น. 28-48) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลประกอบด้วย 3 วิธี คือ

1. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจากการศึกษาหรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนคติ ตลอดจนแนวคิดที่พึ่งได้รับรู้ ใหม่นำไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานการดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต

2. การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ความชำนาญ ค่านิยมทางการศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษาจะหมายถึงกิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การฝึกอบรม เป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานทุกหน่วยงานให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดียิ่งขึ้น

ชูชัย สมิทธิไกร (2554, น. 16) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำว่า หนึ่งในกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำนั้น คือ การฝึกอบรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มพูนปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลเพื่อให้สามารถตอบสนองเป้าหมายและนโยบายการดำเนินงานขององค์การได้ จนสามารถกล่าวว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและของตัวบุคคล ด้วยเหตุนี้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดประสิทธิผล การฝึกอบรมจึงเป็นหนทางหนึ่งในการที่จะช่วยสร้างผู้นำที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ

Wentling (1992, p. 98) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด วิธีการพัฒนาการมีอยู่หลายวิธีแต่วิธีที่ใช้กันมากที่สุด มีอยู่ 8 วิธี ได้แก่

1. การนำเสนอโดยวิทยากร หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Instructor Presentations/Workshop)
2. การอภิปรายภายในกลุ่ม (Group Discussion)
3. การสาธิต (Demonstration)
4. การอ่าน (Reading)
5. การฝึกหัด (Exercise)
6. การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง (Case Study)
7. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Play)
8. การทัศนะศึกษา (Field Visits/Tour)

Wills (1993, p. 89) ให้ความเห็นว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องโดยมีวิทยากรเป็นผู้นำ (Classroom Training)
2. การเรียนรู้ทางไกล (Distance Learning)
3. การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-Based Training)
4. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ (On the Job Training)
5. การฝึกอบรมจากหลักสูตรภายนอก (External Course)
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

7. การสัมมนา (Seminar)

8. การประชุมทางวิชาการ (Instructor Presentations)

9. การประชุม (Conference)

10. การศึกษาภาคค่ำ (Evening Course)

11. การฝึกปฏิบัติงานที่มอบหมาย (Assignments)

12. การศึกษาต่อ (Further Education)

13. การร่วมวงจรคุณภาพ (Integrated Circuits Quality)

14. การอ่านหนังสือหรือบทความ (Reading Articles and Book)

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง กิจกรรมที่จะใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรจากนักวิชาการหลายท่าน มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และการเลือกใช้เทคนิควิธีการที่จะนำมาพัฒนาตัวบุคคลที่จะช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและช่วยให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน

2.4 โปรแกรมการพัฒนา

2.4.1 ความหมายของโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษา ตำรา เอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้องพบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายของโปรแกรม ไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2544, น. 66) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทาง วิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

อุ่นตา นพคุณ (2546, น. 8) โปรแกรมคืองานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่หากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้น ระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนากับการประเมินผล

ปริญญา มีสุข (2552, น. 33) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ท้า กิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีทางแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

Barr and Keating (1990, p. 38) กล่าวว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษ หรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล

2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเปูาหมายโดยเฉพาะ

3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อ เป้าหมายโดยเฉพาะ

Boone (1992, p. 46) ให้ความหมายของโปรแกรม การพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผลของความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรม ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรม การปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงาน และความรับผิดชอบ ต่อโปรแกรม

Rogers (2000, p. 100) ได้ให้ความหมายของ ทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดล ที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหมายว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการซึ่ง นัก ประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ใน การตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

สรุปได้ว่า โปรแกรม คือ รูปแบบกิจกรรมที่มีการวางแผน เป็นระบบแผนโครงสร้างกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ออกแบบมาโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการพัฒนา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ เพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรม การปฏิบัติการ การประเมินผล

2.4.2 องค์ประกอบของโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษา ตำรา เอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้องพบว่า ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้องค์ประกอบของโปรแกรม ไว้ดังนี้

ธำรง บัวศรี (2542 ,น. 95) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรมแบ่งออกเป็น องค์ประกอบได้แก่ 1) เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา 2) จุดมุ่งหมาย 3) รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร 4) จุดประสงค์รายวิชา 5) เนื้อหา 6) จุดประสงค์ของการเรียนการสอน 7) กลยุทธ์การเรียนการสอน 8) การประเมินผล 9) วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2554, น. 12-15) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, น. 11) ได้สรุปกรอบแนวคิดขององค์ประกอบโปรแกรมไว้ดังนี้ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม 6) การวัดและประเมินผล

เชษฐา ค้าคล่อง (2557, น. 120) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

Barr and Keating (1990, p. 67) ได้เสนอองค์ของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1. ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา
2. ประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน

3. ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน และทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

1. การพัฒนาทีมวางแผน
2. กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการประเมินผล
3. เลือกวิธีปฏิบัติ
4. ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
5. กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
6. กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

1. กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ
2. ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
3. ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment)

ใช้ข้อมูลที่ได้จากการ ประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision)

การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบของโปรแกรม	ธำรง บัวศรี (2542)	สมิตรา พงศธร (2550)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2554)	สุวิทย์ ยอดสละ (2556)	เชษฐา ค้าคล่อง (2557)	Barr และ Keating (1990)	ความถี่
1. หลักการ				√	√		2
2. วัตถุประสงค์	√	√	√	√	√	√	6
3. รูปแบบของโปรแกรม				√			1
4. เนื้อหาสาระ	√	√	√	√	√		5
5. วิธีการพัฒนา	√	√	√	√	√	√	6
6. ผลการดำเนินการ						√	1
7. สื่อ/เครื่องมือ						√	1
8. ระยะเวลาของการใช้งาน						√	1
9. การวัดและประเมินผล	√		√	√	√	√	5

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ครอบคลุมหลายด้าน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรม มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา สาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

2.4.3 หลักการพัฒนาแบบ 70-20-10

ผู้วิจัยได้ศึกษา ตำรา เอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้องพบว่า นักวิชาการกล่าวถึงหลักการพัฒนาแบบ 70-20-10 ไว้ดังนี้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2563) ได้พัฒนาการเรียนรู้แบบ 70-20-10 ที่พัฒนามาจากโมเดลของ Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M, Lombardo (2007) จาก Center for Creative Leadership เพื่อพัฒนาผู้นำให้มีประสิทธิภาพและช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากสภาพการทำงานจริง โดยลักษณะสำคัญของการเรียนรู้รูปแบบนี้ คือ การผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ในสัดส่วน 70-20-10 อย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละช่องทาง หลักการจัดการเรียนรู้ประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญ โดยมีรายละเอียด คือ

1. ร้อยละ 70 มาจากการเรียนรู้จากการทำงาน อาจเป็นงานประจำ (Routine) หรืองานโครงการ (Project) ซึ่ง Galely, Horton and Wrona (2015) ระบุไว้ว่า ร้อยละ 70 ของความรู้และทักษะได้รับการเรียนรู้จากงาน ในขณะที่ Jennings และ Wargnier (2014) และ Rabin (2013) ได้เสนอให้ใช้แนวทางการพัฒนาร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การบริหารโครงการการบริหารการเปลี่ยนแปลง การประยุกต์การเรียนรู้ใหม่ ๆ กับสถานการณ์จริง เป็นต้น ๆ ในภาพรวมแล้วการเรียนรู้แบบนี้เน้นไปที่การพัฒนาภาวะผู้นำจากการทำงานให้ได้ประสบการณ์ตรง ประสบการณ์จริง และประสบการณ์แบบเรียลไทม์ที่ต้องการสร้างสมรรถนะผู้นำ ให้เกิดขึ้นจริง ซึ่ง DuBrin (2007) ได้ระบุไว้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่เห็นได้ชัดถึงความมีประสิทธิภาพของผู้นำ เพราะถ้าปราศจากประสบการณ์แล้ว ความรู้ที่มีก็ไม่สามารถเปลี่ยนกลับไปเป็นทักษะได้ในทันที โดยประสบการณ์ที่สามารถช่วยพัฒนาภาวะผู้นำได้ก็คือ ประสบการณ์ท้าทาย (Challenging Experiences) ประสบการณ์เกี่ยวกับงาน (Source of Experiences) ประสบการณ์กว้างขึ้นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Broad Experiences) และประสบการณ์ที่เป็นจุดพลิกผันชีวิตที่สำคัญ (Pivotal Experiences)

2. ร้อยละ 20 มาจากการเรียนรู้จากผู้อื่น ด้วยการสร้างและสานสายสัมพันธ์ไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีโอกาสได้ทำงานร่วมกับแบบอย่างที่ดีและแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านการสังคม การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงานการเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้ จากผู้ที่อยู่รอบข้างหรือจากเครือข่าย ซึ่ง Galely, Horton and Wrona (2015) ระบุไว้ว่า ร้อยละ 20 ได้รับการเรียนรู้จากการสอนงานของพี่เลี้ยงหรือผู้นำ ในขณะที่ Jennings และ Wargnier (2014), Rabin (2013) ได้เสนอให้ใช้แนวทางการพัฒนา ร้อยละ 20 นี้เป็นการเรียนรู้และพัฒนา ด้วยบุคคลอื่น เช่น การสอนงานโดยหัวหน้างาน การได้รับคำแนะนำจากบุคคลอื่น การเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าในภาพรวมของการจัดการเรียนรู้แบบนี้จะเน้นการพัฒนาจากเพื่อนร่วมงาน คนทำงาน และเรียนรู้จากสังคมที่ผู้นำาอยู่นั่นเอง

3. ร้อยละ 10 มาจาก "การเรียนรู้จากห้องเรียน" ไม่ว่าจะในห้องเรียนหรือ ห้องฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม หรือการสัมมนา ซึ่ง Galely, Horton and Wrona

(2015) ระบุไว้ว่า ร้อยละ 10 ได้รับการเรียนรู้จากการเรียนในห้องเรียนหรือการจัดฝึกอบรม ในขณะที่ Jenings และ Wargnier (2014) และ Rabin (2013) ได้เสนอให้ใช้แนวทางการพัฒนา นี้เป็นการเรียนรู้โดยกระบวนการที่กำหนด เช่น การเข้าฝึกอบรม การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

แต่ละสัดส่วนล้วนช่วยเติมเต็มกันและกันเพื่อให้ผู้นำได้เรียนรู้ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มตัว เช่น ถ้ามีการเรียนรู้ในสัดส่วน ร้อยละ 70 ที่เรียนรู้จากการทำงานไปแล้ว แต่ปรากฏว่ายังทำงานได้ไม่ดีอาจเกิดจากการไม่มีสัดส่วนการเรียนรู้ ร้อยละ 20 มาให้ข้อมูลป้อนกลับถึงสิ่งที่ทำได้ดีและสิ่งที่ต้องแก้ไขเพื่อพัฒนาการทำงาน ผู้นำก็อาจ ทำงานผิดพลาดซ้ำแบบเดิม ๆ เพราะไม่รู้ว่าต้องแก้ไขการทำงานอย่างไร หรือการทำงานให้ดีก็ควร ต้องมีการเรียนรู้พื้นฐานทฤษฎีในสัดส่วน ร้อยละ 10 เพื่อช่วยให้ผู้นำมีองค์ความรู้พื้นฐานจำเป็นใน บทบาทผู้นำ แต่การเรียนแค่ภาคทฤษฎีอย่างเดียวโดยปราศจากการปฏิบัติก็ยากจะทำให้ผู้นำเก่งขึ้น ได้ ซึ่งการเรียนรู้ในสัดส่วน 70 และ 20 เปอร์เซ็นต์จะเข้ามา เติมเต็มการพัฒนาให้ได้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ส่งผลให้การเรียนแบบสัดส่วน 10 เปอร์เซ็นต์ก็ยังเป็นเรื่องจำเป็นที่ขาดไม่ได้อยู่ดี หรืออาจสรุปได้ว่าทุกสัดส่วนล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น

ความสำคัญและคุณค่าของอัตราส่วน 70-20-10 ได้ทลายกรอบการเรียนรู้แบบเดิมที่จำกัดการเรียนรู้ไว้แค่ในห้องเรียนและตามโครงสร้างเนื้อหาหลักของหลักสูตรเท่านั้น หากแต่ได้ขยายผลไปสู่การใช้ประโยชน์จากสถานที่ปฏิบัติงานและการเรียนรู้ผ่านสังคมรอบข้างเพื่อปรับปรุงและขยายผลการฝึกอบรมและการเรียนรู้แบบเดิมให้ไปสู่สถานที่ทำงาน

กล่าวโดยสรุปว่า การจัดการเรียนรู้แบบ 70-20-10 คือ การนั้นการใช้ประสบการณ์ (Experience) ด้วยการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในห้องเรียนห้องเรียนเสมือนและนอกห้องเรียน ให้ผู้นำได้เรียนรู้จากประสบการณ์นอกเหนือจากเนื้อหาในหลักสูตรที่กำหนดไว้และการปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับผู้อื่น โดยเริ่มตั้งแต่การเตรียมความพร้อมเชิงทฤษฎีอย่างเป็นทางการ เพื่อให้นำไปประยุกต์ใช้ ในเชิงปฏิบัติผ่านการทำงานจริงและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาความมี ประสิทธิภาพในการนำของผู้นำโดยไม่ส่งผลกระทบต่องานที่ทำ ซึ่งถือเป็นการพัฒนาในบริบทการทำงานจริงที่ใช้ความเป็นผู้นำจริงนั่นเอง

2.5 การประเมินความต้องการจำเป็น

2.5.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการผู้ให้ความหมายไว้ของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, น. 62) กล่าวว่าการประเมินความต้องการจำเป็น คือกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง

การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

Kaufman, Rojas and Mayer (1993, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, น. 60-61) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อกำหนดช่องว่างระหว่างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับที่ปรารถนาจะให้เกิด แล้วจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างดังกล่าว จากนั้นเลือกช่องว่างที่สำคัญที่สุดมาเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป ผลการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ทราบว่ามีความต้องการอะไรบ้างที่สำคัญที่สุดที่ต้องเติมให้เต็มหรือขจัดออก

จากความหมายที่นักวิชาการให้ไว้เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการทำงานวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางในการ ตัดสินใจแก้ปัญหาและกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อการพัฒนา การวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับผลที่ควรจะเป็น และเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อหาความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสูงสุดเพื่อแก้ปัญหาต่อไป

2.5.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562 น. 105) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่หนึ่ง ก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นการเตรียมการมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน และขั้นตอนการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมิน การวางแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินการ

2. ระยะที่สอง ระหว่างการประเมินมีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ก่อนหลังขั้นแรกและวิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมินมีการนำผลไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานการเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นในขั้นของการนำผลไปใช้นี้ ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, น. 130) กล่าวถึงกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)
2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุ
3. การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา (Needs Solution) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) คือ ขั้นตอนที่ระบุสภาพความแตกต่างระหว่าง การกำหนดสิ่งที่มุ่งหวัง (Importance: I) และสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Degree of Success: D) ที่ได้จากการจัดลำดับความสำคัญแล้ว

3.2 การวิเคราะห์หาสาเหตุความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็น

3.3 การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา (Needs Solution) คือ ขั้นตอนที่ขจัดความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยมีการตัดสินใจเพื่อสรุปขั้นสุดท้ายว่าทางเลือกใดที่สมควรนำไปปฏิบัติมากที่สุด ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอนจะต้องนำมาจัดลำดับความสำคัญก่อน เพื่อหาความต้องการจำเป็นที่แท้จริงทุกครั้ง

2.5.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

Witkin (1984, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2544, น. 264) การจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น มีหลายวิธี กล่าวว่าการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เป็นที่นิยมใช้กันมาก คือ การจัดเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นที่ได้จากการสำรวจและแบ่งวิธีการตามลักษณะข้อมูลที่ได้มาเป็น 2 กลุ่ม คือ ข้อมูลจากการตอบสนองเดี่ยว (Single-Response) และข้อมูลจากการตอบสนองคู่ (Dual Response)

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, น. 265) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของปัญหาหรือความต้องการจำเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนด ความต้องการจำเป็น การระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยไม่จัดเรียงลำดับความสำคัญ ถือว่ายังทำการประเมินความต้องการจำเป็นไม่ครบถ้วน ดังนั้นการจัดลำดับความสำคัญทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) โดยการหาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่คาดหวัง (I) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) ด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) โดยใช้หลักการ กำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริง เพื่อให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (สุวิมล ว่องวาณิช 2562, น.279) ซึ่งสูตรในการคำนวณมีดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D \qquad (2\text{-}1)$$

เมื่อ PNI แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (Importance)

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (Degree of Success)

2.6 บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

2.6.1 วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม (พ.ศ. 2561–2565)

"ประชาชนมีความรอบรู้และความสุขอย่างรอบด้าน ท้องถิ่นเข้มแข็งอย่างยั่งยืน"

2.6.2 พันธกิจที่สอดคล้องวิสัยทัศน์

2.6.2.1 จัดการศึกษาท้องถิ่น บำรุงศาสนา โบราณสถาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.6.2.2 ส่งเสริมการท่องเที่ยว การกีฬา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.6.2.3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมอาชีพ และให้การสังคมสงเคราะห์

2.6.2.4 ส่งเสริมพัฒนาสังคม ชุมชน และจัดการด้านสาธารณสุขของท้องถิ่น

2.6.2.5 จัดระบบบริการสาธารณะ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง แหล่งน้ำสาธารณะ และป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

2.6.2.6 สนับสนุนความร่วมมือและบริการประชาชน หน่วยงาน องค์กรในการพัฒนาท้องถิ่น

2.6.3 เป้าประสงค์ตามพันธกิจ

2.6.3.1 การศึกษาท้องถิ่นมีคุณภาพ ประชาชนเป็นคนดีมีความรู้รอบด้าน

2.6.3.2 ประชาชนในท้องถิ่นมีความสงบสุขและรักใคร่ปรองดองสมานฉันท์

2.6.3.3 ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

2.6.3.4 สังคม ชุมชนในท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง

2.6.3.5 ท้องถิ่นสามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6.3.6 ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการตนเองได้

2.6.4 กลยุทธ์

2.6.4.1 จัดการศึกษา บำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม โบราณสถานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.6.4.2 ส่งเสริมการท่องเที่ยว การกีฬา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.6.4.3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมอาชีพ ให้การสังคมสงเคราะห์ และจัดการสาธารณสุข

2.6.4.4 พัฒนาปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานการคมนาคมขนส่ง แหล่งน้ำสาธารณะ และป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

2.6.4.5 พัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กร

2.6.4.6 สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

2.6.5 แนวทางการประเมินคุณภาพทางการศึกษา

การประเมินคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ มี 3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1.1 มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ

1.2 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา

1.3 มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

1.4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.6 มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2.1 การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด

2.2 ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

2.3 การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

2.4 สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

1. มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

2. มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

3. ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย

4. พัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

5. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

6. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

2. ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

4. ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน

5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

2.6.6 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามแบ่งการบริหารราชการ ออกเป็น 8 กอง 1 สำนัก และ 1 หน่วย ดังนี้

2.6.6.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดูแลกิจการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย 4 ฝ่าย ดังนี้

1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

2) ฝ่ายอำนวยการ

3) ฝ่ายกิจการพาณิชย์

4) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2.6.6.2 สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 3 ฝ่าย ดังนี้

1) ฝ่ายกิจการสภา

2) ฝ่ายกิจการคณะผู้บริหาร

3) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

2.6.6.3 กองคลัง ประกอบด้วย 4 ฝ่าย ดังนี้

1) ฝ่ายบริหารงานคลัง ฝ่ายการเงินและบัญชี

2) ฝ่ายอำนวยการ

3) ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

4) ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

2.6.6.4 กองช่าง ประกอบด้วย 3 ฝ่าย ดังนี้

1) ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง ฝ่ายเครื่องจักรกล

2) ฝ่ายเครื่องจักรกล

3) ฝ่ายสำรวจและออกแบบ

2.6.6.5 กองสาธารณสุข ประกอบด้วย 3 ฝ่าย ดังนี้

1) ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

2) ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

3) ฝ่ายสนับสนุนบริการทางการแพทย์

2.6.6.6 กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ประกอบด้วย 3 ฝ่าย ดังนี้

1) ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน

2) ฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน

3) ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล

2.6.6.7 กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย 2 ฝ่าย ดังนี้

1) ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาชุมชน

2) ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม

2.6.6.7 กองการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย 3 ฝ่าย ดังนี้

1) ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2) ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

3) ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

2.6.6.9 สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

2.6.6.10 หน่วยตรวจสอบภายใน

2.6.7 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น 2 ส่วน 5 ฝ่าย 1 กลุ่มงาน และ 20 โรงเรียน ดังนี้

2.6.7.1 โรงเรียน 20 แห่ง

2.6.7.2 กลุ่มงานนิเทศก์ ติดตามและประเมินผลการจัดการการศึกษา

1) งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา

2.6.7.3 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

1) เมื่อส่งเสริมสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา

2) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

3) งานเครือข่ายทางการศึกษา

2.6.7.4 ส่วนบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ

1) ฝ่ายบริหารการศึกษา

1.1) งานบริหารการศึกษา

1.2) งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา

1.3) งานจัดตั้งสถานศึกษา งานการประเมินความพร้อมเพื่อจัดการศึกษา

1.4) งานจัดตั้งและถ่ายโอนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

2) ฝ่ายส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

2.1) งานโรงเรียน

2.2) งานกิจการนักเรียน

2.3) งานขยายโอกาสทางการศึกษา

2.6.7.5 ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ

1) ฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปะและประเพณี

1.1) งานพัฒนาการศึกษา การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา

1.2) งานการศึกษาปฐมวัย

1.3) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ

1.4) งานห้องสมุด

1.5) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.6) งานการศาสนา

1.7) งานประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2) ฝ่ายกีฬาและนันทนาการ

2.1) งานการกีฬาและนันทนาการ

2.2) งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน

สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 20 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 และส่งเสริมการเรียนแบบทวิศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 จำแนกจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวน (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	โรงเรียนเกิ้งวิทยานุกูล	2	15	17
2	โรงเรียนขามป้อมพิทยาคม	2	14	16
3	โรงเรียนโคกก่อพิทยาคม	2	30	32
4	โรงเรียนงัวบาวิทยาคม	2	17	19
5	โรงเรียนดอนเงินพิทยาคาร	1	12	13
6	โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม	3	51	54
7	โรงเรียนนาข่าวิทยาคม	4	39	43
8	โรงเรียนนาสีนวนพิทยาสรรค์	1	13	14
9	โรงเรียนมะค่าพิทยาคม	2	22	24
10	โรงเรียนมัธยมดงยาง	2	15	17
11	โรงเรียนเมืองเตาวิทยาคม	2	27	29
12	โรงเรียนเลิงแฝกประชาบำรุง	2	17	19
13	โรงเรียนเวียงสะอาดพิทยาคม	2	28	30
14	โรงเรียนศรีสุขพิทยาคม	2	15	17
15	โรงเรียนเสือโก้กวิทยาสรรค์	3	29	32
16	โรงเรียนหนองโกวิชาประสิทธิ์พิทยาคม	1	11	12
17	โรงเรียนหนองบัวปิยนิมิตร	2	11	13
18	โรงเรียนหนองโพธิ์พิทยาคม	2	22	24
19	โรงเรียนหนองเหล็กศึกษา	2	22	24
20	โรงเรียนหัวเรือพิทยาคม	2	25	27
รวม		41	435	476

หมายเหตุ. จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2566 ข้อมูล 10 มิถุนายน 2566

จากตารางที่ 2.3 พบว่า โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ในปีการศึกษา 2566 มีจำนวน 20 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 476 คน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของนักวิชาการดังต่อไปนี้

รุ่งอรุณ บวรชัยเดช (2561) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรมและ 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรมวิธีการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการและใช้ชุดฝึกการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Coursework and Training) การเรียนรู้โดยการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Development Relationships) และการเรียนรู้ผ่านการทำงาน (Challenge Assignments) ระยะเวลาการพัฒนา180 ชั่วโมงเนื้อหาประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ Module 1 การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ Strategic Management, Module 2 การปฏิบัติการภาวะผู้นำ Leadership Management และ Module 3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ Networking Cooperation

วิรัตน์ ไชยโคตร (2563) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านจำนวน 5 ด้าน คือ 1.1) ด้านบุคลิกภาพ 1.2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 1.3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 1.4) ด้านความเป็นผู้นำ และ 1.5) ด้านความรู้และทักษะการบริหาร 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 3) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้ 3.1) ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารควรพัฒนาในเรื่องวุฒิทางอารมณ์ สติปัญญา และวางตัวให้เหมาะสม 3.2) ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เป็นผู้นำในการใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหาร 3.3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารควรพัฒนาในเรื่องการให้ความยุติธรรม การวางใจเป็นกลาง และนำหลักธรรมมาภิบาล และหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน 3.4) ด้านความรู้ และทักษะการบริหาร ผู้บริหารควรพัฒนาในเรื่องการมีความรู้และทักษะการบริหารองค์กร และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร และ 3.5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรพัฒนาในเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องชมเชย และการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน

นุชนาฎ เพชรชำนาญ (2565) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เขตดุสิต ในยุคดิจิทัล พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เขตดุสิต ในยุคดิจิทัล พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เขตดุสิต ในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เขตดุสิต ในยุคดิจิทัล พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรมีแนวทางในการส่งเสริมบทบาทครูต้องเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ความเป็นไปได้มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ให้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

ภานุเดช แสงลุน (2565) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า 1) ระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำทางดิจิทัล ($PNI_{Modified}$=0.67) ด้านความสมารถทางดิจิทัล ($PNI_{Modified}$=0.64) ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางดิจิทัล ($PNI_{Modified}$=0.56) และด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาทางดิจิทัล ($PNI_{Modified}$=0.28) ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล นโยบายการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาการบริหารจัดการในด้านการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาพร้อม จัดสรรทรัพยากรด้านดิจิทัลเพื่อการนำมาสนับสนุนกิจกรรมการวางแผน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางการเรียนรู้ให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย

ธนชัย จุ่นหัวโทน (2566) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีค่าตั้งแต่ 0.41–0.37 เรียงลำดับจากสูงสุดถึงต่ำสุด คือ ด้านจินตนาการ รองลงมา ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 หน่วย 12 แนวทาง ได้แก่ หน่วยที่ 1 ด้านจินตนาการ 3 แนวทาง หน่วยที่ 2 ด้านความยืดหยุ่น 3 แนวทาง หน่วยที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ 3 แนวทาง และหน่วยที่ 4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3 แนวทาง ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ประจักษ์ ภูคงกิ่ง (2566) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น โดยภาพรวม เท่ากับ 0.38 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวม พบว่าด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คู่ที่แตกต่างกันคือ ขนาดเล็กกับขนาดกลาง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คู่ที่แตกต่างกันคือ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนา จำนวน 19 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษานโยบายเขตพื้นที่การศึกษาและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดทิศทางการศึกษา ประชุมครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการศึกษา นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำจุดเด่นและจุดที่พัฒนามาวิเคราะห์ ปรับให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศและประเมิน เช่น นิเทศผ่านระบบออนไลน์ หรือสื่ออื่น ๆ ที่เหมาะสม ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกครูในการจัดหาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตามประเมินผลการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับผู้เรียน จัดทำแผนงานโครงการการเข้าการใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาวิชาชีพ และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณะอยู่เสมอ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนที่ดีตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาและเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีแนวคิดเชิงบวก มีเทคนิคสามารถใช้คนให้ถูกกับงานตามความรู้ความสามารถ สนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน ยึดหลักและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพมีความซื่อสัตย์สุจริต พัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ มีความยุติธรรมวางตัวเป็นกลางและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ซึ่งเป็นประเด็นท้าทายในการสร้างนวัตกรรม นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานครูอยู่เสมอ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผลิตสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน และการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

กิตติพงศ์ สีเทา (2567) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 คือ วิธีการปฏิบัติการพัฒนา โดยใช้คู่มือ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนาและ 5) การวัดและประเมินผล

ดิเรก แสงกนึก (2567) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านผู้นำต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ 2) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม บริหารสถานศึกษาแบบซื่อตรง ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบแบบแผน 3) คุณลักษณะด้านวิชาการ ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่ายของงานวิชาการ 4) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีบุคลิกภาพที่ดีวางตัวอย่างเหมาะสม 5) คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีอัธยาศัยดี ให้เกียรติผู้อื่น 6) คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษาต้องความสามารถในการบริหารงาน ทั้ง 4 ฝ่าย 7) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ กำหนดบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้เหมาะสม 8) คุณลักษณะด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสม ตรงตามความสามารถ 9) คุณลักษณะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานภายในสถานศึกษาเพื่อความรวดเร็ว และลดภาระงานด้านเอกสารของครู

ทรงฤทธิ์ แก้วพรม (2567) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน ด้านการมีความรู้สึกร่วมและเห็นคุณค่าผู้อื่น ด้านการมองการณ์ไกล และด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตามลำดับ 2) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้แก่ 2.1) ทบทวนวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน 2.2) สร้างบรรยากาศทางวิชาการและวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ 2.3) สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้และก้าวหน้าทางวิชาชีพ 2.4) วิเคราะห์ปัญหาองค์กรอย่างเป็นระบบโดยความร่วมมือของบุคลากร และ 2.5) เปิดใจกว้างเป็นผู้ฟังที่ดีรับรู้และยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น มีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์ (2567) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มากที่สุด รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านทักษะด้านการสื่อสารและความร่วมมือทักษะด้านการสื่อสารและความร่วมมือทักษะด้านความรู้ความรับผิดชอบทักษะด้านการสร้างสรรค์ผลิตนวัตกรรมตามลำดับ ส่วนอันดับน้อยที่สุดคือทักษะด้านการบริหารและการปรับตัว อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางพัฒนาและเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการพัฒนาทักษะ 2.1) ทักษะด้านการบริหารและการปรับตัว 2.2) ทักษะด้านการสื่อสารและความร่วมมือ 2.3) ทักษะด้านความรู้ความรับผิดชอบ 2.4) ทักษะด้านการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยี และ 2.5) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ผลิตนวัตกรรม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน 4 ด้าน คือ 3.1) ด้านบุคลิกภาพ 3.2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3.3) คุณลักษณะด้านวิชาการ และ 3.4) ด้านภาวะผู้นำ

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

Stueber (2000) ได้ศึกษารูปแบบของความเป็นผู้นำ ประวัติการทำงานและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในเรื่อง Lutheran และศึกษาคุณลักษณะเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์การเป็นผู้นำที่ชอบบริการผู้อื่น ซึ่งเป็นผู้นำที่มีน้ำใจกับผู้อื่น โดยศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน จากผู้บริหารทั้งหมด 71 คน ผล การศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่มีรูปแบบความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกันเลย แต่ส่วนมากใช้รูปแบบผู้นำที่เข้มแข็งมากที่สุด ซึ่งก็สามารถเปลี่ยนแปลงในรูปแบบอื่น ๆ ด้วย และจากการได้ประเมินผลการรับรู้ตัวเองและการรับรู้ของผู้อื่นพบว่า ผู้บริหารประเมินความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ทั้ง 5 ประการอยู่ในระดับสูง และการประเมินด้านความปรารถนาในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการประเมินแบบอย่างให้กับบุคลากรของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุดจากการประเมินตนเองและให้ผู้อื่นประเมินในเรื่องการแสดงออกหรือปฏิบัติตน ในด้านการบริการผู้อื่นและมีน้ำใจต่อผู้อื่น พบว่า อยู่ในระดับมากโดยประเมินในเรื่องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับสูง และมีการประเมินคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ด้านความมี น้ำใจ ในเรื่องการใส่ใจผู้ร่วมงานและการมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงสุด

Abdikadir Issa Farah (2013) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการ สถานศึกษา : คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ศึกษาวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ จำนวน 9 คน การเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงการประเมินคุณลักษณะตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา (Self Assessment) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ต้องมีคุณลักษณะในการทำหน้าที่เป็น นักการเมือง นักเศรษฐศาสตร์ นักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา นักวัฒนธรรมและศาสนา อันเนื่องมาจาก ในสถานศึกษามีผู้รับบริการที่หลากหลาย อาทิ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นต้น ดังนั้น คุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการเหล่านี้จึงถือเป็นความสมบูรณ์แบบและสิ่งที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อ การจัดการสถานศึกษา

Bizzell (2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในเขตชนบทของเวอร์จิเนีย ซึ่งได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 13 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้สรุปประเด็นที่ผู้บริหารต้องพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ได้แก่ 1) ด้านบทบาทในการเป็นผู้นำ

2) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร 4) ด้านเทคโนโลยี 5) ด้านเทคนิคพัฒนาวิชาชีพครู

Ali Sabanci (2013) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอนาคตภาพด้านคุณลักษณะของผู้นำสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจุดอ่อนของผู้นำสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของผู้นำสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้นำสถานศึกษา 61 ในอนาคต 25 ปีข้างหน้า การวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้วยครู จำนวนทั้งสิ้น 56 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่เป็นจุดอ่อนของ ผู้นำสถานศึกษา คือ การให้คำแนะนำและการให้บริการด้านข้อมูลของสถานศึกษา คุณลักษณะที่เป็น จุดแข็งของผู้นำสถานศึกษาคือ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล การมีมนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจ ความโปร่งใส ในการทำงาน ความสามารถในวิชาชีพ ทักษะในการแก้ปัญหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการ วางแนวสู่ความสำเร็จ และคุณลักษณะของผู้นำสถานศึกษาในอนาคต 25 ปีข้างหน้า ตามความคิดเห็นของครู พบว่า คุณลักษณะของผู้นำสถานศึกษานั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ในอนาคต ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาเผชิญอยู่ทั้งการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาขึ้น

Janice Serenio Alquizar (2013) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและภาวะผู้นำการจัดการเรียนการสอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 170 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 31 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและภาวะผู้นำการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบริหารการเรียนการสอน ด้านผู้นำขององค์กร ด้านผู้จัดการและ อำนวยการโรงเรียน

สรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะบริหารจัดการการศึกษาได้ประสบผลสำเร็จและสามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้นั้น จะต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบุคลิกภาพ และด้านการสื่อสาร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านความสามารถในการบริหาร 3) ด้านความเป็นผู้นำ และ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึ
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังห
Method Research) โดยแบ่งก
เป็นเชิงคุณภาพ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภ
ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ขั้นตอนที่ 1 ศึ
บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้

ขั้นตอนที่ 2 ศึก
ของผู้บริหารสถานศึกษามืออา

ขั้นตอนที่ 3 วิเ
มืออาชีพ

ระยะที่ 2 ศึกษาแน
ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษ

ขั้นตอนที่ 2 กา
มืออาชีพ

ขั้นตอนที่ 3 กา
มืออาชีพ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุ
ของผู้บริหารสถานศึกษามือ

1. **ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาเ
เอกสารและบทความ ที่เกี่ยวข้อ

1.1 ด้านคุณธรรมและ

1.2 ด้านความสามาร

1.3 ด้านความเป็นผู้น

1.4 ด้านมนุษยสัมพัน

2. **ขั้นตอนที่ 2** ศึกษาส
สถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์ก

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2566 จำนวน 20 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 คน และครูผู้สอน จำนวน 435 คน รวมจำนวน 476 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครูผู้สอน จำนวน 196 คน รวม 214 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 42-43) สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้สัดส่วนที่เท่ากัน (Proportional Stratified Sampling) โดยแบ่งสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 120 คน ขนาดกลางมีนักเรียน 121–359 คน และขนาดใหญ่มีนักเรียนตั้งแต่ 360 คนขึ้นไป แล้วทำการเทียบบัญญัติไตรยางค์เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก ด้วยการพิมพ์ชื่อโรงเรียนพร้อมกับชื่อผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 คน ลงในแผ่นกระดาษขนาดเล็กใช้ 1 แผ่นต่อ 1 คน แล้วนำไปใส่กล่องแยกตามขนาดโรงเรียน แล้วเขย่าให้เข้ากันจากนั้นจึงหยิบขึ้นมาทีละแผ่นแบบไม่ใส่กลับลงไป จนครบจำนวน 18 คน

2.1.2.2 ครูผู้สอน จำนวน 196 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยการจับสลาก ด้วยการพิมพ์ชื่อโรงเรียนตามจำนวนของครูในแต่ละโรงเรียนโดยไม่รวมผู้บริหารให้ครบแล้วนำไปใส่กล่องแยกตามขนาดโรงเรียน แล้วเขย่าให้เข้ากันจากนั้นจึงหยิบขึ้นมาทีละแผ่นแบบไม่ใส่กลับลงไป จนครบจำนวน 196 คน ตามที่กำหนด ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สถานศึกษา (ขนาด)	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)		รวม
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	(คน)
1	เล็ก	9	77	4	35	39
2	กลาง	21	221	9	99	108
3	ใหญ่	11	137	5	62	67
รวม		41	435	18	196	214

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) ตามหลักการของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในระดับน้อยที่สุด

2.3 การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีวิธีการสร้าง ดังนี้

2.3.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจากการค้นคว้า ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิดแล้วสร้างแบบสอบถาม

2.3.2 กำหนดกรอบแนวคิดของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาประเด็นเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถาม ที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2.3.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมคุณลักษณะที่ต้องการวัด การใช้ภาษาที่ชัดเจน นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาแล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.4 การหาค่าคุณภาพเครื่องมือ

2.4.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (ไพศาล วรคำ, 2562, น. 269) ได้ค่า 0.80–1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประกอบด้วย

2.4.1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.4.1.2 ดร.ชูชาติ สิทธิสาร วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนหัวเรือพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4.1.3 ดร.วดี แคนสุข วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4.1.4 นางสาวปาริชาติ วงศ์สง่า วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.4.1.5 นางดวงเดือน บุญไชย วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านสถิติและการวิจัย

โดยผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจประเมินแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

ให้คะแนน -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย

ให้คะแนน 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย

ให้คะแนน +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย

2.4.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

2.4.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจของอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 27 ฉบับ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนเกิ้งวิทยานุกูล จำนวน 17 คน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขามป้อมพิทยาคม จำนวน 13 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 0.36-0.69 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.42-0.71 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าเท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพพึงประสงค์เท่ากับ 0.95

2.4.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ (Try Out) มาปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.5.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2.5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ไปแจกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครูผู้สอน จำนวน 196 คน รวม 214 คน พร้อมนัดวันรับแบบสอบถามคืน ใช้เวลา 10 วัน

2.5.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

2.6.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 122) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

2.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S) ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการใช้สถิติที่ในการวิจัย ดังนี้

2.7.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

2.7.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 67) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3\text{-}1)$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2.7.1.2 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561, น. 71)

$$r_{X_i(Y-X_i)} = \frac{N\sum X_i(Y-X_i) - \sum X_i \sum (Y-X_i)}{\sqrt{\left[N\sum X_i^2 - (\sum x_i)^2\right]\left[N\sum (Y-X_i)^2 - (\sum (Y-X_i))^2\right]}} \quad (3\text{-}2)$$

เมื่อ $r_{X_i(Y-X_i)}$ แทน ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามที่ i

X_i แทน ชุดคะแนนจากข้อคำถามที่ i

Y แทน ชุดของคะแนนรวมจากข้อคำถามทุกข้อ

N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์

2.7.1.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's α -Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 117)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1\frac{\sum {s_i}^2}{{S_t}^2}\right] \quad (3\text{-}3)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2.7.2 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.7.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 122) คำนวณได้จากสูตร

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \quad (3\text{-}4)$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.7.2.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 123-124) คำนวณได้จากสู

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (3$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

2.7.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S) (บุญชม ศรีสะอ
2560, น. 126) คำนวณได้จากสูตร

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X - \overline{X})^2}{N-1}} \quad (3$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X แทน คะแนนแต่ละตัว
$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม
$\sum$ แทน ผลรวม

2.7.2.4 ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modifi
Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, น. 279)

$$PNI_{Modified} = \frac{(I - D)}{D} \quad (3$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ แทน ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์
D แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

3.1.3 ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

3.1.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดลำดับความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาเรียงคะแนน $PNI_{Modified}$ จากมากไปหาน้อย และนำค่าคะแนน $PNI_{Modified}$ ในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ด้วยการระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, น. 279) (Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$)

3.1.3.2 ผลคาดว่าจะได้รับจากระยะที่ 1 นี้ พัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเรียงค่า $PNI_{Modified}$ จากมากไปหาน้อยและนำมาเป็นประเด็นกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

3.1.4 ระยะเวลา

เดือนพฤษภาคม 2566-ธันวาคม 2567

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาและประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แบ่งขั้นตอนในระยะที่ 2 ไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 3 ระยะที่ 1 มาจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเรียงค่าจากมากไปหาน้อยและนำมาเป็นประเด็นกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 4 กลุ่ม จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. นายกอบกิจ ธรรมานุชิต วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำแหน่ง รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา วุฒิการศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่

1. ดร.ทรงศักดิ์ ทุงจันทร์ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2. ดร.พงษ์พิมล คำลอย วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญและได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จำนวน 2 คน ได้แก่

1. ดร.สมปอง มาตย์แท่น ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

2. นายสุริยา แสนจันทร์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนหนองเหล็กศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

กลุ่มที่ 4 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 2 คน ได้แก่

1. ดร.คมคาย อุดรพิมพ์ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

2. นายคมณ์ แคนสุข วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนนาข่าวิทยาคม

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเรียงค่าจากมากไปหาน้อย มาจัดทำข้อคำถามเกี่ยวกับประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.3.1 นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ในขั้นตอนที่ 3 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดในแต่ละด้านมาวิเคราะห์ แล้วสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

1.3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 1 ฉบับ

1.3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อสัมภาษณ์และเนื้อหาทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.3.4 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในลำดับถัดไป

1.4 การเก็บรวบรวม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 คนที่ได้กำหนดไว้ โดยขออนุญาตสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

1.4.2 ผู้วิจัยทำการนัด สถานที่ วัน และเวลา ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิสะดวก

1.4.3 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในระหว่างวันที่ 10 กันยายน 2566-10 ธันวาคม 2566 และได้ขออนุญาตใช้โทรศัพท์มือถือในการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์เพื่อทบทวนเนื้อหาซ้ำ

1.4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบ รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์ แล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุปซึ่งดำเนินการขั้นตอนต่อไปนี้

1.5.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษามาดำเนินการวิเคราะห์ ทำความเข้าใจและทบทวนในภาพรวมของข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดและทำการคัดกรอง จับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

1.5.2 นำข้อมูลกลับมาอ่านทบทวนโดยละเอียด และตีความ พร้อมกับการดึงข้อความหรือประโยคที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา

1.5.3 นำข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเดียวกันหรือความหมายใกล้เคียงกันมาไว้เป็นกลุ่มเดียวกัน และทำการสรุปความ การอธิบายความ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

1.6 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผ่านประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้สรุปรวบรวม เรียบเรียงจากการดำเนินการเก็บข้อมูลในเบื้องต้นจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามและนำเสนอโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. ขั้นตอนที่ 2 การยกร่างโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

2.1 ยกร่างโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยนำข้อมูลจากผลการสัมภาษณ์ที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล แล้วมาดำเนินการออกแบบรายละเอียดของโปรแกรมการพัฒนาโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงมากที่สุด

2.2 นำร่างโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม

2.3 ปรับปรุงร่างโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 5 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มนักวิชาการ วุฒิการศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่

1. นายสุพิชญ์ พรอยู่ศรี วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. ดร.เอกลักษณ์ บุญท้าว วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 1 ท่าน ได้แก่

1. ดร.ชูชาติ สิทธิสาร วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามหลักการของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึงมีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.51–5.00 หมายถึง มีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีลำดับขั้นในการสร้างแบบประเมิน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร และตำราที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดโครงสร้างของแบบประเมินให้สอดคล้องและครอบคลุมการแนวพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

3.3.3 นำแบบประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้คำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.3.5 จัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแล้วถูกต้องครบถ้วนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ขอหนังสือจากคณะครุศา
ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อทำการประเมิ
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชี
3.4.2 ผู้วิจัยประสานงานกับผู้
และรับคืนเพื่อปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพั
ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแ
สถานศึกษา โดยนำแบบประเมินที่ได้รับคืน
นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mea
3.5.2 คัดเลือกแนวทางที่มีค่
ของผู้ทรงคุณวุฒิให้สมบูรณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่ง
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการใช้สถิติที่ในการวิจั
3.6.1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) คำนวณจา

$$\overline{X}$$

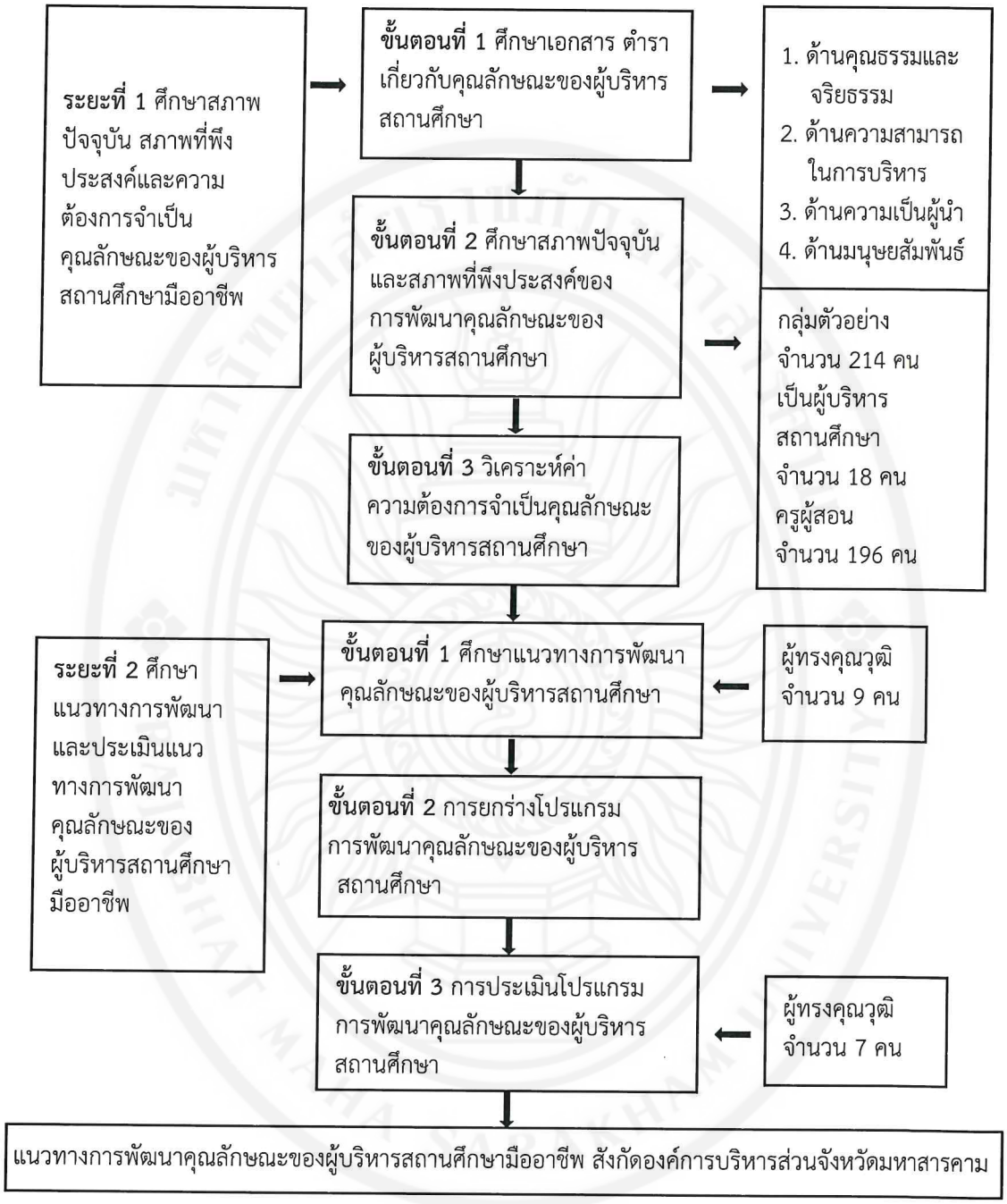
เมื่อ $\overline{X}$ แทน คะแน
$\sum X$ แทน ผลรวม
N แทน จำนว

3.6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X}{N($$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่
$\sum X$ แทน ผลรวม
$\sum X^2$ แทน ผลรวม
N แทน จำนว

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ดังแสดงในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและประเมินผลแนวทางการคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาและประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยแสดงผลการศึกษา ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายในส่วนที่เป็นค่าสถิติในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{Modified}$	แทน	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปข้อผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปข้อผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน และได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 96.26 ของแบบสอบถามทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม จำนวน 206 ชุด วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขนาดสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (คน)		รวม (คน)	ร้อยละ
	ผู้บริหารสถานศึกษา (คน)	ครูผู้สอน (คน)		
1. ขนาดเล็ก	4	33	37	17.29
2. ขนาดกลาง	9	95	104	48.60
3. ขนาดใหญ่	5	60	65	30.37
รวม	18	188	206	96.26
ร้อยละ	8.41	87.85	96.26	

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.41 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 87.85 ของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.37 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.29 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีลำดับคว
ความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ส
ส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			
	$\overline{X}$	S	แปลผล	$\overline{X}$	S	แปลผล	
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.00	0.66	ปานกลาง	4.56	0.36	มากที่สุด	
2. ด้านความสามารถในการบริหาร	2.83	0.73	ปานกลาง	4.60	0.34	มากที่สุด	
3. ด้านความเป็นผู้นำ	2.64	0.78	ปานกลาง	4.71	0.26	มากที่สุด	
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.02	0.65	ปานกลาง	4.52	0.35	มากที่สุด	
รวมรายด้าน	2.87	0.71	ปานกลาง	4.60	0.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีลำดับค
ต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่ว
โดยรวมและรายด้านพบว่า

1. สภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัด
จังหวัดมหาสารคามโดยรวมและรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 2.64–3.02 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
($\overline{X}$ =3.02, S =0.65) รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\overline{X}$ =3.00, S =0.6
ในการบริหาร ($\overline{X}$ =2.83, S =0.73) และด้านความเป็นผู้นำ ($\overline{X}$ =2.64, S =0.78

2. สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ส
ส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (
โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 4.52–4.71 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
($\overline{X}$ =4.71, S =0.26) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการบริหาร ($\overline{X}$ =4.60, S =
และจริยธรรม ($\overline{X}$ =4.56, S =0.36) และ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\overline{X}$ =4.52, S =0.3

3. ผลการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นคุณล
สถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ค
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดม
และรายด้านมีค่าระหว่าง 0.50-0.79 ($PNI_{Modified}$ 0.50-0.79) ทั้งนี้เมื่อเรียงลำดับ
จำเป็น ($PNI_{Modified}$) จากสูงไปหาต่ำได้ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ($PNI_{Modified}$=0.7

ในการป
(PNI_{Mod}

ตารางที่

ข้อที่	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	

จา
ความสำคั
บริหารส่ว

จังหวัดม
S =0.67
อยู่ในระด
คือ ผู้บริ
วินัย อดท
S =0.55
สถานศึก
ความรับผ
($\overline{X}$ =2.7

ส่วนจังหว
S =0.36
อาชีพ ส่ว
ค่าเฉลี่ยสูง
S =0.11)
ผู้บริหาร
สถานศึกษ
ผู้บริหารส
ผู้บริหารส
สถานศึกษ

สถานศึกษ
ความต้องก
ทั้งนี้เมื่อเรี
ได้แก่ ผู้บ
สถานศึกษ
เสียสละ มี
ด้านการงาน
=0.46) ผู้บ
ความพอเพี

ตารางที่

ข้อที่	
1	
2	
3	
4	
5	

ตาร

ข้อ
ที่

6

7

8

ความ
บริหา

จังหวั
($\overline{X}$ =2
มืออา
ค่าเฉล
($\overline{X}$ =3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY



ให้การป
ผู้บริหา
ต้องการ
การลงทุ

ตารางที่

ข้อที่	
1	ผู้
2	ผู้
3	ผู้



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความเป็นผู้นำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า $PNI_{Modified}$	ลำดับ
		$\overline{X}$	S	แปลผล	$\overline{X}$	S	แปลผล		
4	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นและทุ่มเทให้ครูผู้สอนพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	2.65	0.82	ปานกลาง	4.74	0.22	มากที่สุด	0.79	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา	2.61	0.73	ปานกลาง	4.63	0.29	มากที่สุด	0.77	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการโน้มน้าวจูงใจผู้ฟังให้ปฏิบัติตามได้	2.75	0.79	ปานกลาง	4.59	0.39	มากที่สุด	0.67	7
7	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารการเขียนและการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว	2.78	0.82	ปานกลาง	4.56	0.41	มากที่สุด	0.64	8
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	2.69	0.83	ปานกลาง	4.61	0.35	มากที่สุด	0.71	6
รวมรายข้อ		2.64	0.78	ปานกลาง	4.71	0.26	มากที่สุด	0.79	

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า

1. สภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =2.64, S =0.78) ทั้งนี้เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า สภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 2.51–2.78 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสาร การเขียนและการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ($\overline{X}$ =2.78, S =0.82) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการโน้มน้าวจูงใจผู้ฟังให้ปฏิบัติตามได้ ($\overline{X}$ =2.75, S =0.79) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ =2.69, S =0.83) ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นและทุ่มเทให้ครูผู้สอนพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ =2.65, S =0.82) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ($\overline{X}$ =2.61, S =0.73) ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และข้อจำกัด ($\overline{X}$ =2.60, S =0.74) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว และมีเหตุผลเพียงพอ ($\overline{X}$ =2.55, S =0.82) และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =2.51, S =0.72) ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.71, S =0.26) ทั้งนี้เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 4.56–4.89 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =4.89, S =0.06) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว และมีเหตุผลเพียงพอ ($\overline{X}$ =4.85, S =0.14) ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และข้อจำกัด ($\overline{X}$ =4.80, S =0.19) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการโน้มน้าวจูงใจผู้ฟังให้ปฏิบัติตามได้ ($\overline{X}$ =4.74, S =0.22) ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสาร การเขียนและการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ($\overline{X}$ =4.63, S =0.29) ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นและทุ่มเทให้ครูผู้สอนพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ =4.61, S =0.35) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ =4.59, S =0.39) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ($\overline{X}$ =4.56, S =0.41) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า ความต้องการจำเป็นโดยรวมระหว่าง 0.64-0.95 ($PNI_{Modified}$ 0.64-0.95) ทั้งนี้เมื่อเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำได้ตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนกลยุทธ์

แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{Modified}$ =0.95) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว และมีเหตุผลเพียงพอ ($PNI_{Modified}$ =0.90) ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และข้อจำกัด ($PNI_{Modified}$ =0.85) ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นและทุ่มเทให้ครูผู้สอนพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($PNI_{Modified}$ =0.79) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.77) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มี ($PNI_{Modified}$ =0.71) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการโน้มน้าวจูงใจผู้ฟังให้ปฏิบัติตามได้ ($PNI_{Modified}$ =0.67) และผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสาร การเขียนและการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ($PNI_{Modified}$ =0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านมนุษย์สัมพันธ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า $PNI_{Modified}$	ลำดับ
		$\overline{X}$	S	แปลผล	$\overline{X}$	S	แปลผล		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง	3.18	0.64	ปานกลาง	4.26	0.58	มาก	0.34	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย	2.91	0.85	ปานกลาง	4.81	0.09	มากที่สุด	0.65	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย	2.99	0.60	ปานกลาง	4.63	0.27	มากที่สุด	0.55	3

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านมนุษย์สัมพันธ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า $PNI_{Modified}$	ลำดับ
		$\overline{X}$	S	แปลผล	$\overline{X}$	S	แปลผล		
4	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.81	0.57	ปานกลาง	4.89	0.04	มากที่สุด	0.74	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเอง ได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา	3.14	0.52	ปานกลาง	4.16	0.64	มาก	0.32	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร	3.11	0.71	ปานกลาง	4.38	0.49	มาก	0.41	4
	รวมรายข้อ	3.02	0.65	ปานกลาง	4.52	0.35	มากที่สุด	0.50	

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า

1. สภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.02, S =0.65) ทั้งนี้เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า สภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 2.81–3.18 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง ($\overline{X}$ =3.18, S =0.64) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเอง ได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ =3.14, S =0.52) ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร ($\overline{X}$ =3.11, S =0.71) ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ($\overline{X}$ =2.99, S =0.60) ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความ

คิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย ($\overline{X}$ =2.91, S =0.85) และผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ =2.81, S =0.57) ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.52, S =0.35) ทั้งนี้เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 4.16–4.89 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.89, S =0.04) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.81, S =0.09) ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.63, S =0.27) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.38, S =0.49) ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.26, S =0.58) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเอง ได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.16, S =0.64) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ความต้องการจำเป็นด้านมนุษยสัมพันธ์ ความต้องการจำเป็นโดยรวมระหว่าง 0.32-0.74 ($PNI_{Modified}$ 0.32-0.74) ทั้งนี้เมื่อเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำได้ตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($PNI_{Modified}$ =0.74) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย ($PNI_{Modified}$ =0.65) ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ($PNI_{Modified}$ =0.55) ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร ($PNI_{Modified}$ =0.41) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง ($PNI_{Modified}$ =0.34) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเอง ได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา ($PNI_{Modified}$ =0.32) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาและประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

1. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาและประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นโดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านความสามารถในการบริหาร 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูล ทั้ง 4 ด้าน ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับ เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้

ได้แก่ นักวิชาการ จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน จำนวน 2 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูล 9 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการสัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้ง มีความสามารถในการตัดสินใจ กำหนดแผนและนโยบาย มีทักษะการทำงานเป็นทีม ใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหาร มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถในการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรมด้านการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพรวมของสถานการณ์และเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำแนวคิดและประสบการณ์ที่ดีมาปรับใช้ และที่สำคัญคือ ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการพัฒนาทักษะในการจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงรากเหง้าของปัญหาและเลือกวิธีการแก้ไขที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 5 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาครูผู้สอน โดยเน้นการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของครู..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดระบบการประเมินผลการทำงานของครูที่เป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงาน ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจในความต้องการและความคาดหวังของครูแต่ละคน เพื่อที่จะสามารถให้การสนับสนุนที่ตรงจุดได้ ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาครู เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 5 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ฟัง การฝึกฝนการนำเสนอที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2566)

"...ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำ มีความกล้าคิดและรับผิดชอบในการตัดสินใจ ไม่มีความลังเลในการตัดสินใจจะต้องอาศัยเหตุผล และต้องคำนึงถึงความผิดถูกด้วย ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2566)

2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านความสามารถในการบริหาร พบว่า การบริหารงานสถานศึกษา ในการนิเทศการสอนและส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรม บริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล มีการวางแผนอัตรากำลังและสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ การบริหารทั่วไป ระดมทรัพยากรและประสานงานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อระดมความคิดในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และจัดทำโครงการที่ตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ โดยการวางแผนงบประมาณอย่างรอบคอบ ติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและบริหารงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา ข้อมูล เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณที่ได้รับผ่านการวิเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยให้คณะกรรมการ สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อ จัดลำดับความสำคัญ และ ศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดจากการจัดสรรงบประมาณ ทุกครั้ง จะช่วยให้การจัดสรรงบประมาณ เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับ การพัฒนาตนเองได้ การนิเทศการสอน การจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความสามารถในการให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือ แก่ครูผู้สอน ที่ดียิ่งขึ้น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 5 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเรียนรู้จากสถานศึกษาที่มีตัวแบบที่เป็นเลิศด้านงานวิจัยและสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา สามารถสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ได้เป็นอย่างดี..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม และสร้างโอกาส ให้ครูพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ รวมถึงยกย่องชมเชย เมื่อครูสร้างผลงานได้ดีและประสบความสำเร็จ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมเพื่อจัดระบบงานให้ ชัดเจน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมถึงมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม มีการ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมาย จะช่วยให้การทำงาน ภายในองค์กร ภายในสถานศึกษา เป็น ไปตามวัตถุประสงค์และเกิด ประสิทธิภาพ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 5 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบงานให้ชัดเจน สื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้การทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ วิธีการ การระดมทรัพยากร เพื่อมาพัฒนาด้านการจัดศึกษาและเรียนรู้ตัวแบบที่มีความเป็นเลิศด้านการระดมทรัพยากร รวมถึงพัฒนาการสื่อสารและมนุษย์สัมพันธ์ในการเข้าถึงชุมชน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสรรหาทรัพยากร เพื่อมาใช้ในการจัดการศึกษา..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2566)

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับความมีวินัย อดทน ขยัน มีความรับผิดชอบ มีความพอเพียง มีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ กล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง ตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความห่วงใยทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ เพื่อให้สามารถประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรอบด้านและครอบคลุม รวมถึงการฝึกฝนให้มีจิตสำนึกในจริยธรรมและคุณธรรม เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารมีความเข้าใจในหลักการทางจริยธรรมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารควรฝึกความอดทนในเรื่องของอารมณ์ จะต้องเป็นผู้ที่พร้อมไปด้วย 1) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ IQ 2) จะต้องควบคุมอารมณ์ให้ได้ถ้าหากควบคุมไม่ได้จะตัดสินใจบนอารมณ์ EQ และ 3) คุณธรรมจริยธรรม สามารถที่จะครองตน ครองคน ครองงาน MQ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรรมประจำใจ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านจิตวิทยาและการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 5 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรทุกคน และส่งผลให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจิตใจโอบอ้อมอารีต่อผู้บังคับบัญชารวมถึงเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา และการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ เพื่อให้มีสติและความสมดุลในการทำงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 5 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา เช่น หลักพรหมวิหาร 4 หลักอิทธิบาท 4 หลักธรรมาภิบาล จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความโอบอ้อมอารี ห่วงใย ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว มีวินัย อดทน ขยัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2566)

4. แนวทางการพัฒนาและประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสุขุม ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงาน สามารถควบคุมตนเองได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกฝนการควบคุมอารมณ์ และหลีกเลี่ยงการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม เช่น การตำหนิติเตียนผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น การคิดทบทวนก่อนตัดสินใจ และการให้เกียรติผู้อื่น จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นสุขและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกตนให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เข้ารับการพัฒนาตัวเองในการเข้าสังคม พัฒนาบุคลิกภาพให้ดูน่านับถือ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารจะต้องรู้จักการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คณะครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา โดยการรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักพูดจาไพเราะให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักกล่าวชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเวลาที่ปฏิบัติงานดี..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและให้เกียรติความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม การนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาพิจารณาในการตัดสินใจ และการให้รางวัลหรือกำลังใจแก่ผู้ที่มีความคิดเห็นที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 5 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลิกภาพให้ดูเรียบร้อย สุภาพ และน่าเชื่อถือ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร การใช้ภาษากายที่เหมาะสม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน จะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความเคารพนับถือจากบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการรู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและทุกภาคส่วน มีความยุติธรรมและเข้าใจหลักใน เรื่องของความเสมอภาคโดยมองเป้าหมายของปัญหาและการพัฒนาที่องค์กรเป็นหลัก..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล และติดตามผลงานอย่างใกล้ชิด การให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 5 ธันวาคม 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในหลักการความยุติธรรมและความเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ฝึกฝนการฟังอย่างตั้งใจและเท่าเทียมต่อความคิดเห็นของทุกฝ่าย การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และการตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลและหลักฐาน ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2566)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ชุมชน และกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความตื่นตัวในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2566)

ตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

องค์ประกอบ	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
1. ด้านความเป็นผู้นำ	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การคิดเชิงวิพากษ์ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการฝึกปฏิบัติจริงในสถานการณ์ต่าง ๆ 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรมด้านการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ จนมองเห็นภาพรวมของสถานการณ์และเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในเป็นผู้นำทางการศึกษา 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาควรประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิดและประสบการณ์ มุมมองภาพรวมของสถานการณ์และเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาควรเข้ารับการพัฒนาทักษะการจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงต้นเหตุของปัญหาและเลือกวิธีการแก้ไขที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาควรศึกษาดูงานการพัฒนาครูผู้สอนโดยเน้นการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของครู 1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาควรจัดระบบการประเมินผลการทำงานของครูที่เป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงาน 1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาควรศึกษาและทำความเข้าใจในความต้องการและความคาดหวังของครูแต่ละคน เพื่อที่จะสามารถให้การสนับสนุน ส่งเสริมหรือพัฒนาได้ตรงจุด 1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาควรเรียนรู้การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ฟัง การฝึกฝนการนำเสนอที่ชัดเจน การสร้างแรงบันดาลใจ
2. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมระดมความคิดจากคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และจัดทำโครงการที่ตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
	2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมวางแผนงบประมาณอย่างรอบคอบ ติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและบริหารงบประมาณ 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเรียนรู้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการนิเทศการสอนและการจัดการเรียนการสอน 2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาควรศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีตัวแบบที่เป็นเลิศด้านงานวิจัย และสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา 2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ รวมถึงยกย่องชมเชยเมื่อคุณครูสร้างผลงานได้ดีและประสบความสำเร็จ 2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมจัดระบบงานให้ชัดเจน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมถึงมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม มีการกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเรียนรู้ตัวแบบที่มีความเป็นเลิศด้านการระดมทรัพยากร รวมถึงพัฒนาการสื่อสารและมนุษย์สัมพันธ์ในการเข้าถึงชุมชน
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ การประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรอบด้าน และสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการทางจริยธรรมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความโอบอ้อมอารีห่วงใย เอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรการอบรมและพัฒนาตนเองให้มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดตามผลงานอย่างใกล้ชิด การให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกปฏิบัติการฟังอย่างลึกซึ้งและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งพยายามเข้าใจมุมมองของผู้อื่นแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม 4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกฝนการสื่อสารที่ดี ฟังอย่างตั้งใจ พูดจาไพเราะ วางตัวให้เหมาะสม และพัฒนาทักษะส่วนบุคคลอยู่เสมอ 4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรมฝึกการพูดให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา และกล่าวชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา 4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและทุกภาคส่วน เข้าใจหลักของความเสมอภาคโดยมองเป้าหมายของปัญหาและการพัฒนาที่องค์กรเป็นหลัก 4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและการตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลและหลักฐาน 4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกฝนการควบคุมอารมณ์ และหลีกเลี่ยงการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนาและประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ มาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการพัฒนาและประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ในการตรวจสอบยืนยันร่างโปรแกรมการพัฒนาและประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยการสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ยืนยันรูปแบบโปรแกรมการพัฒนาและประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่เหมาะสมในการที่จะนำไปพัฒนาผู้บริหารต่อไป ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมมีจำนวน 5 คน ประกอบด้วยนักวิชาการ จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูล 5 คน

ผู้วิจัยปรับปรุงร่างโปรแกรมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้โปรแกรมการพัฒนาและประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(ร่าง)
โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

1. หลักการ

วิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง กิจกรรมที่จะใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ซึ่งมีรูปแบบกลยุทธ์หรือกิจกรรมที่หลากหลายที่จะนำมาใช้เสริมสร้างพัฒนาตัวบุคคลที่เหมาะสม จะช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ทำให้ทำงานผิดพลาดน้อยลงและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรจากนักวิชาการหลายท่าน และการเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสม ประกอบด้วยวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน

โปรแกรม คือ รูปแบบกิจกรรมที่มีการวางแผน เป็นระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการพัฒนา เพื่อให้นำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม องค์ประกอบของโปรแกรม มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 4 Modules คือ Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) กิจกรรมการพัฒนา มี 3 วิธีคือการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน และ 5) การวัดและประเมินผล โดยจัดทำขึ้นเพื่อ นำไปใช้พัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม และองค์กร หน่วยงานราชการอื่น ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางไปปรับใช้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาทางการศึกษาของประเทศในภาพรวม และเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ให้มีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

3. เนื้อหาสาระ

เนื้อหาโปรแกรมด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่

3.1 Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ (6 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นคุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของการบริหารความขัดแย้ง มีความสามารถในการตัดสินใจ กำหนดแผนและนโยบาย มีทักษะการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องมีเป้าหมายร่วมกันมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหาร มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถในการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.1.1 มีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และข้อจำกัด สามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว และมีเหตุผลเพียงพอ

3.1.2 มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม มุ่งมั่นและทุ่มเทให้ครูผู้สอนพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.1.3 มีการใช้ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3.1.4 มีทักษะในการโน้มน้าวจูงใจผู้ฟังให้ปฏิบัติตามได้ มีทักษะในการสื่อสาร การเขียนและการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว

3.2 Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร (5 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นคุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของการบริหารงานสถานศึกษา ในการนิเทศการสอนและส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรม การบริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ และจัดสรรงบประมาณได้อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล ได้แก่ มีการวางแผนอัตรากำลังและสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ การบริหารทั่วไป ระดมทรัพยากรและประสานงานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.2.1 มีความสามารถในการนิเทศการสอน ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอน ส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา

3.2.2 มีความสามารถในการบริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ จัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.3 มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ

3.2.4 มีความสามารถในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ส่งเสริมการประสานงานและอำนวยการให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (4 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นคุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของความมีวินัย อดทน ขยัน มีความรับผิดชอบ มีความพอเพียง มีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ กล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง ตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความห่วงใยทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.3.1 เป็นผู้ที่มีมีวินัย อดทน ขยัน มีความรับผิดชอบ

3.3.2 มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ มีความห่วงใยทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว

3.3.3 มีความพอเพียง มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ

3.3.4 มีความกล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง

3.4 Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ (3 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นคุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสุขุม ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงาน สามารถควบคุมได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร .เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดริเริ่มในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.4.1 มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย

3.4.2 มีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร

3.4.3 มีการติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถควบคุมตนเองได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา

4. วิธีการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน สำหรับโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีรายละเอียด ดังนี้

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ตารางที่ 4.8 วิธีการการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนา

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม (Training)	1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)	1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
ระยะที่ 3 การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน (Action Learning)	1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้ แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบการประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ

2.1 มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด

2.2 ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ

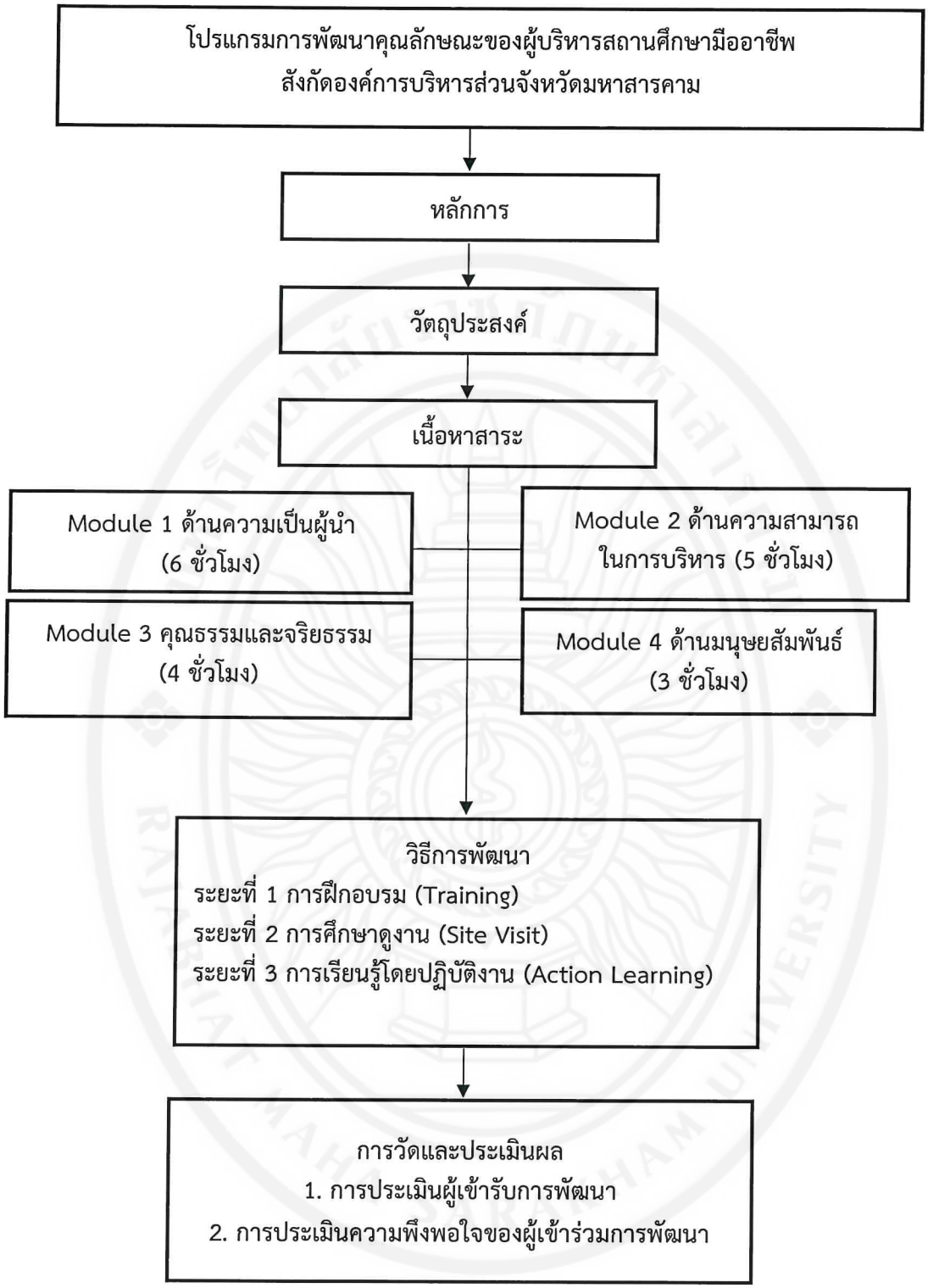
2.3 มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพรวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 แบ่งเป็น

2.3.1 ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

2.3.2 ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

2.3.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล สามารถสรุปดังภาพ



ภาพที่ 4.1 โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4.9 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	$\overline{X}$	S	แปลผล	$\overline{X}$	S	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
1.3 การนำไปใช้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.47	0.55	มาก	4.53	0.52	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระ						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.2 สอดคล้องกับองค์ประกอบ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3.4 Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.5 Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.6 Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	$\overline{X}$	S	แปลผล	$\overline{X}$	S	แปลผล
3.7 Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.63	0.52	มากที่สุด	4.69	0.51	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.67	0.52	มากที่สุด	4.93	0.15	มากที่สุด
5.การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา	4.20	0.45	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2 ประเมินความพึงพอใจ หรือผู้ที่เข้าร่วมพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.50	0.45	มากที่สุด	4.90	0.23	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	0.52	มากที่สุด	4.73	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล ตามลำดับโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

ผลการประเมินความเหมาะสมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ =4.53, S =0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.40–4.67 เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ วิธีการพัฒนา ($\overline{X}$ =4.67, S =0.52) รองลงมาคือ เนื้อหาสาระ ($\overline{X}$ =4.63, S =0.52) การวัดและประเมินผล ($\overline{X}$ =4.50, S =0.45) หลักการ ($\overline{X}$ =4.47, S =0.55) และวัตถุประสงค์ ($\overline{X}$ =4.40, S =0.55) ตามลำดับ

ผลการประเมินความเป็นไปได้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ =4.73, S =0.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.53–4.93 เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ วิธีการพัฒนา ($\overline{X}$ =4.93, S =0.15) รองลงมาคือ การวัดและประเมินผล ($\overline{X}$ =4.90, S =0.23) เนื้อหาสาระ ($\overline{X}$ =4.69, S =0.51) วัตถุประสงค์ ($\overline{X}$ =4.60, S =0.55) และหลักการ ($\overline{X}$ =4.53, S =0.52) ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ขอเสนอผลการวิเคราะห์ ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม สรุปผลดังนี้

5.1.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

สภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความสามารถในการบริหาร และด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.50-0.79 เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ

5.1.2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม คือ วิธีการในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ซึ่งหมายถึง กิจกรรมที่จะใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ มีรูปแบบกลยุทธ์หรือกิจกรรมที่หลากหลายที่จะนำมาใช้เสริมสร้างพัฒนาตัวบุคคลที่เหมาะสมโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการพัฒนาจะช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ทำให้ทำงานผิดพลาดน้อยลงและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจากนักวิชาการหลายท่าน และการเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสม ประกอบด้วยวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

มืออาชีพ ดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน แล้วนำวิธีการดังกล่าวมาจัดทำเป็นโปรแกรมที่มีรูปแบบกิจกรรมที่มีการวางแผน เป็นระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรม การปฏิบัติการ การประเมินผล เพื่อให้นำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โปรแกรมมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 4 Modules คือ Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) กิจกรรมการพัฒนา มี 3 วิธีคือการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และ การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน และ 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 สภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีความยุติธรรมวางตัวเป็นกลาง รวมถึงสามารถควบคุมตนเองได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร มีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้มีความพอเพียง มีวินัย อดทน ขยัน มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความห่วงใย มีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ มีความรับผิดชอบ สามารถระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ สร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีทักษะในการสื่อสาร สามารถเขียนและการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว มีทักษะในการโน้มน้าวจูงใจผู้ฟัง สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุเดช แสงลุน และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2565, น. 175-184) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้อง ธนชัย จุ่นหัวโทน และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2566, น. 271–284) ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจักษ์ ภูคงกิ่ง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และสุพจน์ ดวงเนตร (2566, น. 271-287) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ กิตติพงศ์ สีเทา และปองภพ ภูจอมจิตร (2567, น. 306-319) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง ทรงฤทธิ์ แก้วพรม, สังเวียน ปินะกาลัง และนฤมล อินทร์ประสิทธิ์ (2567, น. 179-190) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เหมือนดังที่ Bizzell (2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในเขตชนบทของเวอร์จิเนีย สรุปประเด็นที่ผู้บริหารต้องพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ได้แก่ ด้านบทบาทในการเป็นผู้นำ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านเทคนิคพัฒนาวิชาชีพครู

5.2.2 สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรของสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีความประสงค์ที่จะให้ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเหตุการณ์และมีเหตุผลเพียงพอ ความสามารถในแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และข้อจำกัด มีทักษะในการโน้มน้าวจูงใจ สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ สามารถนิเทศการสอนให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอน ส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา กล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง มีความรับผิดชอบ มีวินัย อดทน ขยัน ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเป็นประชาธิปไตย มีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือ มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง สอดคล้องกับ วิรัตน์ ไชยโคตร, ทองสุข วันแสน, จรูญ คูณมี และรัติกรณ์ นิยมะจันทร์ (2563, น. 180-192) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุเดช แสงลุน และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2565, น. 175-184) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ประจักษ์ ภูคงกิ่ง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และสุพจน์ ดวงเนตร (2566, น. 271-287) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ กิตติพงศ์ สีเทา และปองภพ ภูจอมจิตร (2567, น. 306-319) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ดิเรก แสงกนึก และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567, น. 1-14) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังที่ Bizzell (2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในเขตชนบทของเวอร์จิเนีย สรุปประเด็นที่ผู้บริหารต้องพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ได้แก่ ด้านบทบาทในการเป็นผู้นำ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านเทคนิคพัฒนาวิชาชีพครู และสอดคล้องกับ Ali Sabanci (2013) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอนาคตภาพด้านคุณลักษณะของผู้นำสถานศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของผู้นำสถานศึกษาคือ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล การมีมนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจ ความโปร่งใสในการทำงาน ความสามารถในวิชาชีพ ทักษะในการแก้ปัญหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแนวสู่ความสำเร็จ

5.2.3 ผลการศึกษาดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ดิเรก แสงกนึก (2567) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิชาการ บุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความสามารถในการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์, จิรวัฒน์ กิติพิเชฐสรรค์ และวิจิตรา เจริญพงษ์ (2567, น. 210-226) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ

5.2.4 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม คือ วิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ มี 4 Modules คือ Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ แล้วนำมาวิเคราะห์เป็นโปรแกรมที่มีรูปแบบกิจกรรม เป็นระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โปรแกรมมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 4 Modules คือ Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) กิจกรรมการพัฒนา มี 3 วิธีคือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน และ 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และ 4.73 ตามลำดับ

จากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าโปรแกรม คือ วิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ประกอบด้วย 4 Modules ดังนี้ Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ กิจกรรมที่มีการวางแผน เป็นระบบแผนโครงสร้างกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ออกแบบมาโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการพัฒนา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ

2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ บวรชัยเดช และพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2018, น. 51-63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม และ 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.1.2 จากผลการประเมินการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นผู้นำมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางและวิธีการที่เหมาะสมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

5.3.2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะกระบวนการตัดสินใจของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกอร สมปราชญ์. (2562). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น*. สืบค้นจาก https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2023/2/2354_6270.pdf

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สืบค้นจาก https://otepc.go.th/th/content_page /item/3267-3-2564.html

กฤษกนก ดวงชาชม. (2561). *มนุษยสัมพันธ์*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

กิจจา บานชื่น. (2560). *มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

กิตติพงศ์ สีเทา และปองภพ ภูจอมจิตร. (2567). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 6(1), 306-319.

ขวัญกมล สายเส้น. (2561). ผู้นำสายพันธ์ใหม่ในยุค 4.0. *วารสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ*, 123-124.

ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. สืบค้นจาก http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html

คำหมาน คนไค. (2542). *ทางก้าวหน้าของครูผู้สอนมืออาชีพ : การพัฒนาวิชาชีพครูผู้สอนตามแนวทางของ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *ภาวะผู้นำ*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จตุรงค์ ธนะสีลังกูร. (2558). *การบริหารจัดการทางการศึกษา*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.

จักรพันธุ์ จันทร์เจริญ. (2561). *การบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.

จำเนียร พลหาญ. (2563). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เจริญ ภูวิจิตร์. (2558). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอาเซียน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.

ชยากานต์ เรืองสุวรรณ. (2562). *การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. *วารสารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 1(1), 304-306.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2546). *การบริหารการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *หลักการบริหารการศึกษาและจัดการศึกษา.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ชุติมา สุทธิวารี. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา

ชูชัย สมิทธิไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชษฐา ค้าคล่อง. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดิเรก แสงกนึก และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ตามทัศนคติของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(1), 1-14.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2550). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

ทรงฤทธิ์ แก้วพรม, สังเวียน ปินะกาลัง และนฤมล อินทร์ประสิทธิ์. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตมหาจุฬาขอนแก่น,* 7(4), 179-190.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2546). *มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร.* กรุงเทพฯ: อินฟอร์มีเดีย บุ๊คส์.

ธนชัย จุ่นหัวโทน และชยากานต์ เรืองสุวรรณ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(2), 271–284.

ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). *ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ : ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียน ยุคปฏิรูปการศึกษา.* ขอนแก่น: ข้าวฟ่างการพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2559). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการ และทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: ตีรณสาร.

นุชนาฎ เพชรชำานาญ. (2563). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เขตดุสิตในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,* 16(1), 111-122.

บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย,* 6(2), 208-210.

บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประจักษ์ ภูคงกิ่ง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และสุพจน์ ดวงเนตร. (2566). การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 17(3), 271-287.

ประยูร ศรีประสาธน์. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

ปิยณัฐ วงศ์เครือศร. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ในยุค Thailand 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). สืบค้นจาก https://dictionary.orst.go.th

พรชัย ภาพันธ์. (2547). เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคล ทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิชาการ*, 1(1), 39-44.

พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์, จิรวัฒน์ กิติพิเชฐสรรค์ และวิจิตรา เจริญพงษ์. (2567). การพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 6(2), 210-226.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ. (2561) *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพศาล วรคำ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

ภานุเดช แสงลุน และชยากานต์ เรืองสุวรรณ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 11(41), 175-184.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภิญโญ สาธร. (2555). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). *การศึกษาและความเป็นครูผู้สอนไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: พริ้นติ้งเฮ้าส์.

รุ่งอรุณ บวรชัยเดช และพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2018). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา. *Al-HIKMAH Journal*, *8*(16), 51–63. สืบค้นจาก https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HIKMAH/article/view/168410

วิรัตน์ ไชยโคตร, ทองสุข วันแสน, จรูญ คูณมี และรัติกรณ์ นิยมะจันทร์. (2563). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. *วารสารมนุษศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 26(2), 180-192.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2540). *เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์การพิมพ์.

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). *การพัฒนาหลักสูตรสานต่อที่ท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: เซ็นเตอร์ดีสคัพเวอรี่.

วิรัตน์ ไชยโคตร, ทองสุข วันแสน, จรูญ คูณมี และรัติกรณ์ นิยมะจันทร์. (2563). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. *วารสารมนุษศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 26(2), 180-192.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำใฝ่บริการในองค์การ : แนวคิดหลักการทฤษฎี และงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541*). เอกสารชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่มที่ 8.* กรุงเทพฯ: คัมปาย อิมเมจจิ้ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุญาณี ฉิมอ่ำ. (2550). *การบริหารที่มีผลต่อสถานศึกษาเอกชน.* กรุงเทพฯ: ศิริพัฒน์.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2558). *หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติทางการบริหารและพัฒนาการศึกษา.* มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2563). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษายุค 4.0.* มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2555). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุรพล พุฒคำ. (2547). *การบริหารสถานศึกษา.* ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุรพล สุพางค์. (2548). ครู...วิชาชีพชั้นสูง. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, 25(1), 34-35.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวิทย์ ยอดสละ. (2556*). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2544). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). (2567). *ผลการประเมิน PISA 2022 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.* สืบค้นจาก https://pisathailand.ipst.ac.th/pisa2022-summary-result

สมคิด บางโม. (2554). *หลักการจัดการ.* กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมเดช สีแสง. (2543). *คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา.* ชัยนาท: ริมบึง.

หวน พินธุพันธ์. (2549). *นักบริหารมืออาชีพ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์.

อัจฉรา วงษ์เอก. (2566). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการศึกษา. *วารสารการจัดการทางการศึกษาปฐมวัย*, 5(1), 76-123.

อุ่นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวคิดการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

Alquizar J. S. (2013). *Characteristics of School Administrators as Predictors of Instructional Management Leadership*. Available https://www.researchgate.net

Barr, M.J. and Keating, A. (1990). *Introduction : Elements of Program Development Developer Effective Student Services Program*. San Francisco: Jossey–Bass.

Bizzell, Brade E. (2011). *Professional Development of School Principals in the Rural Appalachian Region of Virginia*. Blacksburg virginia.

Boone, E.J. (1992). *Developing Program in Adult Education.* New Jersey: Prentice Hall.

Dubrin Andrew, J. (2007). *Essential of Management-Fromm E, Demartino R. Zen Buddhism and psychoanalysis.* New York: Grove Press.

Galely, Horton and Wrona. (2015). *R U Ready 4 Y?: The Business Leader's Guide to an Emergent Generation of Millennials in the Workforce.* Indiana: Xlibris US.

Farah, A. I. (2013). School Management: Characteristics of Effective. *Principal Global Journals Inc. (USA),* 13(13), 12-16.

Good, Carter. (1973). *V. Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book Col.

Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard and Dawey E. Johnson. (2001). *Management of Organizational Behavior : Leading Human Resources* (Eight edition). New Jersey: Prentice Hall.

Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.

Jennings, C., and Wargnier, J. (2014). *Effective learning with 70:20:10: The new frontier for the extended enterprise*. Retrieved Oct 31, 2022, from: http://info.crossknowledge.com/dc/ YE7WzyR1y-e5dhBK2-qh5CZdiggBQ2CZARH3VivQFZHWU2ySVMazjV5AqvAtJ7sqM1JHOfKH Den0cxEqz8dqbsqerYqYlEhfZxf_BulGQCSedloNZYt5KSY33EENXP97zhm74sb3 alHGHd5xy7uLig==/ YOq7g0YGs000F003TMT15G1

Rabin, R. (2013). *Blended learning for leadership: The CCL approach.* Retrieved Oct 31, 2022, from: http://www.ccl.org/Leadership/pdf/research/ Blended LearningLeadership.pdf

Rogers, M. (2000). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.

Sabanci, A. (2013). *Understanding School Leaders' Characteristics and Estimating the Future*. Available : http://www.scirp.org/journal/ojl

Sergiovanni, Thomas J. and others. (1987). *Education Governance and Administration* (2nd). New Jersey: Englewood Cliffs.

Stoner, A.F. and C. Wankel. (1986). *Management* (3ed). New Delhi: Prentice-Hall.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.

Stueber, Ross Edmund. (2000). The Charcteristics of an effective Lutheran High School Smitt, Administrator. *Dissertation Abstracts International*, 61(2), 61-65-A.

Taylor, R. (2005). *Personal Autonomy: New Essays on Personal Autonomy and Its Role in Moral Philosophy.* New York: Cambridge University Press.

Wentling, T.L. (1992). *Planning For Effective Training : a Guide to Curriculum Development.* Rome: FAO.

Wills, M. (1993). *Managing the Training Process : Putting The Basic Into Practice.* London: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

2. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ 4 ด้าน จำนวน 29 ข้อ ดังนี้

1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวน	7	ข้อ
2. ด้านความสามารถในการบริหาร	จำนวน	8	ข้อ
3. ด้านความเป็นผู้นำ	จำนวน	8	ข้อ
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	จำนวน	6	ข้อ

3. เมื่อท่านได้รับแบบสอบถามนี้แล้ว ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกตอนและทุกข้อตามความเป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบทางลบต่อตัวท่านหรือสถานศึกษาแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

นางแววดาว ทดคุย
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผศ.ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ โทร. 08 0020 7773 อาจารย์ที่ปรึกษา
นางแววดาว ทดคุย โทร. 08 0568 8563 ผู้ทำการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพ

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา

( ) ครูผู้สอน

2. ขนาดสถานศึกษา

( ) ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)

( ) ขนาดกลาง (นักเรียน 121-359 คน)

( ) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 360 คน)

ตอนที่ 2 ระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมที่แสดงออก

1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2) ด้านความสามารถในการบริหาร

3) ด้านความเป็นผู้นำ

4) ด้านมนุษยสัมพันธ์

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ แต่ละด้านว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องตารางความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านโดยรายมีรายละเอียดดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริ สถานศึกษามืออาชีพ
ด้านที่ 1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัย อดทน ข
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอ
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพอเพียง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ
5	ผู้บริหารสถานศึกษา กล้าปฏิเสธการ ที่ไม่ซื่อตรง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอ รอบคอบ ไม่ประมาท
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความห่วงใย ทั้ การงานและเรื่องส่วนตัว
ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการบริหาร	
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนิเทศกา ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแ ครูผู้สอน
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษ
10	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงบประมา โดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัม
11	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมา อย่างมีประสิทธิภาพ
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอน ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิ ให้เกิดผลสำเร็จ
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมความก้าว ในวิชาชีพ

ข้อ	การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการบริหาร											
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา										
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงานและอำนวยการให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล										
ด้านที่ 3 ด้านความเป็นผู้นำ											
16	ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และข้อจำกัด										
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเหตุการณ์และมีเหตุผลเพียงพอ										
18	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม										
19	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นและทุ่มเทให้ครูผู้สอนพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย										
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา										
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการโน้มน้าวจูงใจผู้ฟังให้ปฏิบัติตามได้										
22	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสาร การเขียนและการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว										
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ										

ข้อ	การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ด้านที่ 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์											
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง										
25	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย										
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขุม น่าเคารพนับถือเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย										
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา										
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา										
29	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร										

*****ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม*****



แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่1 ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ. .....ตั้งแต่เวลา.....ถึง.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่2 ประเด็นในการสัมภาษณ์

1. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ด้านความเป็นผู้นำ

ท่านมีแนวทางการหรือวิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายให้เหมาะสมได้อย่างไร

.....

.....

ท่านมีแนวทางการหรือวิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ให้ตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็ว ทันเหตุการณ์และมีเหตุผลเพียงพอได้อย่างไร

.....

.....

ท่านมีแนวทางการหรือวิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ให้แก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และข้อจำกัดได้อย่างไร

.....

.....

2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ด้านความสามารถในการบริหาร

ท่านมีแนวทางการหรือวิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดสรรงบประมาณให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร

ท่านมีแนวทางการหรือวิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างไร

ท่านมีแนวทางการหรือวิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ในการนิเทศการสอนและให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอนอย่างไร

---

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ท่านมีแนวทางการหรือวิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความกล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรงได้อย่างไร

ท่านมีแนวทางการหรือวิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรับผิดชอบได้อย่างไร

ท่านมีแนวทางการหรือวิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละได้อย่างไร

---

4. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ด้านมนุษยสัมพันธ์

ท่านมีแนวทางการหรือวิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ในการติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร

ท่านมีแนวทางการหรือวิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตยอย่างไร

ท่านมีแนวทางการหรือวิธีการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยอย่างไร

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง
นางแววดาว ทดคุย

ผศ.ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ โทร. 08 0020 7773 อาจารย์ที่ปรึกษา
นางแววดาว ทดคุย โทร. 08 0568 8563 ผู้ทำการวิจัย



แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของแบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่ได้จาก แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านความสามารถในการบริหาร 3) ด้านความเป็นผู้นำ และ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน จำนวน 29 ข้อ ได้แก่

1.1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวน	7	ข้อ
1.2 ด้านความสามารถในการบริหาร	จำนวน	8	ข้อ
1.3 ด้านความเป็นผู้นำ	จำนวน	8	ข้อ
1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์	จำนวน	6	ข้อ

2. โปรดพิจารณาความสอดคล้องประเด็นข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับข้อความกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับข้อความกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

+1 เมื่อมั่นใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับข้อความกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

นางแววดาว ทดคุย
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

นิยามศัพท์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนา
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

.....

1.5.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2566 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละด้านไว้ดังนี้

1.5.1.1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่แสดงถึงความมีวินัย อดทน ขยัน ซื่อตรง มีความรับผิดชอบ มีสติรู้ตัว มีความพอเพียง มีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ประพฤติตามกฎ ระเบียบ ยืนหยัดในความถูกต้อง ความเป็นธรรม ดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง มีเหตุผล ตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความโอบอ้อมอารี ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5.1.2 ด้านความสามารถในการบริหาร หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามในการบริหารงานสถานศึกษา ในการนิเทศการสอนและส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรม การบริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ และจัดสรรงบประมาณได้อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล ได้แก่ มีการวางแผนอัตรากำลังและสร้างขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติ การบริหารทั่วไป ระดมทรัพยากรและประสานงานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

1.5.1.3 ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่สามารถบริหารความขัดแย้ง มีความสามารถในการตัดสินใจ กำหนดแผนและนโยบาย มีทักษะการทำงานเป็นทีม ใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหาร มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถในการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์

1.5.1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสุขุม ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงาน รู้จักและควบคุมตนเอง ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5.2 สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ระดับคุณลักษณะ 4 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่แสดงออกและเป็นอยู่จริงในสภาพปัจจุบัน

1.5.3 สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ระดับคุณลักษณะ 4 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพึงประสงค์จะให้เป็น

1.5.4 ความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ค่าที่ได้จากการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2566

1.5.5 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง วิธีการในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 4 Modules คือ Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) กิจกรรมการพัฒนา มี 3 วิธี คือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน และ 5) การวัดและประเมินผล

1.5.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2566

1.5.7 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2566

1.5.8 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2566

1.5.9 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาครอบคลุมพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาหรือข้อความกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ			ระดับความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ
			-1	0	+1	
ด้านที่ 1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	**ข้อ**					
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่แสดงถึงความมีวินัย อดทน ขยัน ซื่อตรง มีความรับผิดชอบ มีสติรู้ตัว มีความพอเพียง มีเมตตา กรุณ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ มีเหตุผล ตัดสินใจอย่างรอบคอบ ไม่ประมาท มีความห่วงใยความทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว	1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัย อดทน ขยัน				
	2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบ				
	3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพอเพียง				
	4	ผู้บริหารสถานศึกษามีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ				
	5	ผู้บริหารสถานศึกษา กล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง				
	6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ไม่ประมาท				
	7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความห่วงใย ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว				
ด้านที่ 2 ความสามารถในการบริหาร						
ด้านความสามารถในการบริหาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามในการบริหารงานสถานศึกษา ในการนิเทศการสอนและส่งเสริมการวิจัย การพัฒนา	8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนิเทศการสอน ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอน				
	9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา				

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ			ระดับความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ
			-1	0	+1	
สื่อนวัตกรรม การบริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์และจัดสรรงบประมาณได้อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล ได้แก่ มีการวางแผนอัตรากำลังและสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ การบริหารทั่วไป ระดมทรัพยากรและประสานงานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	10	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์				
	11	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
	12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ				
	13	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ				
	14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา				
	15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงานและอำนวยการให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ				
ด้านที่ 3 ความเป็นผู้นำ						
ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามสามารถบริหารความขัดแย้ง มีความสามารถในการตัดสินใจ กำหนดแผนและนโยบาย มีทักษะการ	16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และข้อจำกัด				
	17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็วทันเหตุการณ์และมีเหตุผลเพียงพอ				

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ			ระดับความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ
			-1	0	+1	
ทำงานเป็นทีม ใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหาร มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถในการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์	18	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม				
	19	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นและทุ่มเทให้ครูผู้สอนพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย				
	20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา				
	21	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการโน้มน้าวจูงใจผู้ฟังให้ปฏิบัติตามได้				
	22	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสาร การเขียนและการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว				
	23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ				
ด้านที่ 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ (กับผู้ใต้บังคับบัญชา)						
ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสุขุม ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงาน รู้จัก	24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง				
	25	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย				
	26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขุม น่าเคารพนับถือเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย				

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ			ระดับความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ
			-1	0	+1	
และควบคุมตนเอง ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา	27	ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา				
	28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเอง ได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา				
	29	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร				

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

.....

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นได้ของ แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อต่างๆ ว่ามีความความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึงมีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

นางแววดาว ทดคุย
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ระดับคะแนนที่ท่านคิดว่ามีความเหมาะสม และความเป็นไปได้

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1.1 ความชัดเจนของหลักการ										
1.2 ความสำคัญของหลักการ										
1.3 การนำไปใช้										
2.1 เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ										
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ										
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์										
3.2 สอดคล้องกับองค์ประกอบ										
3.3 ระยะเวลาในการพัฒนา										
3.4 Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ										
3.5 Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร										
3.6 Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม										
3.7 Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์										
4. วิธีการพัฒนา										
4.1 การฝึกอบรม										
4.2 การศึกษาดูงาน										

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
4.3 การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน										
5.1 การประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนาการพัฒนา										
5.2 ประเมินความพึงพอใจหรือผู้ที่เข้าร่วมพัฒนา										

ลงชื่อ) ..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่านในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

ตารางที่ ข.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม $\sum R$	เฉลี่ย IOC	ความสอดคล้อง
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัย อดทน ขยัน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพอเพียง	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา กล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ไม่ประมาท	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความห่วงใยทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
ด้านที่ 2 ความสามารถในการบริหาร									
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนิเทศการสอน ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม $\sum R$	เฉลี่ย IOC	ความสอดคล้อง
		1	2	3	4	5			
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงานและอำนวยการให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1	1	0	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
ด้านที่ 3 ความเป็นผู้นำ									
16	ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และข้อจำกัด	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็วทันเหตุการณ์และมีเหตุผลเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นและทุ่มเทให้ครูผู้สอนพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม $\sum R$	เฉลี่ย IOC	ความสอดคล้อง
		1	2	3	4	5			
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการโน้มน้าวจูงใจผู้ฟังให้ปฏิบัติตามได้	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารการเขียนและการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขุมน่าเคารพนับถือเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
ด้านที่ 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ (กับผู้ใต้บังคับบัญชา)									
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเอง ได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง

หมายเหตุ. สรุปค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8–1.00

ตารางที่ ข.2 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ข้อที่	การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
		ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (α)	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (α)
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัย อดทน ขยัน	0.67	0.94	0.60	0.94
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบ	0.52	0.91	0.49	0.91
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพอเพียง	0.57	0.94	0.47	0.96
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ	0.46	0.94	0.52	0.95
5	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง	0.46	0.94	0.48	0.97
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ไม่ประมาท	0.65	0.91	0.35	0.94
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความห่วงใย ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว	0.58	0.94	0.43	0.94
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนิเทศการสอน ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอน	0.61	0.91	0.53	0.95
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา	0.40	0.96	0.47	0.97
10	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์	0.46	0.97	0.65	0.97

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
		ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (α)	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (α)
11	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.65	0.97	0.58	0.96
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ	0.58	0.96	0.46	0.97
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.46	0.97	0.46	0.97
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	0.46	0.95	0.61	0.94
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงานและอำนวยการให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	0.69	0.94	0.44	0.94
16	ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และข้อจำกัด	0.40	0.94	0.43	0.94
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็วทันเหตุการณ์และมีเหตุผลเพียงพอ	0.53	0.94	0.43	0.97

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
		ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (α)	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (α)
18	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม	0.36	0.92	0.45	0.97
19	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นและทุ่มเทให้ครูผู้สอนพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	0.41	0.92	0.55	0.97
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา	0.45	0.94	0.71	0.97
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการโน้มน้าวจูงใจผู้ฟังให้ปฏิบัติตามได้	0.38	0.91	0.44	0.96
22	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารการเขียนและการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว	0.50	0.97	0.47	0.91
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	0.52	0.97	0.52	0.96
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง	0.47	0.97	0.46	0.94
25	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย	0.52	0.97	0.61	0.95
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขุม น่าเคารพนับถือเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย	0.46	0.95	0.42	0.95

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
		ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (α)	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (α)
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.61	0.91	0.53	0.95
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเอง ได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา	0.38	0.94	0.43	0.93
29	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร	0.50	0.91	0.47	0.91
รวม		0.36-0.69	0.94	0.42-0.71	0.95

ตารางที่ ข.3 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	$\overline{X}$	S	แปลผล	$\overline{X}$	S	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
1.3 การนำไปใช้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.47	0.55	มาก	4.53	0.52	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระ						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ ข.3 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	$\overline{X}$	S	แปลผล	$\overline{X}$	S	แปลผล
3.2 สอดคล้องกับองค์ประกอบ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3.4 Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.5 Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.6 Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.7 Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.63	0.52	มากที่สุด	4.69	0.51	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.67	0.52	มากที่สุด	4.93	0.15	มากที่สุด
5.การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา การพัฒนา	4.20	0.45	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2 ประเมินความพึงพอใจ หรือผู้ที่เข้าร่วมพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.50	0.45	มากที่สุด	4.90	0.23	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	0.52	มากที่สุด	4.73	0.39	มากที่สุด

ภาคผนวก ค

หนังสือราชการ



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๘๑๑๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร

ด้วยนางแววดาว ทดดุย นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
รองอธิการบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๐-๕๖๘๘๕๖๓)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์

ที่ คศ.๖๐๓๓/๒๕๖๕ **วันที่** ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี

ด้วยนางแววดาว ทดคุย นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์กฤษกนก ดวงชาทม)
ประธานสาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๘๑๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายกอบกิจ ธรรมานุชิต

ด้วยนางแววดาว ทดคุย นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
รองอธิการบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๐-๕๖๘๘๔๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๘๑๑๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายทรงศักดิ์ ทุงจันทร์

ด้วยนางแววดาว ทดดุย นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
รองอธิการบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๐-๕๖๘๘๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๘๑๑๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายพงษ์พิมล คำลอย

ด้วยนางแววดาว ทดคุย นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
รองอธิการบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๐-๕๖๘๘๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๘๑๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นางสมปอง มาตย์แท่น

ด้วยนางแววดาว ทดคุย นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
รองอธิการบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๐-๕๖๘๘๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๘๑๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายสุริยา แสนจันทร์

ด้วยนางแววดาว ทดคุย นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
รองอธิการบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๐-๕๖๘๘๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๘๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายกองโทคมคาย อุดรพิมพ์

ด้วยนางแววดาว ทดคุย นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
รองอธิการบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๐-๕๖๘๘๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๘๑๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายคมณ์ แคนสุข

ด้วยนางแววดาว ทดคุย นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
รองอธิการบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๐-๕๖๘๘๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธนินธร นามวรรณ

ด้วยนางแววดาว ทดคุย นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๐-๕๖๘๘๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

เรียน ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์

ด้วยนางแววดาว ทดคุย นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๐-๕๖๘๘๔๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

เรียน นายเอกลักษณ์ บุญท้าว

ด้วยนางแววดาว ทดคุย นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๐-๕๖๘๘๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

เรียน นายสุพิชญ พรอยู่ศรี

ด้วยนางแววดาว ทดคุย นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๐-๕๖๘๘๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

เรียน นายชูชาติ สิทธิสาร

ด้วยนางแววดาว ทดคุย นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ "แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

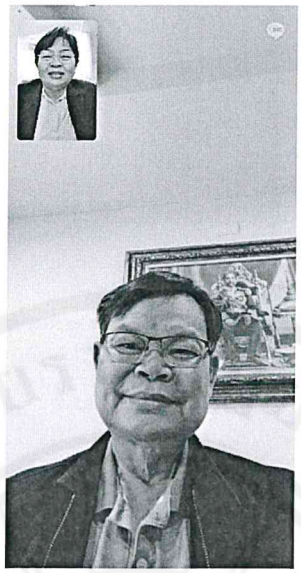
ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๐-๕๖๘๘๕๖๓)

ภาคผนวก ง

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพที่ ง.1 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วันที่ 7 ธันวาคม 2566



ภาพที่ ง.2 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วันที่ 8 ธันวาคม 2566



ภาพที่ ง.3 สัมภาษณ์ นายกอบกิจ ธรรมานุชิต วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาพละศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำแหน่ง รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม วันที่ 10 กันยายน 2566



ภาพที่ ง.4 สัมภาษณ์ ดร.ทรงศักดิ์ ทุงจันทร์ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด วันที่ 5 ธันวาคม 2566



ภาพที่ ง.5 สัมภาษณ์ ดร.พงษ์พิมล คำลอย วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา วันที่ 1 ธันวาคม 2566



ภาพที่ ง.6 สัมภาษณ์ ดร.สมปอง มาตย์แท่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม วันที่ 1 ธันวาคม 2566



ภาพที่ ง.7 สัมภาษณ์ นายสุริยา แสนจันทร์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
โรงเรียนหนองเหล็กศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
วันที่ 5 ธันวาคม 2566



ภาพที่ ง.8 ดร.คมคาย อุดรพิมพ์ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566



ภาพที่ ง.9 นายคมณ์ แคนสุข วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนนาข่าวิทยาคม
วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

ภาคผนวก จ

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม



โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

Develop the characteristics of a professional School Administrators Program Affiliation Maha-Sarakham Provincial Administrative Organization

นางแววดาว ทดคุย
นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นนี้จะเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ทุกท่าน

ขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์ สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ และขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดทั้งผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

แววดาว ทดคุย
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ส่วนที่ 1
บทนำ

1. หลักการ

วิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง กิจกรรมที่จะใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ซึ่งมีรูปแบบกลยุทธ์หรือกิจกรรมที่หลากหลายที่จะนำมาใช้เสริมสร้างพัฒนาตัวบุคคลที่เหมาะสม จะช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ทำให้ทำงานผิดพลาดน้อยลงและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรจากนักวิชาการหลายท่าน และการเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสม ประกอบด้วยวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน

โปรแกรม คือ รูปแบบกิจกรรมที่มีการวางแผนเป็นระบบเพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการทำงาน ที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรม การปฏิบัติการและการประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม องค์ประกอบของโปรแกรม มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 4 Modules คือ Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) กิจกรรมการพัฒนา มี 3 วิธีคือการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน และ 5) การวัดและประเมินผล โดยจัดทำขึ้นเพื่อ นำไปใช้พัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม และองค์กร หน่วยงานราชการอื่น ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางไปปรับใช้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาทางการศึกษาของประเทศในภาพรวม และเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ให้มีประสิทธิภาพ และรับรองการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองต่อไป

3. เนื้อหาสาระ

เนื้อหาโปรแกรมด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่

3.1 Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ (6 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นคุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของการบริหารความขัดแย้ง มีความสามารถในการตัดสินใจ กำหนดแผนและนโยบาย มีทักษะการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องมีเป้าหมายร่วมกันมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหาร มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถในการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.1.1 มีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และข้อจำกัด สามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเหตุการณ์และมีเหตุผลเพียงพอ

3.1.2 มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม มุ่งมั่นและทุ่มเทให้ครูผู้สอนพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.1.3 มีการใช้ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3.1.4 มีทักษะในการโน้มน้าวจูงใจผู้ฟังให้ปฏิบัติตามได้ มีทักษะในการสื่อสาร การเขียนและการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว

3.2 Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร (5 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นคุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของการบริหารงานสถานศึกษา ในการนิเทศการสอนและส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรม การบริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ และจัดสรรงบประมาณได้อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล ได้แก่ มีการวางแผนอัตรากำลังและสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ การบริหารทั่วไป ระดมทรัพยากรและประสานงานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.2.1 มีความสามารถในการนิเทศการสอน ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอน ส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา

3.2.2 มีความสามารถในการบริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ จัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.3 มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ

3.2.4 มีความสามารถในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ส่งเสริมการประสานงานและอำนวยการให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (4 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นคุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของความมีวินัย อดทน ขยัน มีความรับผิดชอบ มีความพอเพียง มีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ กล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง ตัดสินใจอย่างรอบคอบ ไม่ประมาท มีความห่วงใยทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.3.1 เป็นผู้ที่มีมีวินัย อดทน ขยัน มีความรับผิดชอบ

3.3.2 มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ มีความห่วงใยทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว

3.3.3 มีความพอเพียง มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ไม่ประมาท

3.3.4 มีความกล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง

3.4 Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ (3 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นคุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสุขุม ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงาน สามารถควบคุมได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดริเริ่มในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.4.1 มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย

3.4.2 มีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร

3.4.3 มีการติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถควบคุมตนเอง ได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา

4. วิธีการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน สำหรับโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีรายละเอียด ดังนี้

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ตารางที่ 1.1 วิธีการการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนา

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม (Training)	1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)	1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
ระยะที่ 3 การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน (Action Learning)	1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้ แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบการประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ

2.1 มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด

2.2 ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ

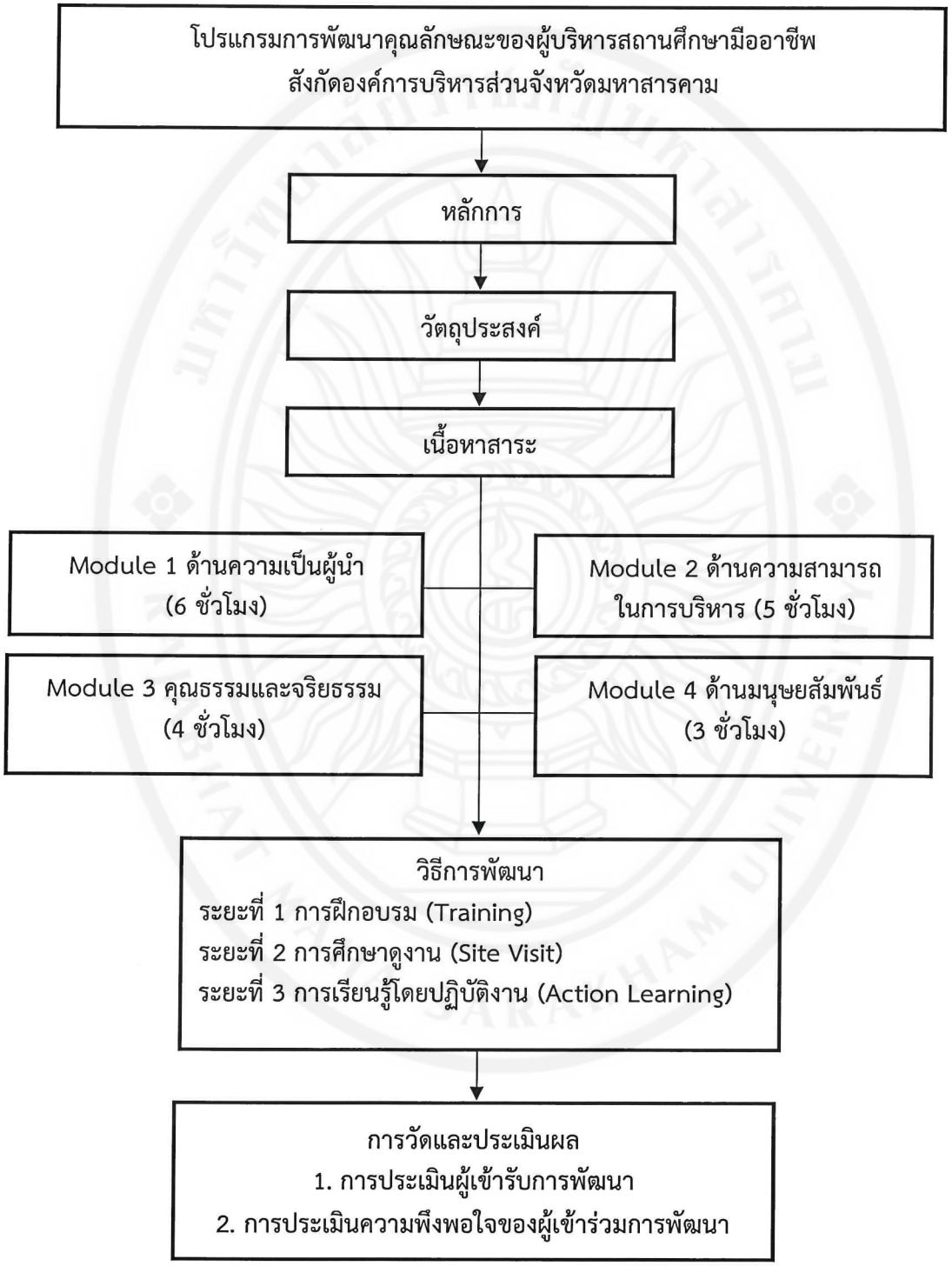
2.3 มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพรวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 แบ่งเป็น

2.3.1 ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

2.3.2 ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

2.3.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล สามารถสรุปดังภาพ



ภาพที่ 1.1 โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ส่วนที่ 2
โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ
(6 ชั่วโมง)

1. หลักการ

ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่สามารถบริหารความขัดแย้ง มีความสามารถในการตัดสินใจ กำหนดแผนและนโยบาย มีทักษะการทำงานเป็นทีม ใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหาร มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถในการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านความเป็นผู้นำ

2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านความเป็นผู้นำ

2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านความเป็นผู้นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 มีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และข้อจำกัด สามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเหตุการณ์และมีเหตุผลเพียงพอ

3.2. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม มุ่งมั่นและทุ่มเทให้ครูพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.3. มีการใช้ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3.4 มีทักษะในการโน้มน้าวจูงใจผู้ฟังให้ปฏิบัติตามได้ มีทักษะในการสื่อสาร การเขียนและการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

4.1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของความเป็นผู้นำในหัวข้อ 1) ความเป็นผู้นำคืออะไร 2) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่เกิดหรือถูกสร้างขึ้นมา 3) ตัวอย่างทักษะความเป็นผู้นำที่ดี และ 4) คุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของทักษะความเป็นผู้นำ

4.1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการเป็นผู้นำที่ดี การสร้างกลยุทธ์ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

4.1.3 แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีในอุดมคติ

4.1.4 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

4.2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน

4.3.1 ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

4.3.2 อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

4.3.3 กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 1
Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ความเป็นผู้นำคืออะไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่เกิด หรือถูกสร้างขึ้นมา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านยกตัวอย่างทักษะความเป็นผู้นำที่ดี มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4. คุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของทักษะความเป็นผู้นำควรมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร
(5 ชั่วโมง)

1. หลักการ

ด้านความสามารถในการบริหาร หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามในการบริหารงานสถานศึกษา ในการนิเทศการสอนและส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรม การบริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ และจัดสรรงบประมาณได้อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล ได้แก่ มีการวางแผนอัตรากำลังและสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ การบริหารทั่วไป ระดมทรัพยากรและประสานงานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านความสามารถในการบริหาร

2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านความสามารถในการบริหาร

2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านความสามารถในการบริหารไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 มีความสามารถในการนิเทศการสอน ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอน ส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา

3.2 มีความสามารถในการบริหารงบประมาณโดยยึดหลักการบริหารโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ จัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ

3.4 มีความสามารถในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ส่งเสริมการประสานงานและอำนวยการให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

4.1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของด้านความสามารถในการบริหาร ในหัวข้อ 1) การบริหารงานวิชาการที่ดี 2) การบริหารงบประมาณที่ดี 3) การบริหารงานบุคคลที่ดี และ 4) การบริหารทั่วไปที่ดี

4.1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของความสามารถในการบริหาร รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

4.1.3 แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับความสามารถในการบริหารที่ดีในอุดมคติ

4.1.4 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

4.2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน

4.3.1 ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

4.3.2 อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

4.3.3 กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 2
Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ท่านมีการบริหารงานวิชาการอย่างไร และมีหน้าที่อะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

2. ท่านมีการบริหารงบประมาณอย่างไร และมีหน้าที่อะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

3. ท่านมีการบริหารงานบุคคลอย่างไร และมีหน้าที่อะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

4. ท่านมีการบริหารทั่วไปอย่างไร และมีหน้าที่อะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
(4 ชั่วโมง)

1. หลักการ

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่แสดงถึงความมีวินัย อดทน ขยัน ซื่อตรง มีความรับผิดชอบ มีสติรู้ตัว มีความพอเพียง มีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ประพฤติตามกฎ ระเบียบ ยืนหยัดในความถูกต้อง ความเป็นธรรม ดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง มีเหตุผล ตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความโอบอ้อมอารี ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 เป็นผู้ที่มีมีวินัย อดทน ขยัน มีความรับผิดชอบ

3.2 มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ มีความห่วงใยทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว

3.3 มีความพอเพียง มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ไม่ประมาท

3.4 มีความกล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

4.1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการมีคุณธรรมและจริยธรรม ในหัวข้อ 1) ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม 2) คุณธรรมและจริยธรรมพื้นฐานของผู้บริหาร 3) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับองค์กร และ 4) การตัดสินใจอย่างรอบคอบ

4.1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

4.1.3 แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี

4.1.4 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

4.2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือ โรงเรียนต้นแบบ

4.3 การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน

4.3.1 ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการ

แลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

4.3.2 อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

4.3.3 กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 3
Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. อธิบายความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมต่ออาชีพของตนเอง

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมพื้นฐานของผู้บริหาร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีการนำคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับองค์กร มาใช้ในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการตัดสินใจอย่างรอบคอบอย่างไร

.....

.....

.....

.....

Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์
(3 ชั่วโมง)

1. หลักการ

ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง คุณสมบัติที่บ่งบอกถึงความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสุขุม ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงาน รู้จักและควบคุมตนเองให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านมนุษยสัมพันธ์

2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย

3.2 มีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร

3.3 มีการติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถควบคุมตนเอง ได้ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

4.1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์ในหัวข้อ 1) ข้อดีของการมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร 2) มิติของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร 3) องค์ประกอบสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ และ 4) เคล็ดลับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

4.1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

4.1.3 แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีในอุดมคติ

4.1.4 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

4.2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน

4.3.1 ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

4.3.2 อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

4.3.3 กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 4
Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ท่านจงบอกข้อดีของการมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

.....
.....
.....
.....

2. ท่านมีเคล็ดลับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรอย่างไร

.....
.....
.....
.....

3. ท่านนำความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ มาใช้ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรของท่านอย่างไร

.....
.....
.....
.....

4. มิติของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรมีความสำคัญอย่างไร และท่านมีแนวปฏิบัติในองค์กรของท่านอย่างไร

.....
.....
.....

บรรณานุกรม

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นเรศ บุญช่วย. (2555). แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์,* 6(3), 25-26.

พัชรา วาณิชวศิล. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์ สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุดม มุ่งเกษม. (2551). *Governance กับการพัฒนาข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: ไอเดียแสควร์.

Robinson, R. B. Jr. (2007). *Strategic Management : Formulation, Implementation, and Control.* Boston: McGraw Hill International Edition.



คู่มือการใช้โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

Guide For The Program on Develop the characteristics of a professional School Administrators Affiliation Maha-Sarakham Provincial Administrative Organization

นางแววดาว ทดคุย

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา

คู่มือการใช้โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือการใช้โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นนี้จะเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ทุกท่าน

ขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์ สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ และขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดทั้งผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

แววดาว ทดคุย
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การดำเนินการตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

1. คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านความสามารถในการบริหาร 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์

1.2 ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด

1.3 ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา

1.4 จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้รอบคอบ

1.5 ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดไว้

1.6 ประเมินผลการพัฒนา และสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ

2. การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

1. เรียนเชิญผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการซึ่งควรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเข้าร่วมโครงการได้จนจบโปรแกรม

2. ส่งหนังสือราชการ เพื่อเรียนเชิญผู้บริหารที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ

3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา

4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้เรียบร้อย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)

2. ประเมินผลก่อนการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ (15 นาที)

3. ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้เนื้อหาจาก Module 1-4 (19 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการหลังการพัฒนา

การดำเนินการหลังการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สรุปบทเรียน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และถาม-ตอบ ข้อสงสัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ (30 นาที)

2. ประเมินผลหลังการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ (15 นาที)

3. ประเมินความพึงพอใจหลังจบกิจกรรมการพัฒนา พิธีปิด และมอบเกียรติบัตรแก่วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา (15 นาที)

3. กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีวิธีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม (Training)	1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)	1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
ระยะที่ 3 การเรียนรู้โดยปฏิบัติงาน (Action Learning)	1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
	3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

4.ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

ใช้เวลาในการพัฒนา จำนวน 19 ชั่วโมง (3 วัน)

5. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบ Module 1, Module 2, Module 3 และ Module 4
2. ใบงาน แบบทดสอบ และแบบประเมิน
3. เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

6. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามดำเนินการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

6.1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

6.1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

6.1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้ แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

6.1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80 คะแนน) แบ่งเป็น

6.2 1 ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

6.2 2 ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

6.2 3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

รายละเอียดการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แสดงดังตาราง

ตารางการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

วันที่	ช่วงเวลา	กิจกรรม/เนื้อหา	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
1	เช้า	ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา		30 นาที
		ประเมินผลก่อนการพัฒนา	- ทดสอบ	15 นาที
		Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ 1.1 ความเป็นผู้นำคืออะไร 1.2 ผู้นำที่ยิ่งใหญ่เกิดหรือถูกสร้างขึ้นมา 1.3 ตัวอย่างทักษะความเป็นผู้นำที่ดี	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การเรียนรู้โดยปฏิบัติ	3.30 ชั่วโมง
	บ่าย	Module 1 ด้านความเป็นผู้นำ 1.3 ตัวอย่างทักษะความเป็นผู้นำที่ดี 1.4 คุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของทักษะความเป็นผู้นำ Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร 1.1 การบริหารงานวิชาการที่ดี 1.2 การบริหารงบประมาณที่ดี	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การเรียนรู้โดยปฏิบัติ	2.30 ชั่วโมง 2 ชั่วโมง
2	เช้า	Module 2 ด้านความสามารถในการบริหาร 1.3 การบริหารงานบุคคลที่ดี 1.4 การบริหารงานทั่วไปที่ดี Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 1.1 ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การเรียนรู้โดยปฏิบัติ	3 ชั่วโมง 1 ชั่วโมง

วันที่	ช่วงเวลา	กิจกรรม/เนื้อหา	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
	บ่าย	Module 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 1.2 คุณธรรมและจริยธรรมพื้นฐานของผู้บริหาร 1.3 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับองค์กร 1.4 การตัดสินใจอย่างรอบคอบ	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การเรียนรู้โดยปฏิบัติ	3 ชั่วโมง
3	เช้า	Module 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ 1.1 ข้อดีของการมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร 1.2 มิติของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร 1.3 องค์ประกอบสำคัญของมนุษยสัมพันธ์	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การเรียนรู้โดยปฏิบัติ	2 ชั่วโมง
	บ่าย	1.4 เคล็ดลับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร		1 ชั่วโมง
		สรุปบทเรียน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น		30 นาที
		ประเมินผลหลังการพัฒนา		15 นาที
		ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการอบรมและกิจกรรมการพัฒนา		15 นาที
		พิธีปิด		

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

แววดาว ทดคุย และชยากานต์ เรืองสุวรรณ. (2568). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 4(2), มีนาคม-เมษายน.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางแววดาว ทดคุย
วันเกิด	13 พฤษภาคม 2515
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 1/25 หมู่ที่ 14 ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม