

Guidelines for Developing School Administrators' Desirable Characteristics in the Pasak Jolasid Secondary School Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Lopburi

Paramed Mahimueang

Patcharapa Tantichuwet

Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University

Kamphaeng Saen Campus

Corresponding Author: aofpm1996@gmail.com

Received: March 15, 2026 Revised: April 9, 2026 Accepted: April 20, 2026

Abstract

The objectives of this study were 1. to investigate the needs for developing school administrators to possess desirable characteristics in the Pasak Jolasid Secondary School Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Lopburi; and 2. to examine guidelines for the development of desirable characteristics among school administrators in the same cluster. The participants were 186 teachers from schools in the cluster, with the sample size determined using the table of Krejcie & Morgan and selected through multi-stage sampling. The research instruments were a questionnaire, with content validity ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.989, and an interview form used to obtain development guidelines. The statistics used for data analysis included mean, percentage, standard deviation, the Modified Priority Needs Index and content analysis.

The results indicated that the need for developing desirable characteristics of school administrators was at a high level in the current situation, whereas the desired situation was at the highest level. Analysis by aspect revealed that visionary leadership had the highest needs index, followed by human relations, management, and appropriate personality, respectively, while morality had the lowest needs index. In addition, the guidelines for developing desirable characteristics of school administrators in six aspects consisted of 12 development guidelines such as proactive vision communication and establishing friendly relationships.

Keywords: Guidelines for Developing School Administrators, Need, School Administrators' Desirable Characteristics

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดีในกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ปารเมศ มหิเมือง

พัชรภา ดันติชเวช

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Corresponding Author: aofpm1996@gmail.com

ได้รับบทความ: 15 มีนาคม 2569 ปรับปรุงแก้ไข: 9 เมษายน 2569 ตอรับตีพิมพ์: 20 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดีในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี 2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ จำนวน 186 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989 และแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีเพื่อระบุความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดีในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบริหารจัดการ ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และด้านที่มีค่าดัชนีลำดับ ความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านคุณธรรม ส่วนแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดีทั้ง 6 ด้านมีทั้งหมด 12 แนวทาง เช่น สื่อสารวิสัยทัศน์เชิงรุกและการสร้างความสัมพันธ์เชิงกลียาณมิตร

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา, ความต้องการจำเป็น, ลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 มีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ในระดับสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง นโยบาย และแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ปัจจุบัน ผู้บริหารที่ดีต้องสามารถบริหารจัดการทรัพยากร พัฒนาองค์ความรู้ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สามารถสื่อสารกับคนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรียกศรัทธา ความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ และสามารถนำความสุขในการทำงานมาสู่สมาชิกในองค์กรได้ ต้องมีรูปแบบการสื่อสารแบบสนทนาพูดคุยใกล้ชิดกันอย่างสม่ำเสมอ สร้างบรรยากาศให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและจริงใจในการประชุมร่วมกันในครั้งแรกให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสียเกิดความสบายใจและสมัครใจที่จะร่วมประชุมแก้ปัญหาต่าง ๆ (รุ่ง ศรีธัญญาพร, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องเป็นคนที่มีความเป็นผู้นำ มีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต และเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ เรื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ความภูมิใจ ให้กับผู้ที่ร่วมงานได้ (สมิตร สุวรรณ, 2565) และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะที่ดีควรมีอย่างน้อย 6 ด้าน 1) ด้านคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในจริยธรรมและประโยชน์ส่วนรวม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลและกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 3) ด้านบริหารจัดการ มีความรู้ความสามารถในการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถสื่อสารและสร้างความร่วมมือที่ดีกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน 5) ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีความมั่นใจ สุขภาพ น่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียน และ 6) ด้านการใช้นวัตกรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะดังที่กล่าวมามีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน การมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะช่วยกระตุ้นให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพ ในขณะเดียวกัน หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ หรือไม่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลให้โรงเรียนขาดทิศทางในการพัฒนา ขวัญกำลังใจของครูลดลง และอาจส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดทักษะ

หรือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา เช่น การบริหารงานบุคคล หากขาดการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังที่ดี ส่งผลให้ได้ อัตรากำลังครูที่ไม่ตรงวิชาเอกตามความต้องการของโรงเรียน (โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และ ชนมณี ศิลาณกิจ, 2564) การบริหารงานวิชาการ หากผู้บริหารให้ความสำคัญงานวิชาการน้อยกว่างานด้านอื่น ๆ ทั้งที่ การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญ ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการขาดประสิทธิภาพ (อัยรัชดา แก้วโสภา, 2566)

การจัดการศึกษาในจังหวัดลพบุรีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคนและการยกระดับ ศักยภาพของพื้นที่ เนื่องจากจังหวัดลพบุรีได้รับการกำหนดให้เป็นหนึ่งในศูนย์กลางการศึกษาของภูมิภาค และเป็นที่ตั้งของศึกษาธิการภาค 1 มีสถานศึกษาหลากหลายระดับและทำหน้าที่ผลิตและพัฒนากำลังคน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาท้องถิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของจังหวัดลพบุรี เพื่อเพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดจึงเป็นกลไกหลักในการนำนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติ ในโรงเรียน โดยเฉพาะกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ ซึ่งมีความหลากหลายด้านบริบทชุมชน และโอกาสทางการศึกษา ยังต้องการผู้บริหารที่มีลักษณะที่ดี เช่น ภาวะผู้นำ ทักษะการทำงาน และ คุณลักษณะด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดีในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ เพื่อให้ผลการวิจัย สามารถนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากรทาง การศึกษาในเขตพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดีในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา เขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา

ลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมสามารถมองได้ว่าเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่แสดงออกจากตัวผู้บริหาร ทั้งในมิติคุณลักษณะภายใน บุคลิกภาพภายนอก พฤติกรรมการทำงาน และ แนวทางการบริหารที่เหมาะสม ซึ่งเอื้อต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและการส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและเอกสารต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุป ได้เป็น 6 ด้านสำคัญ ดังนี้ 1) ด้านคุณธรรม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านบริหารจัดการ 4) ด้านมนุษย สัมพันธ์ 5) ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และ 6) ด้านการใช้นวัตกรรม ซึ่งแสดงดังตาราง 1

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling)

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้เลือกแบบเจาะจงโดยใช้เกณฑ์ คือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และมีประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารมากกว่า 5 ปี เป็นผู้อำนวยการเขตพื้นที่ 1 คน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ 1 คน และผู้อำนวยการกลุ่มระดับเขตพื้นที่ และที่ปรึกษา 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต ป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี ซึ่งสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสร้างแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ ก่อนนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความครอบคลุมของประเด็นคำถาม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 จากนั้น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนพระนารายณ์ จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้มาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) สำหรับสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี จึงร่างคำถามโดยใช้ข้อมูลจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดีในการออกแบบข้อคำถามก่อนเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ และพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล ถึงผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ป่าสักชลสิทธิ์ จำนวน 8 ฉบับ พร้อมแบบสอบถามจำนวน 186 ฉบับ แจกไปตามโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำนวน 8 โรงเรียน ในรูปแบบออนไลน์ โดยจำนวนแบบสอบถามเป็นไปตามการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ จำนวน 151 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.183

3.2 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี ในกลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ โดยใช้การวิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อแปลผลรายข้อ รายด้าน และภาพรวมตามเกณฑ์การประเมิน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้วิธี Priority Needs Index ($PNI_{modified}$)

4.3 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดทำข้อมูลและสรุปข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดีในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดีในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดีในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ตาราง 2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดีในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ลักษณะที่ดี ของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{Modified}$ (I-D)/D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านคุณธรรม	4.060	0.745	มาก	4.919	0.338	มากที่สุด	0.212	6
2. ด้านการมี วิสัยทัศน์	3.801	0.774	มาก	4.918	0.340	มากที่สุด	0.294	1
3. ด้านบริหาร จัดการ	3.881	0.731	มาก	4.925	0.334	มากที่สุด	0.269	3
4. ด้านมนุษย สัมพันธ์	3.856	0.782	มาก	4.928	0.327	มากที่สุด	0.278	2

ตาราง 2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดีในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี (ต่อ)

ลักษณะที่ดี ของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified} (I-D)/D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
5. ด้านการมี บุคลิกภาพที่ เหมาะสม	3.909	0.756	มาก	4.918	0.340	มากที่สุด	0.258	4
6. ด้านการใช้ นวัตกรรม	3.947	0.734	มาก	4.923	0.333	มากที่สุด	0.247	5
เฉลี่ยรวม	3.909	0.754	มาก	4.922	0.335	มากที่สุด	0.260	

จากตาราง 2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดีในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีทั้ง 6 ด้านพบว่า สภาพปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.909$, S.D. = 0.754) และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.922$, S.D. = 0.335) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารให้มีลักษณะที่ดี ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (PNI_{Modified}) = 0.294 รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) = 0.278 และด้านบริหารจัดการ มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) = 0.269 และด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านคุณธรรม มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) = 0.212 ตามลำดับ

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน จากนั้นจึงนำบทสัมภาษณ์ที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งได้แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี ทั้ง 6 ด้าน จำนวน 12 แนวทาง ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 2 แนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับนโยบายและบริบท และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงรุกและการสร้างความสัมพันธ์เชิงกลายมิตร

ด้านมนุษยสัมพันธ์ มี 2 แนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและการบริหารแบบร่วมมือ และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าถึงบุคลากรเชิงรุกและการบริหารด้วยหลักรัฐศาสตร์

ด้านการจัดการ มี 2 แนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และคุณธรรมเพื่อความยุติธรรม และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและพัฒนาบุคลากร เชิงรุกผ่านแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มี 2 แนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาพลักษณ์ ภายนอกและการเป็นแบบอย่างที่ดี และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) และจิตวิญญาณผู้นำ

ด้านการใช้นวัตกรรม มี 2 แนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลและการวางระบบนวัตกรรมองค์กร และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะดิจิทัลเชิงลึกและการเรียนรู้ ร่วมกับบุคลากร

ด้านคุณธรรม มี 2 แนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม และเป็นแบบอย่างตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการด้วยหลัก ธรรมาภิบาลและยึดประโยชน์ส่วนรวม

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดีในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา เขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี อภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ด้านวิสัยทัศน์ เป็นด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ผู้วิจัยเห็นว่าสถานการณ์ การศึกษาปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและผันผวนสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มองอนาคตและกำหนดทิศทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน เพราะวิสัยทัศน์เป็นเข็มทิศสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานและการจัดการในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมทินี มาลานนท์ และคณะ (2567) พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง การสื่อสารและการจูงใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ และการทำงานเป็นทีม

ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีรายการที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา ปัจจุบันมีภาระงานซับซ้อนและเร่งด่วน ครูและบุคลากรจึงหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็น ผู้สนับสนุน ครูจึงมีความต้องการการบริหารสถานศึกษาที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า การสั่งการตามสายงานเพียงอย่างเดียว เมื่อผู้บริหารแสดงบทบาทเป็นผู้สนับสนุนจะช่วยลดความตึง เครียดจากภาระงานที่มีจำนวนมาก และสร้างความรู้สึกลดท้อในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรณนิศา นนทศักดิ์ และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2567) พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมทำงาน เป็นทีม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายของสถานศึกษา

ด้านการบริหารจัดการมีรายการที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีบุคลากรจำนวนมากและเชี่ยวชาญหลากหลาย จึงต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม ความโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ สอนศรี และคณะ (2567) พบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านคุณธรรมเป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ด้อยที่สุด ผู้วิจัยเห็นว่าแม้ด้านคุณธรรมจะมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมต่ำสุด สะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์มีการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมใกล้เคียงกับสภาพที่พึงประสงค์แล้วในภาพรวม อันเป็นผลจากการอบรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ แก้วมัน (2560) พบว่า คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์

แนวทางที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับนโยบายและบริบท ผู้วิจัยเห็นว่าการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ไม่ควรเป็นเพียงถ้อยคำเชิงอุดมคติในเอกสาร แต่ต้องเป็นกระบวนการเชิงระบบที่เริ่มจากการศึกษานโยบาย วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของโรงเรียนด้วยเครื่องมือที่เหมาะสม และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับนวัตกรรมทางการบริหาร เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรินทร์รัตน์ เสือจอย (2564) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ และการระบุกลยุทธ์ที่มีอนาคต ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางที่ 2 สื่อสารวิสัยทัศน์เชิงรุกและสร้างความสัมพันธ์เชิงกลายมิตร ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารใช้การสื่อสารเชิงรุกควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์เชิงกลายมิตร ช่วยให้เกิดความไว้วางใจ ยอมรับวิสัยทัศน์ และพร้อมร่วมมือในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงศ์ ทาปง และ สงวน อินทร์รักษ์ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กร การรับรู้ผลตอบแทนจากการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยังพบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการรับรู้ผลตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี ด้านมนุษยสัมพันธ์

แนวทางที่ 1 สร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและบริหารแบบร่วมมือ ผู้วิจัยเห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจควบคู่กับการบริหารแบบร่วมมือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัย พร้อมรับผิดชอบร่วมกับผู้บริหาร ส่งผลให้การดำเนินงานตามนโยบายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

เป็นไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพล พันโน (2566) ซึ่งเสนอแนวทางว่าผู้บริหารควรไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญแก่ครู เปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถเต็มศักยภาพ และรับฟังข้อเสนอแนะจากครูด้วยความเต็มใจ

แนวทางที่ 2 เข้าถึงบุคลากรเชิงรุกและบริหารด้วยหลักรัฐศาสตร์ ผู้วิจัยเห็นว่าการเข้าหาบุคลากรเชิงรุกควบคู่กับการบริหารบนหลักประชาธิปไตยและการกระจายอำนาจ ช่วยสร้างความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี ขจัดโจร และ ชนมณี ศิลาณกิจ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงจูงใจ การให้คำแนะนำ การรับฟังความคิดเห็น และการกระจายอำนาจ

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะที่ดี ด้านบริหารจัดการ

แนวทางที่ 1 บริหารตามหลักธรรมาภิบาลและคุณธรรมเพื่อความยุติธรรม ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางนี้ไม่ใช่เพียงกรอบเชิงอุดมคติแต่เป็นกลไกเชิงปฏิบัติที่ทำให้การบริหารงานบุคคลโปร่งใสและมีมนุษยธรรม โดยการยึดหลักธรรมาภิบาลและนิติธรรมช่วยลดอคติและความไม่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเกียรติกร ธมมวโร และคณะ (2566) ที่เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารควรวางตัวบุคคลตามความถนัดและความสามารถ ให้ความใส่ใจและไว้วางใจ สนับสนุนและช่วยแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ และดักเตือนบนพื้นฐานของความโปร่งใส

แนวทางที่ 2 ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกผ่านแผนพัฒนาดตนเองรายบุคคล ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางนี้สะท้อนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกในบริบทการศึกษา ทำให้การพัฒนาบุคลากรอยู่บนแผนพัฒนาดตนเองรายบุคคล ที่ช่วยแก้ปัญหาของสถานศึกษาและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันย์ภัสศุทธิ์ อ่อนเพชร (2566) ที่เสนอแนวทางสำคัญ ได้แก่ การนำผลการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ และการกำหนดกรอบแนวทางหรือหลักสูตรองค์ความรู้เฉพาะ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบว่าสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ เนื่องจากเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดจากความคิดเห็นของครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ด้วยแนวทางจากการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการกำหนดวิสัยทัศน์โดยรับฟังความคิดเห็นของครู บริบทของสถานศึกษารวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและนโยบายต่าง ๆ ของรัฐ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาในด้านอื่น ๆ ด้วยเช่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นรองลงมา ทั้งนี้หากผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีลักษณะที่ดีแล้วจะส่งผลดีต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของโรงเรียน และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้ครูและบุคลากรเข้าใจร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. สภาพปัจจุบันลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาไปปรับใช้โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ต้องพัฒนาเป็นอันดับแรก

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีควรมีบทบาทเชิงรุกในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้ก้าวสู่ระดับมากที่สุดอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมและพัฒนาครอบคลุมลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน ควบคู่กับการนิเทศ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการบริหารงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพิจารณาขยายขอบเขตไปยังโรงเรียนทั้งหมดในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีนำผลการวิจัยไปปรับใช้

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่ดีของผู้บริหารทั้ง 6 ด้านกับผลลัพธ์ทางการศึกษา เช่น คุณภาพงานวิชาการ ความพึงพอใจและความผูกพันของครู เพื่อระบุว่าด้านใดมีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษามากที่สุด และใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารในอนาคต

3. ควรศึกษาการสร้างรูปแบบที่ช่วยให้ผู้บริหารนำ 6 ด้านไปใช้สร้างวัฒนธรรมโรงเรียน เช่น โรงเรียนดิจิทัล หรือโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ประโยชน์ที่ได้คือ โรงเรียนจะไม่พัฒนาผู้บริหารเฉพาะตัวบุคคล แต่เปลี่ยนไปสู่การสร้างบรรยากาศและค่านิยมร่วมที่ยั่งยืน ส่งผลต่อครูและนักเรียนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ภูวประภาชาติ, มิตรภาณี พุ่มกล่อม, และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(4), 1392-1405. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1_s/article/view/259271/176842
- กิตติพงศ์ ทาปง และ สงวน อินทร์รักษ์. (2566). ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 21(1), 18-35. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mgsj/article/view/268574/181292>
- กุลจิรา รักชนคร. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 328-344. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/241162/165120>
- โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และ ชนมณี ศิลาณกิจ. (2564). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(5), 29-41. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/247551/168209>
- คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Research Information. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/bitstream/handle/1234567890/7377/Fulltext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน. (2562). การศึกษาคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. วิทยานิพนธ์ (คณะศึกษาศาสตร์) – มหาวิทยาลัยนเรศวร. http://www.edu.nu.ac.th/th/news/docs/download/2020_02_07_10_22_20.pdf
- ชลธิชา บัวทอง. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].
- ชุติมา สุทธิวาริ. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].

- ธัญญ์ศุภมภ์ อ่อนเพชร. (2566). การเพิ่มประสิทธิภาพในการนำแผนพัฒนารายบุคคลมาใช้เพื่อพัฒนาข้าราชการสังกัดกรมการจัดหางาน [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. <https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/854>
- นพวรรณ แก้วมัน. (2560). คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].
- นัฐพล พันโน. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. SNRU e-Thesis. https://gsmsis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2023102864421229213_fulltext.pdf
- เบญจพร ท่อประเสริฐ. (2563). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3916/1/RMU-TT-170600.pdf>
- พัชรินทร์ สอนศรี, ศรีเพ็ญ พลเดช, และวินิณี ทศนะเทพ. (2567). ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาศาสตร์*, 1(4), 1-17. <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi/article/view/1222/932>
- พระเกรียงไกร ธมมวโร (มณีกัลย์), พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, และกฤตยากร ลดาวัลย์. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(1), 135-150. <https://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2109/1340>
- เมทินี มาลานนท์, สายันห์ ฝาน้อย, ฤทธิยาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์, และสุรัชย์ วัฒนาอุดมชัย. (2567). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 8(2), 88-102. <https://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2639/1693>
- รุ่ง ศรีอัฐภาพร. (2565). *การสื่อสารองค์กร (Organizational Communication)*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณนิศา นนทศักดิ์ และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี. *วารสารนิสิตวัง*, 26(2), 98-108. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jonw/article/view/272733/186227>

- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]*. DSpace at Silpakorn University.
<http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3544/1/61252339.pdf>
- สมฤดี ขจัดใจ และ ชนมณี ศิลาณกิจ. (2566). *ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 5(2), 30-43.*
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/husolru/article/view/265884/174239>
- สร้อยทิพย์ แก้วตา. (2565). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร]*. NU Intellectual Repository.
<https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5679/3/SoytipKaewta.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. พริกหวานกราฟฟิค.
- สุภาวดี พรหมทะสาร. (2561). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีวะตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]*.
- สุมิตร สุวรรณ. (2565). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- อรอนงค์ เทียบอุดม. (2565). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]*. SNRU e-Thesis.
https://gsmsis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/20230224634_21229143_fulltext.pdf
- อัยรัชดา แก้วโสภา. (2566). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 15 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 5(2), 1-14.*
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/husolru/article/view/263675/174230>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3)*, 607–610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

