

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

สุภวัฒน์ บุญมา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

สุภวัฒน์ บุญมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCY IN THE MODERN ERA AND THE SUCCESS OF PERFORMANCE – BASED BUDGETING ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY

SUPHAWAT BOONMA

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

June 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุภวัฒน์ บุญมา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์)
..... กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม	..... กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.ธีระ ภูดี)	(ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์)
..... กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิ	
(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 24 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายฤทธิไกร มั่นธง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า นายพิทยา เยียวรัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนเอื้องก่อนาดี และนางกชพร มูลพงษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเซียงเซา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว ที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สุภวัฒน์ บุญมา

ชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย สุภวัฒน์ บุญมา

กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์
ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์

ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน 3) เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน 4) เปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และ 6) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 319 คน จาก 91 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 91 คน ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ 91 คน และครูผู้สอน 137 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965 และค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.582 – 0.872 และแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 และค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.617 – 0.802 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถานศึกษายุคใหม่ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่และความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r = .759)

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สำคัญ: สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ บริหารงบประมาณ มุ่งเน้นผลงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TITLE The Relationship between School Administrators' Competency in the Modern Era and the Success of Performance–Based Budgeting Administration in Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2

AUTHOR Suphawat Boonma

ADVISORS Assoc. Prof. Dr. Jinda Lapho

Dr. Weerawat Khamsaenphan

DEGREE M.Ed. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) the level of school administrators' competencies in the modern era; 2) the level of success in performance – based budgeting administration; 3) to compare of school administrators' competencies in the modern era, classified by positions and school sizes; 4) to compare the success of performance – based budgeting administration, classified by positions and school sizes; 5) to examine the relationship between of school administrators' competencies in the modern era and the success of performance – based budgeting administration; and 6) to propose guidelines for developing of school administrators' competencies in the modern era in relation to the success of performance – based budgeting administration under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. The sample, selected through multistage random sampling, consisted of 319 participants from 91 schools in the academic year 2025, including 91 school administrators, 91 teachers responsible for budget administration, and 137 teachers. The research instruments comprised questionnaires measuring school administrators' competencies in the modern era, and the success of performance – based budgeting administration, with discrimination indices ranging from 0.582 to 0.872, and from 0.617 to 0.802, and reliability coefficients of 0.965 and 0.974, respectively. The statistics for data analysis

included frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, One – Way ANOVA, Scheffé's post hoc comparison, and Pearson's product–moment correlation coefficient. The proposed guidelines for developing school administrators' competencies in the modern era in relation to the success of performance–based budgeting administration were obtained through expert interviews and content analysis.

The findings were as follows:

1. The school administrators' competencies in the modern era were overall at the highest level.

2. The success of performance–based budgeting administration was overall at a high level.

3. The school administrators' competencies in the modern era and the success of performance – based budgeting administration, classified by positions, showed statistically significant differences at the 0.01 level. No statistically significant differences were found, either overall or across individual aspects, when classified by school sizes.

4. The school administrators' competencies in the modern era and the success of performance – based budgeting administration had a positive relationship with statistical significance at the .01 level, with a high level of correlation (r = .759).

5. The proposed guidelines for developing school administrators' competencies in the modern era related to the success of performance – based budgeting administration consisted of two dimensions: 1) technology and innovation utilization, and 2) visionary and change leadership.

Keywords: Competency, School Administrators in the Modern Era, Budget Administration, Performance–Based Budgeting

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	4
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
	สมมติฐานของการวิจัย	6
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	7
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
	นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
	นิยามของยุคใหม่ (The Modern Era)	20
	นิยาม แนวคิดและลักษณะของยุคใหม่	20
	ความหมายของยุคใหม่	23
	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	25
	ความหมายของสมรรถนะ	25
	ความสำคัญของสมรรถนะ	30
	ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	33
	ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	35
	ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	37
	ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	37
	ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	40
	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	41
	การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	43
	การบริหารงบประมาณ	90
	ความหมายของงบประมาณ	90

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ความสำคัญของงบประมาณ 91
การบริหารงบประมาณ 91
ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ 93
ประเภทของงบประมาณ 95
การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน 106
องค์ประกอบของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน 108
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 140
ข้อมูลทั่วไป 140
บริบทการจัดการศึกษา 141
ภารกิจหลัก 141
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร 142
กลยุทธ์หน่วยงาน (Strategy) 142
ค่านิยมองค์กร (VALUE) 145
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 146
งานวิจัยในประเทศ 146
งานวิจัยต่างประเทศ 152

3 วิธีดำเนินการวิจัย 157
ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 158
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 158
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 168
การเก็บรวบรวมข้อมูล 173
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 174
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 176

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 178
คุณสมบัติและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 178
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนา 180
การวิเคราะห์ข้อมูล 180

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 181
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 181
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 182
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 184
ตอนที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จ
ในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 184
ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 225

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 237
ความมุ่งหมายของการวิจัย 237
สมมติฐานของการวิจัย 238
วิธีดำเนินการวิจัย 239
สรุปผลการวิจัย 244
อภิปรายผลการวิจัย 247
ข้อเสนอแนะ 255

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

บรรณานุกรม 259

ภาคผนวก 275
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 277
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 283
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 303
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง 317
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 331
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ 339
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา 351
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อหาแนวทางพัฒนา 357

ประวัติย่อของผู้วิจัย 365

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ 49
2 การกำหนดชื่อตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ได้
จากการสังเคราะห์ 54
3 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาตนเองและการปรับตัว 61
4 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง 69
5 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 75
6 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน 81
7 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย 88
8 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการวางแผนงบประมาณ 119
9 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต 123
10 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 126
11 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุม
งบประมาณ 129
12 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการรายงานทางการเงินและ
ผลการดำเนินงาน 132
13 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ด้านการบริหารสินทรัพย์ 135
14 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ด้านการตรวจสอบภายใน 139
15 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามพื้นที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 158
16 จำนวนกลุ่มโรงเรียนตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะขนาดโรงเรียน 159
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 .....
17 จำนวนกลุ่มโรงเรียนตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน 160
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 .....
18 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 54 โรงเรียน 162

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

19 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 34 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน 166
20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน 185
21 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยรวม 186
22 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ด้านการพัฒนาตนเองและการปรับตัว 187
23 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 188
24 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 189
25 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ด้านการติดต่อสื่อสารและ การประสานงาน 190
26 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ด้านการทำงานเป็นทีมและ การสร้างเครือข่าย 192
27 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยรวม 193
28 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการวางแผน งบประมาณ 194
29 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต 195
30 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 196
31 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหาร ทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 197
32 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการรายงาน ทางการเงินและผลการดำเนินงาน 198
33 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารสินทรัพย์ 199

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

34 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการตรวจสอบภายใน 200

35 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จำแนกตาม สถานภาพ โดยรวมและรายด้าน 201

36 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จำแนกตาม สถานภาพ โดยใช้วิธีการ Scheffe. 203

37 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 205

38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน 207

39 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีการ Scheffe. 209

40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 211

41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จากตัวแปรทั้งหมด 213

42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม 215

43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการวางแผนงบประมาณ (Y_1) 216

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต (Y_2) 217
45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Y_3) 218
46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ (Y_4) 219
47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน (Y_5) 220
48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลลง ด้านการบริหารสินทรัพย์ (Y_6) 221
49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการตรวจสอบภายใน (Y_7) 222
50 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับ ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน 223
51 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3) 230
52 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับ ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2) 235

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

53 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษายุคใหม่ 319

54 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสำเร็จของการบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 324

55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 333

56 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพน เขต 2 335

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 10

2 สัมภาษณ์ นางศรีแพ ไกยเทียม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 11 พฤษภาคม 2569 359

3 สัมภาษณ์ นางจุฑามณี หอยตะคุ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 11 พฤษภาคม 2569 359

4 สัมภาษณ์ นายวิญญู คำหา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราษฎร์สามัคคี อำเภอนาหว้าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 11 พฤษภาคม 2569 360

5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 12 พฤษภาคม 2569 360

6 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 12 พฤษภาคม 2569 361

7 สัมภาษณ์ นางสาววิยะดา โพธิ์ทะโสม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองซน อำเภอนาทมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 20 พฤษภาคม 2569 361

8 สัมภาษณ์ นายสุขสันต์ กุดนอก ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองซน สังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 20 พฤษภาคม 2569 362

9 สัมภาษณ์ นางกชพร มูลพงษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเชียงเซา สังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 22 พฤษภาคม 2569 362

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

10 สัมภาษณ์ นายโกสินทร์ มะละกา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนเอื้องก่อนาดี สังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 22 พฤษภาคม 2569 363
11 สัมภาษณ์ นางมยุรัตน์ ศิริสวัสดิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงขวาง
สังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
วันที่ 22 พฤษภาคม 2569 363

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บริบทการจัดการศึกษาของประเทศไทยและในระดับนานาชาติ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของระบบการศึกษา โดยคุรุสภา (2562, หน้า 18) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน UNESCO (2024, p. 11) และ OECD (2020, pp. 10 – 11) ได้ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะและภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางเชิงนโยบาย การบริหารทรัพยากร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

ภายใต้บริบทของศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนการขับเคลื่อนประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ซึ่งมุ่งพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 34) ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้มีความทันสมัย คล่องตัว และสามารถตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่หลากหลายและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านการพัฒนาตนเองและการปรับตัว การมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ตลอดจนการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (ถิรพัฒน์ หล้าเตียง, 2568, หน้า 9; พส สมบูรณ์, จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ และรัตนา ดวงแก้ว, 2567, หน้า 155) สมรรถนะดังกล่าวจะช่วย

ให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทาง นโยบายของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร การบริหารทรัพยากร และการขับเคลื่อนสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากบทบาทด้านการบริหารวิชาการและการบริหารบุคลากรแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังมีหน้าที่สำคัญในการบริหารงบประมาณ ซึ่งเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557) รายงานว่า รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องในสัดส่วนประมาณร้อยละ 20 ของงบประมาณแผ่นดิน หรือประมาณร้อยละ 4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการลงทุนด้านการศึกษา นอกจากนี้ยังมีมาตรการสนับสนุนทางนโยบาย เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นโยบายเรียนฟรี 15 ปี และกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) เพื่อส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง (จุไรลักษณ์ เอี้ยวพันธ์, 2567, หน้า 7)

การได้รับงบประมาณจำนวนมากไม่ได้หมายความว่าสถานศึกษาจะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาไปพร้อมกับงบประมาณที่ได้ หากการบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน หากขาดระบบบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 2) จึงให้ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผน ควบคุม และกำกับการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะแนวคิดการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – Based Budgeting: PBB) ซึ่งเชื่อมโยงการจัดสรรงบประมาณกับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน (สุปรียา แก้วละเอียด, 2563, หน้า 114 – 115)

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า มีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ (พิมพ์วิมล รักษาพล, 2567, หน้า 198) ทั้งนี้ Jaturaprom et al. (2024, p. 122) ได้อธิบายว่าระบบดังกล่าวช่วยเชื่อมโยงทรัพยากรที่ใช้กับผลลัพธ์ขององค์กร ส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ขณะที่ Ketrak & Thongprong (2023, p. 167) พบว่าการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานไปใช้ในสถานศึกษายังคงมีความแตกต่างตามบริบทของ

แต่ละแห่ง ส่วน Raksapon, Thongboonta, and Prayom (2024, p. 209) พบว่าการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงและส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา

แม้ว่าการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจะเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ แต่ความสำเร็จของการดำเนินงานมิได้ขึ้นอยู่กับระบบงบประมาณเพียงอย่างเดียว หากยังขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน การตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากร การกำกับติดตาม และการสร้างความร่วมมือภายในองค์กรด้วย งานวิจัยของ พรทิพย์ แผ้วสะอาด และ พิมพ์ปวีณ์ สุวรรโณ (2568, หน้า 3217) พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงย่อมสามารถขับเคลื่อนระบบงบประมาณให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดนครพนม ครอบคลุม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม โดยในปีการศึกษา 2568 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 181 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 110 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 71 โรงเรียน มีบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,558 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 168 คน และครูผู้สอนรวมทั้งครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ จำนวน 1,390 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีบริบทการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งในด้านขนาดของสถานศึกษา สภาพพื้นที่ และความแตกต่างด้านทรัพยากรของแต่ละโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนมากและมักประสบข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และความพร้อมในการบริหารจัดการควบคู่ไปกับบริบทของการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และการบริหารภาครัฐ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการบริหารยุคใหม่ ทั้งด้านการปรับตัว ภาวะผู้นำ การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าการบริหารสถานศึกษาภายใต้สภาวการณ์ที่เป็นข้อจำกัดหลาย ๆ ด้าน ส่งผลให้ผู้บริหาร

สถานศึกษาจำเป็นต้องบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ให้สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 2) ที่ได้กำหนดให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารงบประมาณด้วยตนเองมากขึ้น เพื่อเพิ่มความคล่องตัว ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ทำให้การบริหารงบประมาณกลายเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถในการวางแผน การจัดสรรงบประมาณ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และงานวิจัยในบริบทอื่น พบว่ามีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และมีการศึกษาด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอยู่บ้าง อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยตรง ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างขององค์ความรู้ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และ ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เกิดองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษา โดยช่วยขยายความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ที่สะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิผล

2. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน

3. เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และพื้นที่ใกล้เคียง

4. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ เอกรินทร์ เขียวไปล่ (2564, หน้า 16); ขวัญสุดา อ่วมสะอาด และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566, หน้า 398); อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 33); นลพรรณ จอมคำ (2566, หน้า 33); สุปาณี ผากงคำ (2567, หน้า 45 – 46); จีรนันท์ วงษ์มาก (2567, หน้า 22 – 23); สมพร ศักดา (2567, หน้า 9); นุรฮายาตี ดาตูมะดา (2567, หน้า 48); จิณณะ ชูชีพ (2568, หน้า 22); ณัฐกานต์ เฟื่องรอด (2568, หน้า 40);

ทสวัตร กาโยดม (2568, หน้า 25); นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568, หน้า 18); Melchor L. Espiritu, Jr. (2021, pp. 97 – 98); Fatma Kesik and Zerrin Önen (2022, p. 102); Xiaonan Sun (2024, pp. 308 – 309) แล้วสังเคราะห์ได้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การพัฒนาตนเองและการปรับตัว

1.1.2 การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1.3 การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

1.1.4 การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

1.1.5 การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย

1.2 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ ช่อพฤกษ์ มุ่งลา (2563, หน้า 35); ศศิธร สุวรรณพูล (2564, หน้า 35); วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2566, หน้า 35); วาณี ซ้อนกลิ่น (2566, หน้า 10); อนุพงษ์ สมศรี (2566, หน้า 35); พิมพ์วิมล รักษาพล (2567, หน้า 113); จตุพร จตุพรหม (2567, หน้า 78); สรวิชญ์ ว่องสหตกุลชัย (2567, หน้า 6); สิรินรดา เกตุรักษ์ (2568, หน้า 135); อรพรรณ สุริยะมณี (2568, หน้า 47); แล้วสังเคราะห์ได้ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การวางแผนงบประมาณ

1.2.2 การคำนวณต้นทุนการผลิต

1.2.3 การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง

1.2.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

1.2.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

1.2.6 การบริหารสินทรัพย์

1.2.7 การตรวจสอบภายใน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,558 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 168 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,390 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2,

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2568, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 307 คน แต่ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 319 คน จำแนกเป็น กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษ จำนวน 91 คน ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 137 คน จากโรงเรียน 181 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพ

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ

3.1.1.3 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ประกอบด้วย

3.2.1.1 การพัฒนาตนเองและการปรับตัว

3.2.1.2 การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.2.1.3 การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

3.2.1.4 การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

3.2.1.5 การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย

3.2.2 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2.2.1 การวางแผนงบประมาณ

3.2.2.2 การคำนวณต้นทุนการผลิต

3.2.2.3 การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง

3.2.2.4 การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ

3.2.2.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

3.2.2.6 การบริหารสินทรัพย์

3.2.2.7 การตรวจสอบภายใน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

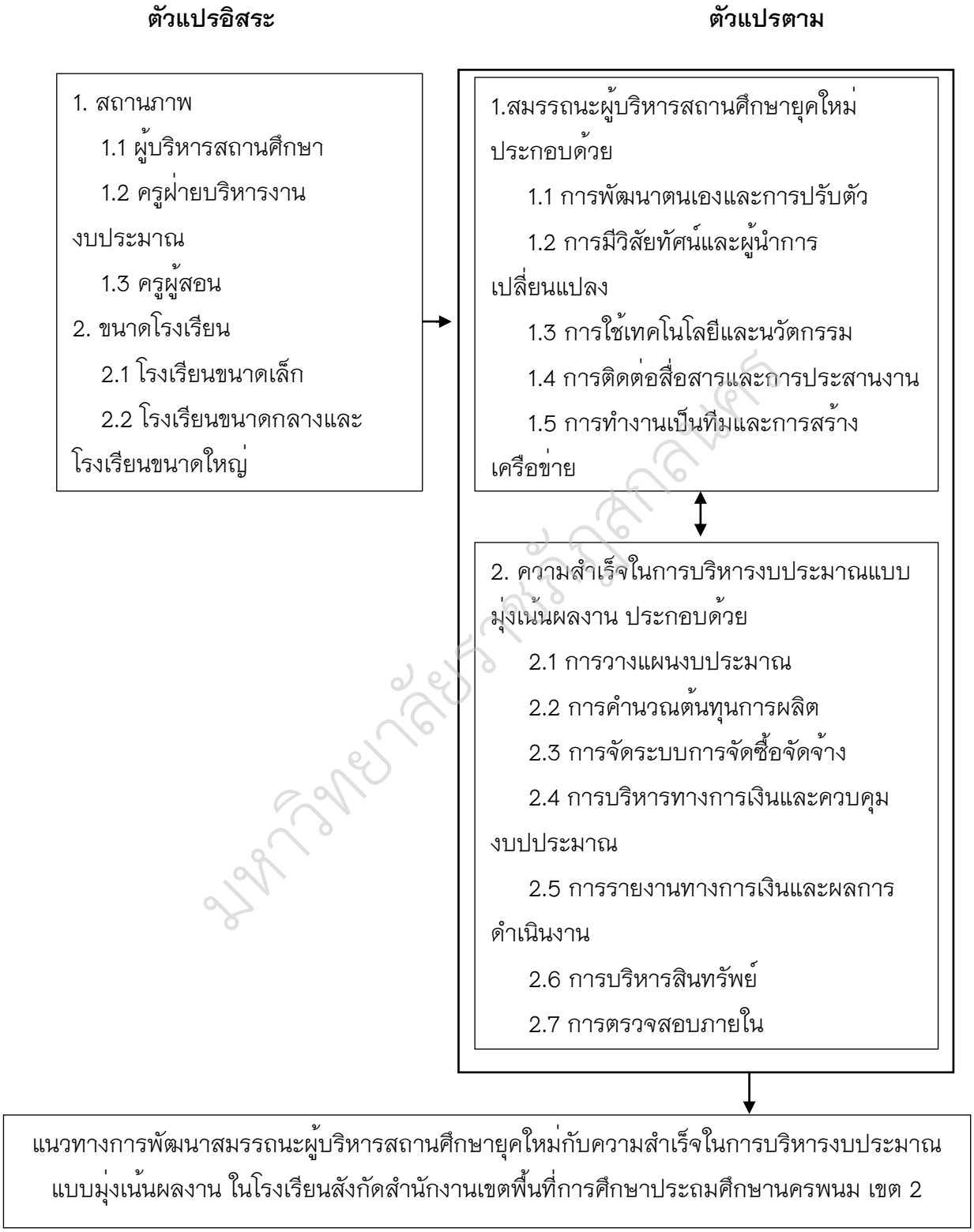
ในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ เอกรินทร์ เขียวไปล่ (2564, หน้า 16); ขวัญสุดา อ่วมสะอาด และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566, หน้า 398); อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 33); นลพรรณ จอมคำ (2566, หน้า 33); สุปาณี ผากงคำ (2567, หน้า 45 – 46); จีรนันท์ วงษ์มาก (2567, หน้า 22 – 23); สมพร ศักดา (2567, หน้า 9); นุรฮายาตี ดาตูมะดา (2567, หน้า 48); จิณณะ ชูชีพ (2568, หน้า 22); ณัฐกานต์ เพื่องรอด (2568, หน้า 40); ทสวัตร กาโยดม (2568, หน้า 25); นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568, หน้า 18); Melchor L. Espiritu, Jr. (2021, pp. 97 – 98); Fatma Kesik and Zerrin Önen (2022, p. 102); Xiaonan Sun (2024, pp. 308 – 309 แล้วสังเคราะห์ได้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเองและการปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 4) การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน และ 5) การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย

และความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) ช่อพฤกษ์ มุ่งลา (2563, หน้า 35); ศศิธร สุวรรณพูล (2564, หน้า 35); วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2566, หน้า 35); วาณี ซ้อนกลิ่น (2566, หน้า 10); อนุพงษ์ สมศรี (2566, หน้า 35); พิมพ์วิมล รักษาพล (2567, หน้า 113); จตุพร จตุพรหม (2567, หน้า 78); สรวิชญ์ ว่องสหตกุลชัย (2567, หน้า 6); สิรินรดา เกตุรักษ์ (2568, หน้า 135);

อรพรรณ สุริยะมณี (2568, หน้า 47) โดยยึดหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของกระทรวงศึกษาธิการ (2552) เป็นแม่บทและศึกษาจากนักวิชาการและนักวิจัย ประกอบการพิจารณา แล้วสังเคราะห์ได้ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ และ 7) การตรวจสอบภายใน ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ยุคใหม่ หมายถึง ช่วงเวลาที่สังคม เศรษฐกิจ และระบบองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัล โลกาภิวัตน์ และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ส่งผลให้รูปแบบการบริหารองค์กรต้องปรับตัวจากรูปแบบเดิมไปสู่รูปแบบที่เน้นนวัตกรรม ความยืดหยุ่น และการใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการเรียนรู้และปรับตัว มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลในการตัดสินใจ สื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบริหารทรัพยากรโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์และความคุ้มค่า

2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือจัดทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ เกณฑ์ และมาตรฐานที่กำหนด ชุดความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ค่านิยม และแรงจูงใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างยอดเยี่ยมและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยจะครอบคลุมด้านการพัฒนาตนเอง การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการบริหารงานแบบประชาธิปไตย เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวข้ามขีดจำกัดสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และระบบการศึกษา มีการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง สามารถปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกยุคใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำที่สร้างแรงจูงใจสามารถทำงานร่วมกับสมาชิกในองค์กรและเครือข่ายความร่วมมือ เปิดกว้างทางความคิด รับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือในองค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.1 การพัฒนาตนเองและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำความเข้าใจตนเอง วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยที่มีอยู่ภายในตัวเพื่อนำมาปรับปรุงและเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล การเปิดรับความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และการเข้าร่วมอบรมจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ มีความยืดหยุ่นทางความคิด สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3.2 การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาการศึกษา ความสามารถในการกำหนดทิศทางเป้าหมายการจัดการศึกษาเชิงรุก โดยเน้นการจัดสรรงบประมาณที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นหลัก ปรับปเลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานจากรูปแบบเดิมเป็นการบริหารงานรูปแบบใหม่ที่ทันสมัย กำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสามารถขับเคลื่อนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานและบริบทของยุคปัจจุบัน

3.3 การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้ พัฒนา เทคโนโลยีดิจิทัล การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศ แพลตฟอร์มดิจิทัล หรือแอปพลิเคชัน ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประมวลผลการดำเนินงาน รวมถึงการนำนวัตกรรมมาใช้ลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและนวัตกรรมทางการบริหารเพื่อสนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ การจัดการเรียนรู้ และการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย

3.4 การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร นโยบาย และแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ความสามารถในการถ่ายทอดนโยบายด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน การสร้างความเข้าใจเชิงบวกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการเจรจาต่อรองหรือประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ความสามารถในการสื่อสาร

ทั้งในทางตรงและทางอ้อมผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะ รวมทั้งสามารถประสานความร่วมมือกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผล

3.5 การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือกัน พัฒนาทีมงานให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารงานอย่างยั่งยืน การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการบริหารงาน การสร้างพันธมิตรทางการศึกษาระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และเอกชน เพื่อแบ่งปันทรัพยากรและร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลท์เคิร์ท (Likert's 5 rating scale) มีระดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนและการควบคุมทางการเงิน การจัดสรรเงินงบประมาณที่ได้จาก แหล่งเงินทุนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินที่ทางรัฐจัดให้หรือเป็นงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจาก องค์กรเอกชนหรือการบริจาคจากแหล่งอื่น ๆ สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ถูกต้องตามระเบียบและวิธีการ และมีการดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีการติดตาม และประเมินผลสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการงบประมาณที่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจต่าง ๆ ของมีการนำงบประมาณไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมมีการเชื่อมโยงให้เห็นผลงานที่เกิดขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกับงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับจัดสรรจากรัฐ อย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการติดตาม และประเมินผลสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการงบประมาณที่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจต่าง ๆ

ของสถานศึกษา

5. ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารจัดการงบประมาณโดยเชื่อมโยงการใช้ทรัพยากรกับผลผลิต ผลลัพธ์ และเป้าหมายทางการศึกษาอย่างชัดเจน ภายใต้การบริหารที่มีระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคุ้มค่า โดยมุ่งให้การใช้งบประมาณก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ สะท้อนผ่านการวางแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาสถานศึกษา การจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็นและลำดับความสำคัญ การใช้ข้อมูลและตัวชี้วัดผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs) เป็นฐานในการตัดสินใจ การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการปรับปรุงการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยผ่านการดำเนินงาน 7 ขั้นตอนได้แก่

5.1 การวางแผนงบประมาณ หมายถึง ผลสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีโครงการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ที่ชัดเจน และมีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายตามความจำเป็นของสถานศึกษา มีข้อมูลที่ถูกต้องในการบริหารจัดการงบประมาณและนำผลการดำเนินการที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้แนวทาง นำมากำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ รวมถึงการจัดทำแผนงานโครงการ

5.2 การคำนวณต้นทุนการผลิต หมายถึง ความสามารถในการระบุปริมาณงานหรือกิจกรรม (Output) ที่ได้รับจากการใช้งบประมาณ และความคุ้มค่าของต้นทุนต่อหน่วยเมื่อเทียบกับคุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน มีเกณฑ์มาตรฐานกลางมาวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต เพื่อให้ได้ข้อมูลต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตถูกต้องแม่นยำ

5.3 การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง หมายถึง ระดับความถูกต้อง รวดเร็ว และโปร่งใสในการดำเนินการตามระเบียบพัสดุ โดยสถานศึกษาได้รับสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพตามกำหนดเวลาและราคาที่เหมาะสม สร้างความตระหนักรู้ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการดำเนินการระบบจัดซื้อจัดจ้าง ต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด

5.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ หมายถึง ประสิทธิภาพในการกำกับดูแลการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การป้องกันการใช้เงินผิดประเภท และการรักษาวินัยทางการเงินอย่างเคร่งครัด มีการวิเคราะห์ความคุ้มค่า

ของโครงการ/กิจกรรม แต่งตั้งคณะกรรมการเร่งรัดและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ

5.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน หมายถึง คุณภาพของรายงานที่แสดงข้อมูลการใช้จ่ายและผลความสำเร็จของงานที่มีความถูกต้องครบถ้วน ทันสมัย และสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจบริหารงานครั้งต่อไป มีการตรวจสอบบัญชีเงินฝาก รายงานทางการเงินและนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดตามและประเมินผล

5.6 การบริหารสินทรัพย์ หมายถึง ความสำเร็จในการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ การดูแลรักษาอาคารสถานที่และครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการดำเนินงาน หากชำรุดหรือเสียหายให้ซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และวิเคราะห์สินทรัพย์ให้ถูกต้องเหมาะสม

5.7 การตรวจสอบภายใน หมายถึง การมีระบบกำกับติดตาม ควบคุมตรวจสอบและประเมินผลภายในที่เป็นกัลยาณมิตร มีระบบการควบคุมภายในเพื่อลดความเสี่ยงทางการเงินใช้ทรัพยากรและงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และการแก้ไขข้อผิดพลาดตามข้อเสนอแนะอย่างเป็นรูปธรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลท์เคิร์ท (Likert's 5 rating scale) มีระดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

6. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568

6.2 ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายหรือครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารงานงบประมาณในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประจำปีการศึกษา 2568

6.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568

7. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนที่จำแนกตามจำนวนของนักเรียนแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งใช้เกณฑ์ย้ายประจำปี พ.ศ. 2568 แบ่งออกเป็น 2 ขนาด ดังนี้

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คน ลงมา

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยท้องที่จังหวัดนครพนม ครอบคลุมอำเภอนาหว้า อำเภอศรีสงคราม อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอท่าอุเทน อำเภอนาทม และอำเภอบ้านแพง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาจำนวน 181 โรงเรียน

9. แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ด้านใดที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ระดับสูงขึ้นไป ทั้งโดยรวม และรายด้าน มาพิจารณา ถ้าพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ด้านใดมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ด้านนั้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. นิยามของยุคใหม่ (The Modern Era)
    1.1 แนวคิดและลักษณะของยุคใหม่
    1.2 ความหมายของยุคใหม่
2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
    2.1 ความหมายของสมรรถนะ
    2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
    2.3 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
    2.4 ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
    3.1 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
    3.2 ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
    3.3 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
    3.4 องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
4. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
    4.1 ความหมายของงบประมาณ
    4.2 ความสำคัญของงบประมาณ
    4.3 การบริหารงบประมาณ
    4.4 ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ
    4.5 ประเภทของงบประมาณ
    4.6 การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
    4.7 องค์ประกอบของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
   5.1. ข้อมูลทั่วไป
   5.2 บริบทการจัดการศึกษา
   5.3 ภารกิจหลัก
   5.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ
   5.5 กลยุทธ์หน่วยงาน (Strategy)
   5.6 ค่านิยมองค์กร (VALUE)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   6.1 งานวิจัยในประเทศ
   6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

นิยามของยุคใหม่ (The Modern Era)

1. แนวคิดและลักษณะของยุคใหม่

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ลักษณะของยุคใหม่ ไว้ดังนี้

ธงชัย สมบูรณ์ (2560, มติชน ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ลักษณะของสังคมโลกยุคใหม่ ไว้ดังนี้

1. เป็นสังคมที่ไร้ขีดจำกัดของข้อมูลข่าวสาร (Unlimited Information Society) เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนผ่านและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มคน องค์กรมากยิ่งขึ้น การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลอดจนสารสนเทศมีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญ การไร้ขีดจำกัดของข้อมูลเหล่านี้สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาประเทศได้เป็นอย่างดี

2. เป็นสังคมฐานการเรียนรู้ (Learning – Based Society) โลกหลังยุคใหม่ถือว่าเป็นยุคที่มีการขับเคลื่อนด้วยสื่อทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางด้านความรู้ต่าง ๆ (Innovative knowledge) ผู้คนในยุคนี้มีการได้อิงแอบและสัมผัสกับข้อมูลมากมายยิ่งขึ้น และเป็นผลที่ทำให้ผู้คนสามารถนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น อนึ่ง ลักษณะของสังคมยุคนี้จะนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงแบบฉับไว จนบางครั้งทำให้เกิดสภาพสังคมที่ตื่นตระหนก (Awaken Society) ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. เป็นสังคมแบบย่อส่วน (Condensed Society) ด้วยความเป็นโลกาภิวัตน์ อิทธิพลของการสื่อสารที่ก้าวไกลทั้งระบบดาวเทียม ระบบดิจิทัล และระบบอื่นๆ อีก ทำให้โลกมีสภาพที่แคบลง การไหล่บ่าและการผสมรวมของวัฒนธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็วและกลมกลืน นอกจากนี้ การไหลบ่าของข้อมูลข่าวสารมีช่องทางหลากหลายยิ่งขึ้น มีลักษณะทั่วถึงกันอย่างไร้ทิศทาง ส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยง (Interconnectedness) ประเทศต่าง ๆ ในโลกมีความใกล้ชิดกันมากกว่าสังคมในยุคที่ผ่านมา เช่น มีผลิตภัณฑ์ (products) ที่สามารถส่งถึงกันและสามารถใช้ได้ในเวลาเดียวกัน มีความรวดเร็วในการขนส่งที่สะดวกสบาย ในทางตรงกันข้าม สิ่งที่น่าเป็นห่วงของสังคมยุคนี้ประการหนึ่ง คือ ผลกระทบของสิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่งสามารถส่งถึงกันได้อย่างรวดเร็วเช่นกัน

ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา (2564, หน้า 260) ได้กล่าวถึงยุคใหม่ ไว้ว่า ยุคใหม่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจยุคใหม่กับการบริหารงานในยุคโลกาภิวัตน์ที่ทวีการแข่งขันสูงขึ้น ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่อย่างรวดเร็ว ทำให้องค์การภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์การ

พระมหาอกนิษฐ์ สิริปญโญ (2568, หน้า 47) ได้กล่าวถึงยุคใหม่ ไว้ว่า โลกในปัจจุบันมีลักษณะของความเป็น “สมัยใหม่” ซึ่งแสดงออกอย่างชัดเจนในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นวิถีชีวิตของผู้คน ความเป็นอยู่ หรือรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทั้งในระดับภายในประเทศและระหว่างประเทศการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วผ่านสื่อต่าง ๆ ทำให้มนุษย์มีความตื่นตัวและเปิดรับต่อความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นสิ่งที่มาควบคู่กับความเป็นสมัยใหม่ คือ พลังของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ซึ่งเน้นการผลิตเพื่อการแข่งขันและการบริโภคอย่างไม่จำกัด ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้างของสังคมโลกโดยรวมกระแสโลกาภิวัตน์เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้โลกเชื่อมโยงถึงกันอย่างไร้พรมแดน การย่อโลกให้เล็กลงผ่านเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ เช่น อินเทอร์เน็ต เครือข่ายสังคมออนไลน์ และระบบข้อมูลข่าวสารดิจิทัล ทำให้มนุษย์สามารถติดต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้ในทันที ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันทั่วโลก

Valesa Moshibudi Letswalo และ Lesiba Lesley Motseta (2025, pp. 1 – 2) สามารถสังเคราะห์ได้ว่า ยุคสมัยใหม่ (Modern Era) เป็นยุคที่สังคมและระบบการศึกษามีการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล โลกาภิวัตน์ และความต้องการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

Everett Henry (2023, study.com (online) ได้กล่าวถึงลักษณะของยุคใหม่ ไว้ว่า ยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และโลกาภิวัตน์ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยนักประวัติศาสตร์มักนับตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สอง (ค.ศ. 1945) หรือช่วงศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา ซึ่งเน้นการพัฒนาทางอุตสาหกรรม การสื่อสาร และการใช้ชีวิตที่ทันสมัยในศตวรรษที่ 21 สังคมยุคใหม่ (Modern Era/Modernity) คือยุคที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรม ทุนนิยม วิทยาศาสตร์ และเหตุผล มีลักษณะเด่นคือการเปลี่ยนจากวิถีเกษตรกรรมสู่สังคมเมือง การแบ่งงานเฉพาะด้าน ความเป็นปัจเจกบุคคลสูง การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการเคลื่อนย้ายข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว (โลกาภิวัตน์) โดยให้คุณค่ากับความก้าวหน้าและการปฏิรูป

ลักษณะสำคัญของสังคมยุคใหม่ (Modern Era): ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมและทุนนิยม: เศรษฐกิจเปลี่ยนรูปแบบจากการเกษตรเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และการผลิตจำนวนมาก มีระบบทุนนิยมที่เน้นประสิทธิภาพและการแข่งขัน

ความเป็นเมือง (Urbanization): ประชากรย้ายถิ่นฐานเข้าสู่เมือง การขยายตัวของสังคมเมืองทำให้ชุมชนมีขนาดใหญ่ขึ้น มีความหนาแน่นสูง และวิถีชีวิตเปลี่ยนไป

วิทยาศาสตร์และเหตุผลนิยม (Rationalism): การเชื่อมั่นในหลักฐานวิทยาศาสตร์ และเหตุผล มากกว่าความเชื่อเรื่องลี้ลับหรือขนบประเพณีดั้งเดิม

ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism): มุ่งเน้นอิสรภาพและสิทธิส่วนบุคคล ปัจเจกบุคคลสามารถกำหนดอัตลักษณ์และวิถีชีวิตของตนเองได้มากขึ้น

การแบ่งงานเฉพาะด้าน (Specialization): มีการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญ (Division of labor) ทำให้เกิดโครงสร้างสังคมที่ซับซ้อนขึ้น

เทคโนโลยีและการสื่อสาร: มีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการผลิตและการดำเนินชีวิต การสื่อสารรวดเร็ว ทำให้เกิดแนวคิดโลกไร้พรมแดน (Global Village)

การแบ่งแยกศาสนาออกจากรัฐ (Secularization): อิทธิพลของศาสนาต่อการปกครองและการใช้ชีวิตลดลง

ยุคใหม่ คือ ช่วงเวลาที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการสื่อสาร ส่งผลให้องค์กรทุกประเภท รวมทั้งสถานศึกษา ต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองต่อบริบทที่มีความซับซ้อนและไม่แน่นอนมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่นอกจากต้องมีความรู้ด้านการบริหารแล้ว ยังจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่หลากหลายและครอบคลุมหลายมิติ ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาตนเองและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ การติดต่อสื่อสารและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความหมายของยุคใหม่

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ความหมายของยุคใหม่ ไว้ดังนี้

พัฒนศักดิ์ อภัยสม (2565, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความหมายของยุคใหม่ไว้ว่า ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว มีสภาวการณ์ที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน มีความผันผวนเกิดขึ้นตลอดเวลา มีการแข่งขันที่รุนแรงและเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ทศพร พีสะระ (2566, หน้า 343) ให้ความหมายของคำว่า ยุคใหม่ ไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงของโลกสังคมในยุคปัจจุบัน ซึ่งแนวโน้มที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อาจประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงฉับพลันทางดิจิทัล (Digital Disruption) โลกาภิวัตน์ (Globalization) เทคโนโลยีข่าวสาร (Information Technology) การเกิดนวัตกรรมทางการบริหารและจัดการ (Managerial Innovation) และปัจจัยหรือภัยทางธรรมชาติ ทำให้องค์การต่างให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการอยู่รอดขององค์การ และผู้ที่มีส่วนช่วยให้องค์การสามารถอยู่ภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ลลิดา กุลสุวรรณ, เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต, ปัญญา ธีระวิทยเลิศ และคณะ (2566, หน้า 689) ได้กล่าวความหมายของยุคใหม่ ไว้ว่า สภาพสังคมปัจจุบันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม ตลอดจน

ความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยี เมื่อมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นการปรับตัวเอง เปลี่ยนวิธีการคิด การเตรียมตัวเองให้พร้อมไม่ว่าเราจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ใด เราจะสามารถรับมือได้และพร้อมที่จะเรียนรู้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ประสิทธิ์ ไชยศรี (2568, หน้า 1088) กล่าวถึงความหมายของยุคใหม่ไว้ว่า คือ ยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการเมือง สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การสื่อสารและการคมนาคม ทำให้ต้องเกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเร่งด่วนเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยโดยมีวัตถุประสงค์ในการมุ่งให้ประชากรของประเทศมีลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ร่วมมือกันเสริมสร้างชุมชนสังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะกระบวนการทางการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ยุคใหม่ หมายถึง ช่วงเวลาที่โลกเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในทุกมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งทำให้สภาพแวดล้อมมีความไม่แน่นอนและแข่งขันสูงกว่าเดิมอย่างมาก เทคโนโลยีดิจิทัล กลไกของโลกาภิวัตน์ และนวัตกรรมรูปแบบใหม่เข้ามาเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้เชื่อมต่อกันแบบไร้พรมแดน ผู้คน องค์กร และสังคมจำเป็นต้องปรับตัวอย่างฉับไว เปิดรับการเรียนรู้ตลอดเวลา และใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและการทำงาน ยุคใหม่ยังเป็นสังคมฐานความรู้ที่ข้อมูลจำนวนมากสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ ตัดสินใจ หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ พร้อมกันนั้น การเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดก็ทำให้เกิดผลกระทบที่ส่งถึงกันอย่างรวดเร็ว จึงยิ่งจำเป็นให้บุคคล องค์กร และภาคการศึกษาควรมีทักษะที่เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีหลักการคิดและการทำงานที่มีความยืดหยุ่น และมีความพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตอยู่เสมอ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 59) ระบุว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ ความสามารถ รวมถึงคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลผู้นั้นสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะสามารถแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้นั้น มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “ความสามารถให้บริการแก่ผู้ที่รับบริการนั้นต้องการได้” โดยหากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ อันได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น มีความอดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีให้แก่ที่ความต้องการของผู้รับบริการต้องการได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพุทธศักราช (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่า ความสามารถที่แสดงอกมาทางพฤติกรรมและการกระทำในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสังคมและวัฒนธรรมในสถานการณ์ที่หลากหลาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 25) ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ไว้ดังต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึงการมุ่งเน้นผลปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความ รับผิดชอบในทำงาน และให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด

2. การบริการที่ดี หมายถึงการให้ความช่วยเหลือ ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่นทำให้ ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ และชื่นชมองค์กร

การบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานวิชาการ เป็นต้น การบริการจึงเป็นสิ่งที่สำคัญกับบุคลากรทุกคนใน องค์กรซึ่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำด้านบริการต่อผู้รับบริการ คือ นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มา ติดต่อราชการทุกคนให้เท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ การให้บริการที่ดีจึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหารเนื่องจากมีส่วนสำคัญในการพัฒนางานด้านการบริการเป็นอย่างมาก หรือเป็นหัวใจ สำคัญในการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และ เทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึงความจำเป็นในแง่การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการ ฝึกอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายอาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ ปฏิบัติงานในอาชีพได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ขาดไม่ได้ การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจึงสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษา ต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา บุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึงกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้เรียนรู้ว่าทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานและมี มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีมและสมาชิกของทีม ซึ่งต้องมีความเข้าใจในบทบาทของคนในการ ทำงานรวมกันเป็นทีมโดยทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น จะประกอบไปด้วย ความไว้วางใจ ความอดทน ความมีเหตุมีผล ความถูกต้อง การบริหารจัดการ ความเต็มใจ การแนะนำ การยอมรับนับถือและ ความเชื่อถือ ความรู้และความชำนาญ เชาว์ปัญญา ความเมตตากรุณา และความอ่อนน้อมถ่อมตน

สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย

1. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การแยกแยะการกระทำและความรู้สึกผ่าน กระบวนการทางความคิดอันนำไปสู่พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ ทักษะการคิด คือการดึง เอาทักษะด้านความรู้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์มากที่สุด และทักษะการคิดเป็นต้นทางของทักษะด้านคน โดยมีการจัดทักษะการคิดไว้ 2 ระดับ ได้แก่ ทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การสื่อสาร การอธิบาย การสังเกต การตั้งคำถาม การรวบรวมข้อมูล การจัดหมวดหมู่ การตีความ การเชื่อมโยง การใช้เหตุผล การจำแนกความแตกต่าง การจัดลำดับ การเปรียบเทียบ การแปลความหมาย การขยายความ และการสรุปความ เป็นต้น และทักษะการคิดขั้นสูง ประกอบด้วยการนิยาม การผสมผสาน การสร้าง การปรับโครงสร้าง ปัญหาความเชื่อพื้นฐาน การวิเคราะห์ การจัดระบบ การจัดโครงสร้าง การหาแบบแผน การทำนาย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดเกณฑ์ประยุกต์ การทดสอบ สมมติฐานและการพิสูจน์ เป็นต้น การบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคิดตลอดเวลาเพื่อให้เกิดงานสร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ตาม กำหนด จำเป็นต้องมีทักษะทางความรู้ความคิด มีสติปัญญาและมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถพัฒนาได้จาก การเรียนรู้และการศึกษาการเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ของตัวเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น

2. การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง กลยุทธ์ที่สำคัญทำให้งานขององค์กรดำเนิน ต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงานในแง่ของการบริหารสถานศึกษา การสื่อสารและการ สร้างแรงจูงใจทำให้เกิดความหมาย ทำให้คุณคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถ นำไปใช้ในกิจกรรมองค์กรหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและการพัฒนาองค์กรการควบคุมและประสานงาน ซึ่งลักษณะของการสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือการใช้การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่น ๆ

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึงการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป็น

เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรดังต่อไปนี้ คือ การให้การศึกษาและส่งเสริมให้ พัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำ วารสารวิชาการในสาขาอาชีพ การศึกษาจากเอกสาร คู่มือการทำงาน ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ การฝึกอบรมและพัฒนาทั้งในห้องฝึกอบรม นอกห้องฝึกอบรมและภายในองค์กรหรือส่งอบรม ภายนอกองค์กร โดยใช้รูปแบบที่ต่างกัน การพัฒนางานเป็นการฝึกอบรมในงานและเรียนรู้ในงาน โดย วิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ ครู หรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา

4. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึงคุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของ สถานศึกษาซึ่งจะตองมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพที่ชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ วิสัยทัศน์ที่แท้จริงจะต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่สมาชิกมีส่วนช่วยกันผลักดันและสานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถในการคิดอ่านผสานเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ของสมาชิกและเป็นผลจากความสามารถในการคิดที่มีประสิทธิภาพและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้องมี เพราะวิสัยทัศน์ เป็นแผนกลยุทธ์ให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะมีกระบวนการของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติ คือ คิดได้ สื่อเป็นและโน้มนำให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยมีการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่พวกเขาคาดหวังไว้ เพื่อที่จะ พัฒนาความสามารถของผู้ตามให้ไปในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของ องค์กรจูงใจให้ผู้ตามมองไปไกลกว่าความสนใจของพวกเขา เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กรซึ่งผ่าน กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ มีองค์ประกอบพฤติกรรม 4

องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กฤษณะ เชียงแรง (2564, หน้า 17) ได้กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะคือสิ่งที่จะนำมาใช้ในการบริหารและประเมินผลงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาวของข้าราชการและระบบราชการนั้นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

เอกรินทร์ เขียวไปล่ (2564, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า ความรู้ ทักษะ ความสามารถความคิด เจตคติ คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติหรือจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ที่กาหนด มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่าที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ

จีรนันท์ วงษ์มาก (2567, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่นำมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมาย ในการดำเนินงานขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

จิณณะ ชูชีพ (2568, หน้า 539) ได้กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า เครื่องมือหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคลากรเป็นตัวแปรสนับสนุนให้รู้จักขีดความสามารถของตนเอง สามารถรับรู้เป้าหมายขององค์กร ได้อย่างชัดเจนอาจ จะถึงในระยะยาวได้หากมีการฝึกฝนและนำไปปรับใช้อย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

Scott (1998, p. 112) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอันประกอบด้วยกลุ่มขององค์ความรู้ (Knowledge) กลุ่มทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดย กลุ่มความรู้ กลุ่มทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับ มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

Shermon (2004, p. 21) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้ว่า เป็นแนวคิด ผลลัพธ์ขององค์กรต้องการได้ คือ สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จากความหมายนี้จะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมทำให้เกิดผลงานและผลลัพธ์ของ องค์กร

McLean (2015) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมาย

Dubois และ Rothwell (2000) อธิบายว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่อยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ทักษะ อัตมโนทัศน์ บทบาททางสังคม และองค์ความรู้ ซึ่งส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลหรือเหนือกว่ามาตรฐานที่กำหนด โดยสมรรถนะถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ใช้เป็นพื้นฐานในการสรรหา การประเมินผล การพัฒนา และการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

สรุป สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการ บูรณาการความรู้ ทักษะ ความสามารถ เจตคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งแสดงออกผ่านการปฏิบัติงานจริงในบริบทและสถานการณ์ที่หลากหลาย สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนสร้างผลงานที่โดดเด่นหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ สมรรถนะยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ใช้เป็นฐานในการประเมินผล การพัฒนาศักยภาพ และการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ โดยสมรรถนะสามารถพัฒนาและเสริมสร้างได้อย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้ การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 58) ระบุถึงความสำคัญของ สมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กรโดยรวมโดยช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานตามที่องค์กรต้องการอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังช่วยให้

ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาเรื่องใด ด้วยวิธีใดจึงจะทำให้ตนเองพัฒนาได้มากขึ้นและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้อดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กร อีกทั้งช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIS) บรรลุเป้าหมาย

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549) ระบุถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า ปัจจุบันนี้ สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร ทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับ ตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหาร ผลตอบแทน เป็นต้น

สีมา สีมานันท์ (2553, หน้า 47) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้ 1) ช่วยดึงดูดเพิ่มแรงจูงใจ 2) รักษาไว้ซึ่งคนเก่ง 3) ให้ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร 4) สร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคคลและองค์กรได้อย่างรวดเร็ว 5) บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วมและเข้าถึงคุณค่าหลักขององค์กรเป็นหนึ่งเดียว 6) บุคลากรมีความรับผิดชอบสูง ที่จะผลิตผลงานให้ดีที่สุด 7) ทุกคนทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจจนเกิดพลัง 8) ทำให้ทุกคนในองค์กรได้รับ การพัฒนาภาวะผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่น 9) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าและผู้ที่เกี่ยวข้อง 10) ยึดยุทธศาสตร์เป็นศูนย์กลางในการทำงานอย่างมีเอกภาพ และ 11) ทุกคนร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานทั้งเนื้องานและวิธีการทำงานจนกลายเป็นนวัตกรรมใหม่

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร การดำเนินงานขององค์กรและมีบทบาทสำคัญต่อการ บริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินภารกิจบรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

พรวลี ตรีประภากร (2564, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

ขององค์กร สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทางานอันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะ เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ ทั้งนี้ สมรรถนะจะต้องสมารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย

เอกรินทร์ เชียวไปล่ (2564, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อตัวบุคลและองค์กรหรือหน่วยงานเพราะว่าตัวบุคคลเป็นหัวใจขององค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถ ทักษะและพติกรรมเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงและสมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรโดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรเพื่อส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การให้บรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

มุขรินทร์ พึ่งตน (2568, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคล องค์การและการพัฒนาระบบเศรษฐกิจระดับประเทศ เช่น การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นโดยการนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการสรรหาคัดเลือกบุคคล เพื่อเข้ามาทำงานในส่วนต่าง ๆ ที่ตรงกับความสามารถของ บุคคล การปรับตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับสมรรถนะของตัวบุคคลเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

Sydanmaanlakka and P. (2002) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับสมรรถนะของบุคลากร ทีมงาน และการบูรณาการไปสู่สมรรถนะขององค์กรโดยรวม ทั้งนี้ สมรรถนะประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร การบริหารสมรรถนะจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของทั้งบุคคลและองค์กรหรือหน่วยงาน สามารถคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มี

ความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคลากร เป็นตัวแปรสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักขีดความสามารถของตนเอง และสามารถพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

3. ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 55) ระบุถึงความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ความรู้ความสามารถอันเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำ สามารถเข้าใจถึงขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุกผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน ธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและมีคุณธรรมจริยธรรม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานความรู้ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ 2) สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 2) สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้

3. การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) สามารถกำหนด นโยบาย แผน กลยุทธ์ และ นำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 2) เลือกใช้ทฤษฎีหลักการและกระบวนการ บริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม 3) สามารถบริหารงานวิชาการ บริหารจัดการแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการเรียนรู้

4. ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทาง

ใหม่ได้ 2) ปฏิบัติการประเมินและปรับปรุง การบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้

5. กิจการและกิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย 1) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 2) สามารถส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัยและความสามัคคีให้เกิดในหมู่คณะ

6. การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 1) สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก 2) นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

7. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมี จิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

อัญชลีภรณ์ คำภิระ (2565, หน้า 1322) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา คือผลของการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 33) ได้ใกล่าวถึงความหมายสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ทักษะ ความรู้ความสามารถหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนกระทั่งนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จีรนันท์ วงษ์มาก (2567, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา

ณัฐกานต์ เพื่องรอด (2568, หน้า 218) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ความสามารถเชิงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ เจตคติ และภาวะผู้นำ ที่สามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาท

หน้าที่ สมรรถนะเป็นปัจจัยชี้วัดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารงานงบประมาณ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดสรร การควบคุม และการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือจัดทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ เกณฑ์ และมาตรฐาน ที่กำหนด ชุดความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ค่านิยม และแรงจูงใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างยอดเยี่ยมและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยจะครอบคลุมด้านการพัฒนาตนเอง การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการบริหารงานแบบประชาธิปไตย เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวข้ามขีดจำกัดสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

4. ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

พรวลี ตรีประภากร (2564, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงานอันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติหรือ คุณลักษณะ เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ ทั้งนี้ สมรรถนะจะต้องสมารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย

มุขรินทร์ พึ่งตน (2568, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคล องค์การและการพัฒนาระบบเศรษฐกิจระดับประเทศ เช่น การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น โดยการนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการสรรหาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาทำงานในส่วนต่าง ๆ ที่ตรงกับความสามารถของบุคคลการปรับตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับสมรรถนะของตัวบุคคลเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

นิธิ เรืองสุขอุดม (2567, หน้า 50) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการทำงานที่ดีก็สามารถบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานได้ สมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารได้แก่ ความรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ ความเป็นมืออาชีพรายการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้อง พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและสูงกว่ามาตรฐาน

ขวัญสุดา อ่วมสะอาด และ มัทนา วังถนอมศักดิ (2566, หน้า 397) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหาร ไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ อันจะส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ คือ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคมและเติบโตก้าวออกไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพสามารถที่จะนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ รวมทั้งเป็นที่พึ่งพาหรือเป็นกำลังสำคัญในการที่พัฒนาความเจริญก้าวหน้าต่าง ๆ ให้กับสังคมและประเทศชาติในอนาคตต่อไป

สรุปได้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถในตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองเพราะการบริการจัดการสถานศึกษาจะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเอง สมรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นทักษะความรู้และความสามารถของผู้บริหารที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ไว้ดังนี้

ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2564, หน้า 35) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หมายถึง ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่คุณธรรมและประสบการณ์ มีความสามารถในด้านการบริหารงานและการบริหารคนสามารถชักจูง จูงใจ และชี้นำ ให้เพื่อร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการทำงาน มีศักยภาพในการบริหารงานท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาหรือสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต สามารถปรับเปลี่ยนองค์การให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

สร้อยทิพย์ แก้วตา (2565, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้สู่เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถบุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

นุจรินทร์ สายพิณ (2565, หน้า 95) กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หมายถึง ผู้ที่จะต้องเปิดโลกทัศน์ของต่อตัวเองกับการรับข้อมูล จากแหล่งต่าง ๆ และที่สำคัญคือข้อมูล ความคิดของผู้ที่อยู่ใกล้ตัวผู้บริหารสถานศึกษาคือ บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน ชุมชน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะมีแนวทางการทำงานในรูปแบบการเปิดกว้างรับข้อมูล มีลักษณะของระบบเปิด (Open system) รับฟังความเห็นของสมาชิกด้วยความเป็นกลาง ไม่มีอคติให้อิสระทางความคิดเพื่อจะได้รับข้อมูลที่แท้จริง สร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกองค์กร แต่ในยุคเก่าจะเป็นในรูปแบบ ระบบปิด (Close system) ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องรับฟังคำสั่งทางเดียวจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้นการจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงมีความจำเป็นที่ต้องเตรียมพร้อมในหลาย ๆ เรื่อง และสิ่งสำคัญคือ

ต้องเปิดใจยอมรับความคิดเห็นต่างเพื่อจะนำมาเป็นแนวทางในการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน สิ่งสำคัญยิ่งของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในสภาวการณ์ของโลกที่มีการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั่นคือคุณภาพของผู้เรียน

ทสวัตร กาโยดม (2568, หน้า 25) สรุปความหมายของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่สามารถใช้อิทธิพลของตนในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มมีความ กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมาย และเป็นบุคคลที่ความสามารถนำพาองค์การให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปได้ในสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบันที่การใช้ชีวิตเปลี่ยนไปจากอดีต

นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568, หน้า 18) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิธีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการปฏิบัติงาน และมีเทคนิควิธีการบริหารงานรูปแบบใหม่ สามารถสื่อสารเพื่อชักจูง แนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้ด้วยความยินดี เต็มใจ และพร้อมใจอย่างกระตือรือร้นและมีความสุข สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นใน อนาคตเพื่อการเตรียมตัวรับมือกับสถานการณ์นั้น มีคุณธรรม จริยธรรม เปิดโอกาสให้ ทุกคนได้แสดงความคิด ยอมรับฟังความคิดเห็นกล้าเปลี่ยนแปลงองค์การไปใน ทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและองค์การ

นธวัฒน์ คำเบ็ง (2568, หน้า 19) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ไว้ว่า ผลรวมของความรู้ ทักษะ ทัศนคติหรือแรงจูงใจเชิงบวกและวิธีการดูแลเอาใจ ใส่ รับรู้ พัฒนาความสัมพันธ์ที่เท้จริงให้เกิดขึ้น รวมถึงบุคลิกลักษณะที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อการแสดงออกของศักยภาพภายในตัวของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องเป็น นักการสื่อสารที่เชื่อมโยงกับคนอื่น ๆ การติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทาง สังคม มีความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับเปลี่ยนหรือประยุกต์ใช้ ในการพัฒนางาน การบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในรูปแบบของ การคิดคัน จัดหา ผลิตสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ มีความกล้าที่จะต้องเผชิญ กับแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่ยากลำบากสามารถเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการผันผวน เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ และมีความมั่นใจในการ

รักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่น ของบุคคลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้

Valesa Moshibudi Letswalo และ Lesiba Lesley Motseta (2025, p. 10) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการจัดการศึกษาในยุคใหม่ และพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ คือ ผู้บริหารที่มีความพร้อมทั้งด้านภาวะผู้นำ การใช้เทคโนโลยี การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21

Halpin (1996, pp. 27 – 28) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1) บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น

2) บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น

3) บุคคลที่บทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานดำเนินไปสู่จุดหมาย และบรรลุจุดหมายที่วางไว้

4) บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่น ๆ ให้เป็นผู้นำ

5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน

Fiedler (1997, p. 8) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หมายถึง บุคคลที่ริเริ่มหรือ ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่สนับสนุนส่งเสริม การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินไปด้วยดี

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และระบบการศึกษา มีการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง สามารถปรับตัวและนำพาองค์กรให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกยุคใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำที่สร้างแรงจูงใจ สามารถทำงานร่วมกับสมาชิกในองค์กรและเครือข่ายความร่วมมือ เปิดกว้างทางความคิด รับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารยุคใหม่ยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหาร โดยมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

นุจรินทร์ สายพิญ (2565, หน้า 92) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุล เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยการพัฒนาจิตวิญญาณและอุดมการณ์ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นและเป็นสิ่งผลักดันภายในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานในยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะและสติปัญญาที่ได้จากการฝึกฝนและอบรม มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำทางบุคลากรและสถานศึกษา ในการดำเนินการ เพื่อที่จะบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

อุกฤษฎ์ ดอนบรรเทา (2567, หน้า 538) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารจัดการสถานศึกษาในยุคใหม่ไว้ว่า ผู้บริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในสถานศึกษาต้องมีทักษะบริหารในยุคที่การเปลี่ยนแปลงตลอดไปถึงการสื่อสารไรพรหมแดน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะบริหารปัจจัยทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568, หน้า 21) ได้สรุปความสำคัญของผู้บริหารยุคใหม่ไว้ว่า ผู้บริหารยุคใหม่ มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของบุคลากรและองค์การ ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหารงานในรูปแบบใหม่ เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ช่วยเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาแบบใหม่ ให้สอดคล้องกับยุคเทคโนโลยี ช่วยส่งเสริมให้เกิดทีมงานเพื่อนำมาปฏิรูปการศึกษา และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายบนมาตรฐานที่กำหนดและใช้คุณลักษณะนั้นนำพาบุคลากรและองค์การไปสู่ความสำเร็จดังที่ตั้งใจอย่างสมบูรณ

นธวัฒน์ คำเบ็ง (2568, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ไว้ว่า ผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงต้องมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลง สามารถชักนำหรือ

สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ได้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีบทบาทสำคัญในการที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าและความสมดุล เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ มีวิสัยทัศน์และการวางแผนกลยุทธ์ภายใต้สภาวะของการเปลี่ยนแปลง มีทักษะบริหารในเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีทักษะในการสื่อสารในยุคที่การสื่อสารไร้พรหมแดน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงต้องมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งสามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่องค์การกำหนด พัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสและความเหมาะสม

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ไว้ดังนี้

วาริน แซ่ตู (2562, หน้า 51) ได้กล่าวถึง สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ไว้ว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีสติปัญญาที่เฉียบแหลม มีวิสัยทัศน์มองอนาคตไกลและใช้กลยุทธ์ในการบริหารองค์การไปสู่เป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพแก่องค์การ มีความมุ่งมั่นและพากเพียรพัฒนาตนเองอยู่เสมอสร้างความร่วมมือและการติดต่อสื่อสารแบ่งปันข้อมูล สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานมีความคิดริสร้างสรรค์ เป็นนักคิดวิเคราะห์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และเป็นแบบอย่างที่ดี

ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2564, หน้า 38) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ ไว้ว่า ผู้บริหารยุคใหม่มีลักษณะที่โดดเด่น รู้จักปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาตนเองและพัฒนาองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายได้ บนมาตรฐานที่กำหนดและใช้คุณลักษณะนั้นนำพาบุคลากรและองค์การไปสู่ความสำเร็จดังที่ตั้งไว้อย่างสมบูรณ์

นุจรินทร์ สายพิณ (2565, หน้า 95) ให้คำนิยามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคสมัยใหม่ ไว้ว่า ความรู้เท่าทันของการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่ คำนึงถึงความสำคัญแบบเปิดโอกาสในลักษณะระบบเปิด (Open system) ไม่กำหนดแนวคิดตัวเอง

เป็นที่ตั้ง สามารถรับข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยปราศจากอคติ เพื่อให้การบริหารงานมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ปรับตัวและรับมือให้ทันต่อการขับเคลื่อนและการเปลี่ยนแปลงได้ (Adaptation) โดยใช้หลักความร่วมมือ (Collaboration) และ หลักประชาธิปไตย (Democracy) ในการสนับสนุนสมาชิกในองค์กรให้มีส่วนร่วมและการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้บนฐานวิถีชีวิตใหม่ในการสร้างความได้เปรียบทางด้านการบริหารสถานศึกษาและความอยู่รอดขององค์กรในยุคใหม่ได้

สร้อยทิพย์ แก้วตา (2565, หน้า 42) ได้กล่าวถึง สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ไว้ว่า ลักษณะพฤติกรรมที่ดีที่มีอยู่ประจำตัวผู้บริหาร ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยศักยภาพ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทำให้มีอิทธิพลหรือมีบทบาทเหนือกว่าบุคคลในองค์กร มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ ทำให้บุคคลในองค์กรคล้อยตาม เชื่อถือเคารพศรัทธาและปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568, หน้า 27 – 28) ได้กล่าวถึงสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ไว้ว่า คุณลักษณะที่โดดเด่นทั้งภายนอกและภายใน คือเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ความสามารถ ชาญฉลาด มีวาทศิลป์และการสื่อสารที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและใช้กลยุทธ์ในการบริหารองค์การอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น เป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรในองค์การและผู้อื่น ผู้บริหารยุคใหม่ต้องรู้ทันการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวร่วมกับผู้อื่น บริหารงานโดยมุ่งประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและองค์การ สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนารูปแบบการศึกษาใหม่ ๆ โดยยึดคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณเพื่อพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพ

ยุพดี เพ็ชรสมัย (2566, หน้า 76) ได้กล่าวถึงสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจในการบริหารงานสถานศึกษา ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งเป็นผู้ที่คอยดูแลการปฏิบัติการสอนของครูอาจารย์ และบุคลากรภายใน

สถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้สร้างคน ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีโดดเด่นและเหมาะสม ซึ่งควรจัดการศึกษาให้แก่ เยาวชนให้เกิดความรู้ ความสามารถ เกิดทักษะการเรียนรู้รวมไปถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม การมีวินัยและมีความรับผิดชอบ เพื่อออกสู่สังคมในการเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติต่อไป

ปทุมรัตน์ สีธูป (2560, หน้า 7) ได้กล่าวถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ไว้ว่า ลักษณะที่ดีที่มีอยู่ประจำตัวผู้บริหาร ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยศักยภาพ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทำให้มีอิทธิพลหรือบทบาทเหนือกว่าบุคคลในองค์กร มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำทำให้บุคคลในองค์กรคล้อยตาม เชื่อถือเคารพศรัทธาและปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องและมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และระบบการศึกษา มีการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง สามารถปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกยุคใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำที่สร้างแรงจูงใจสามารถทำงานร่วมกับสมาชิกในองค์กรและเครือข่าย ความร่วมมือ เปิดกว้างทางความคิด รับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือในองค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ไว้ดังนี้

เอกรินทร์ เขียวไปล่ (2565, หน้า 29) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

3) การบริการที่ดี

4) การพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร

5) การพัฒนาทีมงาน

ขวัญสุดา อ่วมสะอาด และ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566, หน้า 398) ได้ศึกษาคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีองค์ประกอบของคุณลักษณะและสมรรถนะ 6 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะในการสื่อสาร 2) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการอย่างมีวิสัยทัศน์ 3) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 4) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ 5) สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เกี่ยวกับโลก และ 6) สมรรถนะในการบริหารตนเอง

อดุลย์ศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 48) ได้กล่าวถึง สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องประกอบด้วย สมรรถนะ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์

นลพรรณ จอมคำ (2566, หน้า 33) ได้กล่าวถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส ไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 4 ประการ และสมรรถนะประจำสายงาน 4 ประการ ได้แก่

สมรรถนะหลัก

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2) ด้านการบริการที่ดี

3) ด้านการพัฒนาตนเอง

4) ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำสายงาน

5) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

6) ด้านการสื่อสารและจูงใจ

7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

8) ด้านการมีวิสัยทัศน์

สุปาณี ผากงคำ (2567, หน้า 45 – 46) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ไว้ 6 ด้าน คือ 1) การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา 2) การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ 4) การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง 5) การตัดสินใจบนสถาณการณ์ที่ไม่แน่นอน และซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว 6) การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม

จีรนันท์ วงษ์มาก (2567, หน้า 17 – 18) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์

2) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

4) ด้านการทำงานเป็นทีม

5) ด้านการพัฒนาบุคลากร

สมพร ศักดา และ สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2567, หน้า 9) ได้กล่าวถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

1) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

2) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ

3) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม

4) สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์

5) สมรรถนะในการสื่อสาร

6) สมรรถนะในการบริหารตนเอง

นุรฮายาตี ดาตูมะดา (2567, หน้า 31) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2) การทำงานเป็นทีม

3) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์

4) การสร้างแรงจูงใจ

5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

6) การมีภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จิณณะ ชูชีพ (2568, หน้า 22) ได้กล่าวถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ

2) การบริการที่ดี

3) การวิเคราะห์และสังเคราะห์

4) การมีวิสัยทัศน์

5) การทำงานเป็นทีม

6) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

7) การพัฒนาตนเอง

8) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ณัฐกานต์ เฟื่องรอด (2568, หน้า 22 – 23) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1) การปรับตัวและติดตามนโยบายการศึกษา

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

4) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

6) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

7) การทำงานเป็นทีม

8) คุณธรรมและจริยธรรม

ทสวัตร กาโยดม (2568, หน้า 31) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ประกอบด้วย 6 ด้านได้ แก่

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์

2) ด้านการประสานความร่วมมือ

3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) ด้านความฉลาดทางอารมณ์

5) ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน

6) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568, หน้า 35) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร

2) ด้านทักษะการสื่อสาร / การติดต่อสื่อสาร

3) ด้านความคิดสร้างสรรค์

4) ด้านการสร้างชุมชน / เครือข่ายและทำงานเป็นทีม

5) ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล

Melchor L. Espiritu, Jr., (2021, p.102) ได้กล่าวถึงสมรรถนะความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาไว้ใน New Normal Leadership Competencies of School Heads and its Influence on their Decision – Making Style and Organizational Trust ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1) ความสามารถในการปรับตัว

2) รูปแบบการตัดสินใจ

3) การวางแผนและการดำเนินการ

Fatma Kesik, Zerrin Önen (2022, pp. 97 – 98) ได้กล่าวถึงสมรรถนะความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ใน Teachers' Opinions on the Competencies of School Administrators During COVID –19 Outbreak ไว้ ดังนี้

1) ความรู้และสมรรถนะทางเทคโนโลยี

2) ความสามารถในการริเริ่มและริเริ่ม

3) ความสามารถในการสื่อสาร

4) ความสามารถในการแบ่งปันการตัดสินใจ

5) การสนับสนุน การกระตุ้น และการชี้นำ

6) การเปิดรับการพัฒนาวิชาชีพและนวัตกรรม

7) ความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนในสถานการณ์เร่งด่วน ความสามารถในการแก้ปัญหา

8) การแสดงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

9) การแบ่งปันอำนาจ

10) ความรู้และสมรรถนะทางการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Xiaonan Sun (2024, pp. 308 – 309) ได้กล่าวถึงสมรรถนะความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ใน DEVELOPMENT OF A LEADERSHIP COMPETENCY MODEL FOR PRINCIPALS IN PRIMARY SCHOOLS IN SHANGHAI, CHINA ไว้ดังนี้

1) การทำงานเป็นทีม/การทำงานร่วมกัน

2) การบริหารทางการศึกษา

3) การบริหารจัดการเวลา

4) การเป็นอยู่ที่ดี

5) การประสานงานการติดต่อสื่อสาร

6) ความสามารถในการปรับตัว

7) การบริหารตนเอง

8) การยอมรับความแตกต่าง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยต่อไปซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	เอกรินทร์ เตียวไพล (2565)	ชัญญ์ณัฐดา อวมสะอาด (2566)	อดุลย์ศักดิ์ ทองคำ 2566)	นพพร จอมคำ (2566)	นรฮายาตี ดาตุมะดา (2567)	ศิรินันท์ วงษ์มาก (2567)	สมพร ศักดา (2567)	ทศวัตร กาโยดม (2568)	นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568)	ฐปาณี ผางคำ 2568)	จิณณะ ชูชีพ (2568)	ณัฐกานต์ เพี่องรอด (2568)	Melchor L. Espiritu, Jr. (2021)	Fatma Kesik (2022)	Xiaonan Sun (2024)	ความถี่	ตัวแปรที่ศึกษา
1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง / การบริหารงานอย่างยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการสถานการณ์ /การปรับตัวและติดตามนโยบายการศึกษา / ตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ / ความสามารถในการปรับตัว							✓			✓		✓			✓	4	
2. ด้านการทำงานเป็นทีม / ความสามารถในการพัฒนาทีมงาน / การตัดสินใจร่วมกัน / เครือข่ายสัมพันธ์ / ประสานความร่วมมือ / การสร้างชุมชน / เครือข่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		12	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	เอกรินทร์ เสียงไพเราะ (2565)	ขวัญฤดา ถวมสะอาด (2566)	อดุลย์ภัทร์ ทองคำ 2566	นงพรรณ จอมคำ (2566)	นรฮายาตี ดาตูมะดา (2567)	จิรนันท์ งามมาก (2567)	สมพร ศักดา (2567)	ทสวัตร กาโยดม (2568)	นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568)	สุปาณี ผากงคำ 2568)	จิรเนะ ชูชีพ (2568)	ณัฐกานต์ เพื่องรอด (2568)	Melchor L. Espiritu, Jr. (2021)	Fatma Kesik (2022)	Xiaonan Sun (2024)	ความถี่	ตัวแปรที่ศึกษา
3. การมีวิสัยทัศน์/วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง / ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ / ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ด้านภาวะผู้นำ / คุณลักษณะความเป็นผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓		11	✓
4. ด้านเทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม / การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล / เทคโนโลยีดิจิทัล / การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา / การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	✓	✓						✓	✓	✓		✓		✓		7	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	เอกรินทร์ เสียงไพเราะ (2565)	ขัญญดา ดวงสะอาด (2566)	อดุลย์ศักดิ์ ทองคำ 2566	นงพรรษ จอมคำ (2566)	นรฮายาตี ดาตูมะดา (2567)	จิรนันท์ วงษ์มาก (2567)	สมพร ศักดา (2567)	ทสวัตร กาโยดม (2568)	นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568)	สุปาณี ผากงคำ 2568)	จิรเมธ ชูชีพ (2568)	ณัฐกานต์ เพียงรอด (2568)	Melchor L. Espiritu, Jr. (2021)	Fatma Kesik (2022)	Xiaonan Sun (2024)	ความถี่	ตัวแปรที่ศึกษา
5. ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง / บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม / สมรรถนะในการบริหารตนเอง / เปิดรับการพัฒนาวิชาชีพและนวัตกรรม		✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓		✓		8	✓
6. ด้านคุณธรรม จริยธรรม / การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม				✓						✓		✓				3	
7. ความฉลาดทางอารมณ์								✓								1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	เอกรินทร์ เชียงไชล์ (2565)	ขัญญ์ณัฐดา ดวงสะอาด (2566)	อดุลย์กิตติ์ ทองคำ 2566)	นลพรรษ จอมคำ (2566)	นรฮายาตี ดาตูมะดา (2567)	จิรัน้นท์ วงษ์มาก (2567)	สมพร ศักดา (2567)	ทสวัตร กาโยดม (2568)	นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568)	สุปาณี ผากงคำ 2568)	จิรเมะ ชูชีพ (2568)	ณัฐกานต์ เพื่องรอด (2568)	Melchor L. Espiritu, Jr. (2021)	Fatma Kesik (2022)	Xiaonan Sun (2024)	ความถี่	ตัวแปรที่ศึกษา
8. ความรู้ความสามารถในการบริหาร / การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว / สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ / รูปแบบการตัดสินใจ / การวางแผนและการดำเนินงาน / ตัดสินใจและวางแผนในสถานการณ์เร่งด่วน		✓				✓			✓	✓			✓	✓		6	
9. ทักษะการสื่อสาร / การติดต่อสื่อสาร / การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ / การสื่อสารและ การสร้างแรงจูงใจ / สมรรถนะในการสื่อสาร / สร้างความร่วมมือและการติดต่อ/ความสามารถในการสื่อสาร		✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓			✓		8	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	เอกรินทร์ เชียงไชล (2565)	ขัญญาดา ดวงสะอาด (2566)	อดุลย์ศักดิ์ ทองคำ 2566	นงพงษ์ จอมคำ (2566)	นรสาย เสาดูมะดา (2567)	ลีธนันท์ วงษ์มาก (2567)	สมพร ศักดา (2567)	ทสวัตร กาโยดม (2568)	นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568)	สุปาณี ผากงคำ 2568)	จิรเมธ ชูชีพ (2568)	ณัฐกานต์ เพียรอด (2568)	Melchor L. Espiritu, Jr. (2021)	Fatma Kesik (2022)	Xiaonan Sun (2024)	ความถี่	ตัวแปรที่ศึกษา
10. การบริการที่ดี	✓										✓					2	
11. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ / การคิดวิเคราะห์สังเคราะห์			✓	✓	✓						✓					4	
12. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร / การสนับสนุน กระตุ้น ชี้นำ				✓	✓		✓				✓			✓		5	
13. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ / มุ่งมั่นพากเพียร	✓		✓	✓	✓						✓	✓				6	
14.การบริหารเชิงกลยุทธ์ / การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์						✓	✓									2	
15ห. การสร้างแรงบัลดาลใจ					✓											1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 การกำหนดชื่อตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์

ชื่อองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบที่ผู้วิจัยกำหนด	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีวิสัยทัศน์ / วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง/ด้านภาวะผู้นำ / ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ / ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / คุณลักษณะความเป็นผู้นำ	การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	11	66.67
2. ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง / บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม / สมรรถนะในการบริหารตนเอง / เปิดรับการพัฒนาวิชาชีพและนวัตกรรม	การพัฒนาตนเองและการปรับตัว	8	53.33
3. ด้านเทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม / การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล / เทคโนโลยีดิจิทัล / การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา / การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม / สมรรถนะด้านเทคโนโลยี	การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	7	46.67
4. ทักษะการสื่อสาร / การติดต่อสื่อสาร / การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ / การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ / สมรรถนะในการสื่อสาร / สร้างความร่วมมือและการติดต่อ / ความสามารถในการสื่อสาร	การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน	8	53.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบที่ผู้วิจัยกำหนด	ความถี่	ร้อยละ
5. ด้านการทำงานเป็นทีม / ความสามารถในการพัฒนาทีมงาน / การตัดสินใจร่วมกัน / ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ / ประสานความร่วมมือ / การสร้างชุมชน / เครือข่าย	การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย	12	80.00

จากตาราง 2 สรุปได้ว่า จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดโดยสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด งานวิจัยจำนวน 15 แหล่ง นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ความถี่ โดยเลือกตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 เป็นต้นไป ซึ่งพบว่า สมรรถนะสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่มีจำนวน 5 ด้าน ในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ โดยเรียงลำดับจากกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจากภายในและขยายสู่กระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาภายนอก ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว
2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว

1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเองและการปรับตัว

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองและการปรับตัว ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รัชนีกร แสงสว่าง (2564, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ไว้ว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพและสถานศึกษา มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา รวบรวม ประมวลความรู้และเผยแพร่ต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ มีการพัฒนาทางกาย บุคลิกสุภาพอ่อนโยน น่าเชื่อถือ พัฒนาทางอารมณ์สามารถใช้เหตุผลในการตัดสินใจและใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ประณต โยเหลา (2566, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง (Self – development) หมายถึง การเข้าใจในตนเอง สามารถวิเคราะห์ จุดด้อยตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองและวิเคราะห์จุดเด่นเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองมีการศึกษา ค้นคว้า ใฝ่หาความรู้ ใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสั่งสมและพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

นธวัฒน์ คำเบ็ง (2568, หน้า 97) ได้สรุปความหมายของการปรับตัวและพัฒนาตนเอง ไว้ว่า เป็นผู้ที่มีสมรรถนะทางด้านความยืดหยุ่นสูง นอกจากนี้ยังเปิดรับและตอบสนองต่อความคิด มุมมองเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตื่นตัวและกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่องและมีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับเรื่องงานได้ พร้อมทั้งรับมือกับความเครียดและความกดดันและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มีความผันผวนได้ โดยการตระหนักรู้และสมารถประเมินสถานการณ์พร้อมที่จะรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น

มุขรินทร์ พึ่งตน (2568, หน้า 60) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาตนเอง ไว้ว่า การขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ หาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและ

พัฒนางาน ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ลักขณา สริวัฒน์ (2561, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความหมายของการปรับตัว ไว้ว่า การปรับและเปลี่ยนแปลงความรู้สึก ความคิดของบุคคลให้สามารถแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกลมกลืนกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ส่งผลให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

เกสรา นำธรรมวงศ์ (2568, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความหมายของการปรับตัวไว้ว่า ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความคิด พฤติกรรม ทัศนคติ และวิถีชีวิต ให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ สิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เช่น การย้ายงาน การย้ายทีม การย้ายโรงเรียน การย้ายที่อยู่อาศัย ความสามารถในการปรับตัว เป็นทักษะจำเป็นที่ควรมีติดตัวในยุคปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้เราเรียนรู้ความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิต กล้าเปิดรับและลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ พร้อมจัดการปัญหา อุปสรรค ความไม่แน่นอน และความท้าทาย สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส สร้างเส้นทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ณัฐชญา ชูนวน (2564, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายของการปรับตัว ไว้ว่า ความพร้อมที่จะยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถปรับตัวและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปโดยรักษาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Haneef Waiyasil (2025, online) ได้กล่าวถึงความหมายของการปรับตัว ไว้ว่า ทักษะที่ช่วยให้เราสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ หรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในชีวิตประจำวันหรือการทำงาน ทักษะการปรับตัว (Adaptability Skills) ช่วยให้เราสามารถจัดการกับความท้าทายและความไม่แน่นอน ได้ดีขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาความสามารถในการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในโลกยุคปัจจุบัน

Starfishlabz (2024, online) ได้ให้ความหมายของการปรับตัว ไว้ว่า ทักษะ ความสามารถ หรือสมรรถนะส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงเมื่อเผชิญกับสิ่งที่ไม่คาดฝัน การเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด หรือถึงวิกฤตสิ่งต่าง ๆ ทั้งในสเกลเล็กและสเกลใหญ่

kctathailand (2567, online) ได้ให้ความหมายของการปรับตัว ไว้ว่า ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด หรือทัศนคติของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการเรียนรู้ที่จะมีความยืดหยุ่นและเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำความเข้าใจตนเอง วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยที่มีอยู่ภายในตัวเพื่อนำมาปรับปรุงและเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่องมีความใฝ่รู้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล การเปิดรับความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นและการเข้าร่วมอบรมจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ มีความยืดหยุ่นทางความคิด สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.2 แนวคิดและความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการปรับตัว

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้กล่าวถึงแนวคิดและความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการปรับตัว ไว้ดังนี้

ปานใจ ธารทัศนวงศ์ (2564, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาตนเอง ไว้ว่า การพัฒนาตนเองทั้งทักษะและความรู้ (Re Skill, Up Skill) เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาการศึกษาในอนาคตจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและปรับให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างกันและตามความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นับตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ท้าทายความสามารถของมนุษยชาติ เพราะเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารทุกอย่างไม่ได้จำกัดอยู่เพียงรอบตัวเราอีกต่อไป การหาความรู้สามารถทำผ่านโลกดิจิทัล สามารถก้าวข้ามพรมแดนไปได้ทุกมุมโลก เพราะฉะนั้นรูปแบบการศึกษาที่เราใช้อยู่ในปัจจุบันก็ต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะรองรับทั้งผู้เรียนและผู้สอนในยุคใหม่ต้องเตรียมคนออกไปเพื่อใช้ความรู้และพร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคตภายใต้สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่จะสร้างคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ (Character Qualities) เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตให้เหมาะสมกับบริบทของโลกสามารถจัดการกับความท้าทายในชีวิต และสามารถรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2568, หน้า 53) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ไว้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อให้มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน และมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของตนเอง เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและการเป็นพลเมืองดิจิทัล

พระครูรัตนสุตาภรณ์ (2567, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพัฒนาตนเอง ไว้ว่า การมีความมุ่งมั่นในการทำงาน กล้าเผชิญอุปสรรค และไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว พร้อมทั้งสามารถจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม การเข้าใจตนเองและรู้เป้าหมายชีวิตถือเป็นหัวใจของการพัฒนาตนเอง เพราะทำให้ผู้บริหารสามารถใช้จุดแข็งของตนให้เกิดประโยชน์ ปรับปรุงจุดอ่อน และเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อเติบโตทั้งในด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัวอย่างยั่งยืน

ณัฐชญา ชูนวน (2564, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปรับตัว ไว้ว่า ความสามารถในการปรับตัวจะช่วยให้เกิดความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยเฉพาะในโลกธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้คนที่มีทักษะการปรับตัวเป็นคนที่มีข้อได้เปรียบในการทำงาน

Disruptignite.com (2025, online) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปรับตัว ไว้ว่า การปรับตัวหรือทักษะการปรับตัว กลายเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน คนที่สามารถปรับตัวเข้ากับเทรนด์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้จะมีความได้เปรียบในการทำงาน พร้อมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะอื่น ๆ อย่างทีมเวิร์ค และการบริหารเวลา (Time Blocking) ที่ช่วยเพิ่มความสำเร็จขององค์กร การมีทักษะการปรับตัว จึงไม่ใช่เพียงแค่เรื่องของการเอาตัวรอด แต่ยังช่วยให้เราสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาความสามารถ และเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้

HAYS (2023, online) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการปรับตัว ไว้ว่า ความสามารถในการปรับตัวเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในอาชีพการงานในสภาพแวดล้อมการทำงานปัจจุบัน การพัฒนาความสามารถในการปรับตัวอย่างละเอียดและเข้าใจวิธีการแสดงออกในที่ทำงานจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และยังคงประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของพนักงานที่มีคุณค่า ในยาม

เผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ตลอดชีวิตการทำงาน ไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงที่พบเจอจะเป็นไปอย่างเป็นระบบ ในระดับองค์กร หรือในระดับอุตสาหกรรม การมีความยืดหยุ่น มองโลกในแง่ดี และเต็มใจที่จะหาทางออกที่ดีที่สุด ไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นอย่างไร ก็ยังคงเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพการงานในอนาคต

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการปรับตัว คือการพัฒนาตนเองให้มีมาตรฐานทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล การบริหารจัดการตนเองด้วยความซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณ และรู้จักสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การเสริมศักยภาพในการทำงานและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี การเข้าใจตนเองและมีเป้าหมายชัดเจนจะนำไปสู่การเติบโตอย่างมั่นคง และยั่งยืนทั้งในชีวิตส่วนตัวและวิชาชีพรวมถึงการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ (Re – skill และ Up – skill) สามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบททางการศึกษาและสังคมที่หลากหลาย ศึกษาและแสวงหาความรู้ใหม่ ด้านการบริหารและการเงิน การเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพ และความสามารถในการยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานด้านงบประมาณให้เท่าทันต่อระเบียบกฎหมายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีปฏิบัติงาน และรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา สภาพสังคม และบริบทองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายและความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการปรับตัว ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาตนเองและการปรับตัว ได้ดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาตนเองและการปรับตัว

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำความเข้าใจตนเอง วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยที่มีอยู่ภายในตัวเพื่อนำมาปรับปรุงและเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล การเปิดรับความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และการเข้าร่วมอบรมจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ มีความยืดหยุ่นทางความคิด สามารถปรับตัวต่อ	การพัฒนาตนเองให้มีมาตรฐานทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล การบริหารจัดการตนเองด้วยความซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณ และรู้จักสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การเสริมศักยภาพในการทำงานและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี การเข้าใจตนเองและมีเป้าหมายชัดเจนจะนำไปสู่การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนทั้งในชีวิตส่วนตัวและวิชาชีพรวมถึงการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ (Re – skill และ Upskill) สามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบททางการศึกษาและสังคม	การพัฒนาตนเองและการปรับตัวหมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใน การพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะทางวิชาชีพ มีความใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ใหม่ สามารถประยุกต์ ใช้เทคโนโลยี พัฒนาทักษะใหม่ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปรับวิธีการบริหารงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินตนเอง วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่ เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และพัฒนาทักษะใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา

ตาราง 3 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ที่หลากหลาย ศึกษาและแสวงหาความรู้ใหม่ ด้านการบริหารและการเงิน การเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพ และความสามารถในการยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานด้านงบประมาณให้เท่าทันต่อระเบียบกฎหมายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีปฏิบัติงาน และรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา		4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีปฏิบัติงาน และแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ระเบียบ และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นทางความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เปิดรับความคิดเห็น และใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

กุลจิรา รักษนคร (2563, หน้า 328) สรุปคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ ออกมาดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความสามารถสร้างองค์กรสร้างบรรยากาศที่ดี และวิเคราะห์สภาพการต่างๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูล เน้นการมีส่วนร่วมตลอด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเสมอ โดยการสร้างภาพอนาคตด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังของสังคม

2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาถึงการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างความเข้าใจ แรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการยอมรับในการสื่อสารที่หลากหลายมีระบบ รวมทั้งจูงใจกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่น สามารถกำหนดเป้าหมายโดยมีส่วนร่วมในบุคลากรตลอดเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์และความสำคัญกับองค์การ

สร้อยทิพย์ แก้วตา (2565, หน้า 66) ได้กล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีการมองการณ์ไกล เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ซึ่งต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและท้าทาย โดยกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอีกทั้งสามารถวิเคราะห์ทั้ง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสอุปสรรคในการพัฒนา สามารถโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรคล้อยตาม มองภาพอนาคตขององค์การกำหนดทิศทางไปสู่จุดหมายปลายทางขององค์การที่องค์การต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อก้าวไปข้างหน้าให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 71 – 72) ได้กล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจกว้าง เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทาง

และขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จีรนันท์ วงษ์มาก (2568, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล มีสิ่งใหม่สอดคล้องกับสภาพองค์การ เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ 3) การสื่อสารวิสัยทัศน์ และ4) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ทสวัตร กาโยดม (2568, หน้า 33) ได้ล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กร มีการสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบการทำงาน มีการสื่อสารทำความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายเทคนิคต่าง ๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนา มีการกำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน เพื่อเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกันในการนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

ปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ (2568, หน้า 48) ได้กล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์และวางแผนอนาคตขององค์กรอย่างมีทิศทางชัดเจนโดยวิเคราะห์แนวโน้มและกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์กร ผู้มีวิสัยทัศน์สามารถสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรมุ่งมั่นทำงานร่วมกัน ทั้งยังสามารถสร้างค่านิยมในการทำงาน ยึดมั่นในความถูกต้อง และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่นกระบวนการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วยการสร้าง เผยแพร่ และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม รอบคอบและเป็นขั้นตอน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ(เรืองเดช) (2565, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า ผู้นำ (Leader) และ ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กัน โดย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้กำกับ ดูแล และประสานงาน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายต่าง ๆ ร่วมกัน ส่วน ภาวะผู้นำ

หมายถึง คุณสมบัติและพฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ คำทั้งสองไม่อาจแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด กล่าวคือ เมื่อมีผู้นำย่อมต้องมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ติดตัวผู้นำมาโดยเสมอ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ โดยเป็นกระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึก ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นของความต้องการ นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังสามารถเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวม และมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 24 – 25) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า พฤติกรรมที่ ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้ เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานในแง่มุมใหม่ ๆ โดยการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ จนสามารถยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ ผู้ตามเจริญก้าวหน้า ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร

กชกร เนียมท่าเสา (2565, หน้า 41) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำและการมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร โดยใช้อำนาจหน้าที่ในการชี้นำองค์กร ด้วยการสื่อสารและประสานงานในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลในใจการทำงานของบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์และการบริหารจัดการทีมงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ สร้างความตระหนักรู้ในภารกิจ โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและความแตกต่างระหว่างบุคคล ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการ

พัฒนาการศึกษา ความสามารถในการกำหนดทิศทางเป้าหมายการจัดการศึกษาเชิงรุก โดยเน้นการจัดสรรงบประมาณที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นหลัก และปรับเปลี่ยนโครงสร้างการใช้งบประมาณจากรูปแบบเดิมไปสู่รูปแบบที่สร้างคุณค่าเพิ่ม (Value Added) ให้กับสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสามารถขับเคลื่อนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานและบริบทของยุคปัจจุบัน

2.2 แนวคิดและความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

เนตรนภา สิงขรณ์ (2566, หน้า 41) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์ เป็นสิ่งกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติและทำให้บุคคลากรทุกคนรู้หน้าที่ รวมทั้งความสำคัญของตนเองต่อผลสำเร็จขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีความเป็นไปได้จึงมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตและความสำเร็จองค์กรอย่างยิ่ง

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 50) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในองค์กรได้ยึดมั่นในเป้าหมายในอนาคตที่ตั้งไว้ เพื่อการร่วมแรงร่วมใจกัน ย่อมทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความเจริญก้าวหน้าเป็นเลิศในทุกด้านได้อย่างแท้จริง

ทสวัตร กาโยดม (2568, หน้า 34) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า เป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางที่มีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง ทั้งยังช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพันมุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ท้าท้ายเกิดความหมายในชีวิตอย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ

ปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ (2568, หน้า 48) กล่าวถึง ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง จะช่วยในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ การมีวิสัยทัศน์จึงเป็นตัวชี้แนวทางการพัฒนา และจะสะท้อนถึงการบริหารงานของผู้นำ

ด้วย หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีก็จะสามารถจูงใจให้บุคลากร

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 26) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการใน สถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

พสิษฐ์ มะลิ (2565, หน้า 22) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า การเสริมสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตนเองและบุคลากรในองค์กร การมุ่งเน้นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้ ในทางพุทธศาสนา ผู้นำที่ดีควรปฏิบัติตามหลัก ปาปณิกสูตร ได้แก่ จักขุมา หมายถึง ผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิธุโร หมายถึง ผู้สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง และนิสยสัมปันโน หมายถึง ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการบริหารองค์กร ผู้นำควรปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหารจากการใช้คำสั่งมาเป็นการสร้างการมีส่วนร่วม จากการควบคุมมาเป็นการสร้างแรงบันดาลใจ จากการออกคำสั่งมาเป็นการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการคิด จากการมุ่งแก้ไขจุดอ่อนมาเป็นการให้ความสำคัญกับการใช้จุดแข็งของบุคลากรมากขึ้น และจากการมุ่งเน้นการอบรมเพียงอย่างเดียวมาเป็นการเพิ่มบทบาทการโค้ช การให้คำแนะนำ และการดูแลสนับสนุนผู้ร่วมงาน เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

กชกร เนียมท่าเสา (2565, หน้า 42) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานผู้นำองค์กรต้องพัฒนาทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและยกระดับศักยภาพตนเอง ทั้งด้านกลยุทธ์ การสื่อสาร การพัฒนาบุคลากรและความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการรับมือกับความท้าทายใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาโอกาสจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อการดำเนินงานขององค์กรที่ตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงทีด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ และ ชัชภูมิ สีชมภู (2564, หน้า 80) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว่ว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา กล้าคิดนอกกรอบ และขยายองค์ความรู้สู่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสะท้อนถึงความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมการนิเทศออนไลน์ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี และนำผลการประเมินมาปรับปรุงคุณภาพการบริหารอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์และผู้นำการ เปลี่ยนแปลง คือ การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีความหมายและภาคภูมิใจ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสามารถนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันอย่างเต็มใจ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นไปได้จึงช่วยยกระดับคุณภาพขององค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน และสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายและความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ดังตาราง 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาการศึกษา ความสามารถในการกำหนดทิศทางเป้าหมายการจัดการศึกษาเชิงรุก โดยเน้นการจัดสรรงบประมาณที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นหลัก และปรับเปลี่ยนโครงสร้างการใช้งบประมาณจากรูปแบบเดิมไปสู่รูปแบบที่สร้างคุณค่าเพิ่ม (Value Added) ให้กับสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน	การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีความหมายและภาคภูมิใจ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสามารถนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ	การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทาง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์เชิงรุก โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวมถึงมีความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อนำมาใช้กำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม 2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการจัดการศึกษาที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนเชิงกลยุทธ์และจัดสรรทรัพยากรหรืองบประมาณอย่างคุ้มค่า เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พร้อมทั้งสามารถขับเคลื่อนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานและบริบทของยุคปัจจุบัน	พร้อมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันอย่างเต็มใจ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นไปได้จึงช่วยยกระดับคุณภาพขององค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน และสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	ปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทยุคปัจจุบันตลอดจนสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ปรับรูปแบบการบริหารงาน และพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

3.1 ความหมายของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ไว้ดังนี้

เอกรินทร์ เขียวไปล่ (2564, หน้า 41) ได้กล่าวถึงความหมายของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ไว้ว่า ความรอบรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการสื่อสาร สร้างเครือข่ายเทคโนโลยี ริเริ่มความคิดผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เป็นเทคนิควิธีการส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์ พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร

วิกานดา จิรพุทธกร (2565, หน้า 36) ได้กล่าวถึง ความหมายของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทำงาน (Process Innovation) ไว้ว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ใน การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน ลดปัญหา และลดความซ้ำซ้อน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขจัดความสูญเปล่า ขจัดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น และเพิ่มความรวดเร็วแม่นยำ พัฒนาทักษะ ทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีความต่อเนื่องเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ (2566, หน้า 942 – 949) ได้กล่าวถึงความหมายของ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมไว้ว่า การนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธนวัฒน์ เบ็งคำ (2568, หน้า 93) กล่าวถึงความหมายของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ไว้ว่า ความรอบรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการสื่อสาร สร้างเครือข่ายเทคโนโลยี ริเริ่มความคิดผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เป็นเทคนิควิธีการส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์ พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร

นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความหมายของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ไว้ว่า ความสามารถและความรู้ของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานการเรียนรู้ และการใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงการสนับสนุนแสดงออกถึงความสามารถในการผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน มีความสามารถในการบูรณาการ เทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่าง ๆ อำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียน เข้าถึงสาระความรู้ได้อย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา เกิดความมั่นใจในระบบการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทสวัตร กาโยดม (2568, หน้า 54) ได้กล่าวถึง ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ไว้ว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในด้านการบริหารจัดการ การวางแผน จัดหาข้อมูล รวบรวมข้อมูล จัดเก็บรักษาข้อมูล การวัดและประเมินผล การแก้ปัญหา และการอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยลดการใช้ทรัพยากร และได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การบริหารงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ของได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิราวรรณ วงศ์คะสุ่ม (2568, หน้า 76) ได้กล่าวถึงความหมายของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ไว้ว่า การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรทราบการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคใหม่เทคโนโลยีดิจิทัลกับการบริหารจัดการสถานศึกษาตลอดจนทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่เพื่อที่จะพัฒนาตนเองคิดหากลยุทธ์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล อบรมฝึกฝนความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้นเพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้ พัฒนา เทคโนโลยีดิจิทัล การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศ แพลตฟอร์มดิจิทัล หรือแอปพลิเคชัน ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และ

ประมวลผลการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงการนำนวัตกรรมมาใช้ลดขั้นตอนการทำงานด้านพัสดุและการเงินให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและนวัตกรรมทางการบริหาร เพื่อสนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ การจัดการเรียนรู้ การบริหารงานและการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย

3.1 แนวคิดและความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้แนวคิดและความสำคัญของด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ไว้ดังนี้

คมคาย น้อยสิทธิ์ (2561, หน้า 46) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี ไว้ว่า ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสามารถช่วยให้ผู้บริหารการศึกษาแสวงหาความรู้ ติดต่อประสานงาน และสามารถบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลที่มีคุณภาพได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การติดต่อสื่อสารการประสานงานด้านการบริหารการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาสะดวกรวดเร็วพัฒนา ด้านการศึกษาของประเทศดำเนินไปอย่างรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้เทคโนโลยียังเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับพัฒนาตนเองและคุณภาพการจัดการการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

ทสวัตร กาโยดม (2568, หน้า 54) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ว่า เป็นการเพิ่มความสะดวกสบาย เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพให้แก่องค์กรได้ ซึ่งเกิดประโยชน์ทั้งองค์กรและบุคลากรในองค์กรทุกระดับ

นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568, หน้า 45) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ว่า เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารองค์กร ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลและความรู้ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด และรวดเร็ว เสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับตนเองและสามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ และ ชัชภูมิ สีชมภู (2564, หน้า 79) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ไว้ว่า สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือหลักที่ช่วยให้การบริหารจัดการมีความ

รวดเร็ว ถูกต้อง ประหยัด และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านนี้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานทุกด้านของสถานศึกษา เช่น การวางแผน การจัดการข้อมูล การนิเทศออนไลน์ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก

ภัทราพร เยาวรัตน์ (2565, หน้า 1 – 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ไว้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนทันสมัย เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งช่วยให้การปฏิบัติงานของครูและองค์กรเกิดความสะดวกรวดเร็วและคุ้มค่า

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม คือ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีช่วยเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ได้อย่างไม่จำกัด อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การตัดสินใจและการดำเนินงานมีความถูกต้องและโปร่งใส นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยียังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพองค์กรและการศึกษาสู่มาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

จากความหมายและความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้ พัฒนา เทคโนโลยีดิจิทัล การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศ แพลตฟอร์มดิจิทัล หรือแอปพลิเคชัน ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประมวลผลการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงการนำนวัตกรรมมาใช้ลดขั้นตอนการทำงานด้านพัสดุและการเงินให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและนวัตกรรมทางการบริหาร เพื่อสนับสนุน	การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีช่วยเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ได้อย่างไม่จำกัด อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การตัดสินใจและการดำเนินงานมีความถูกต้องและโปร่งใส	การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้ พัฒนา และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการบริหาร เพื่อสนับสนุนการวางแผน การกำกับติดตาม การตัดสินใจ และการพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา	1. เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา 2. ใช้ระบบสารสนเทศในการกำกับติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ 3. นำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดความซ้ำซ้อน 4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 5. ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ตาราง 5 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การวางแผน การตัดสินใจ การจัดการเรียนรู้ การบริหารงาน และการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย	นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยียังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพองค์กรและการศึกษาสู่มาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

4.1 ความหมายของการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 64) ได้กล่าวถึง ความหมายของการติดต่อสื่อสาร ไว้ว่า กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจนข่าวสารที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร

พัชรินทร์ ถาปันแก้ว (2566, หน้า 20) ได้กล่าวถึง ความหมายการติดต่อสื่อสาร ไว้ว่า ความสามารถหรือความชำนาญในการใช้คำพูดและภาษาท่าทางเพื่อถ่ายทอดหรือการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความคิดเห็นหรือความรู้สึก อาจอยู่ในรูปของคำพูด สัญลักษณ์ ตัวอักษร และมุ่งให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้รับสารและผู้ส่งสาร ป้องกันไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดระหว่างกัน

นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568, หน้า 52) ได้สรุปความหมายของการติดต่อสื่อสารและทักษะการสื่อสาร ไว้ว่า กระบวนการสร้างความสามารถในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีความชำนาญในการส่งสาร มีการใช้คำพูดที่ชัดเจนและเหมาะสมสามารถลดความเข้าใจผิดและความไม่พอใจต่อบุคลากร สร้างความเชื่อมั่นและความเคารพ ซึ่งมีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ ส่วนผู้รับสารต้องมีทักษะการฟังภาษา และสามารถอ่านข้อความที่ส่งมาได้อย่างเข้าใจ

สุปาณี ผากงคำ (2568, หน้า 51) ได้สรุปความหมายของการติดต่อสื่อสาร ไว้ว่า กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น โดยมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ รวมไปถึงการให้คำแนะนำหรือ ชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

มุขรินทร์ พึ่งตน (2568, 51) ได้กล่าวถึง ความหมายของการติดต่อสื่อสาร ไว้ว่า กระบวนที่มนุษย์ส่งสารข้อมูลความคิด ทัศนคติ อารมณ์ ความเข้าใจหรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นและไม่เป็นภาษาพูดและภาษาเขียน โดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์การส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

จักรวาล สุขไมตรี (2561, หน้า 266) ได้กล่าวถึง ความหมายของ การประสานงาน ไว้ว่า การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์การตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการร่วมกันทำงานให้สอดคล้องกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (2563, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ การติดต่อสื่อสาร ไว้ว่า ความสามารถในการสร้างความเข้าใจ ระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้มอบหมายงานกับผู้บริหาร ด้วยการถ่ายทอดคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรประสานงานระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เขียนบันทึกหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีรายละเอียดที่ชัดเจนสามารถ ทำความเข้าใจได้ชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติงานในหน้าที่และข้อราชการต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับผู้ร่วมงาน สื่อความหมายด้วยการพูด เขียนสั่งการที่ชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อให้งานสำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด สื่อสารเพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้ร่วมงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน

กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2566, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารและการประสานงาน ไว้ว่า กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลและสร้างความร่วมมือระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจตรงกัน ลดความคลาดเคลื่อนและความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร นโยบาย และแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ความสามารถในการถ่ายทอดนโยบายด้านงบประมาณให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน

การสร้างความเข้าใจเชิงบวกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการเจรจาต่อรองหรือประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ความสามารถในการสื่อสารแบบเผชิญหน้าและผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งสามารถประสานความร่วมมือกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผล

4.2 ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ไว้ดังนี้

พัชรินทร์ ถาปันแก้ว (2566, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร ไว้ว่า การติดต่อสื่อสารสำคัญต่อองค์กรในทุกระดับ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคลและระหว่างบุคคลต่อองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและสามารถใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

มุขรินทร์ พึ่งตน (2568, หน้า 51) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร ไว้ว่า การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในการเชื่อมโยงความเข้าใจระหว่างบุคคล ช่วยถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และความรู้สึกได้อย่างชัดเจน มีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในสังคม อีกทั้งยังช่วยแก้ไขความขัดแย้งและป้องกันความเข้าใจผิด นอกจากนี้ การสื่อสารที่ดีช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับผู้สื่อสาร

นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568, หน้า 38 – 39) ได้สรุปความสำคัญของการสื่อสาร ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร และเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้คนในองค์กรเกิดความเข้าใจตรงกันก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในองค์กร ทุกองค์กรไม่สามารถดำเนินงานโดยขาดกระบวนการสื่อสารได้เนื่องจากการสื่อสารเป็นทักษะที่แสดงถึงความชำนาญในการพูดการเจรจา และถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด การสื่อสารที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

สุปาณี ผากงคำ (2568, หน้า 53) ได้สรุปความสำคัญของการสื่อสาร ไว้ว่า การติดต่อสื่อสารสำคัญต่อองค์กรในทุกระดับทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคลและระหว่างบุคคลต่อองค์กรก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี

ต่อกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและสามารถใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (2563, หน้า 6) ระบุว่า การประสานงานมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เนื่องจากช่วยให้บุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ลดความซ้ำซ้อนและความขัดแย้ง ส่งเสริมความร่วมมือ และทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2566, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารและการประสานงาน ไว้ว่า การสื่อสารและการประสานงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน” หากมีการสื่อสารและการประสานงานที่ดี การทำงานจะมีประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่หากขาดทักษะดังกล่าว อาจทำให้เกิดความสับสน ความซ้ำซ้อน และความยุ่งยากในการทำงานได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการติดต่อและการประสานงาน คือ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการรับสาร และส่งสารกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะความสามารถในการสื่อสาร การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรในทุกระดับ เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยเชื่อมโยงความเข้าใจระหว่างบุคคล ถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และความรู้สึกได้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันภายในองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ความร่วมมือ และความจงรักภักดีต่อองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพยังช่วยลดความขัดแย้ง ป้องกันความเข้าใจผิด และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือของผู้สื่อสาร นอกจากนี้ การสื่อสารยังถือเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากความหมายและความสำคัญของการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร นโยบาย และแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ความสามารถในการถ่ายทอดนโยบายด้านงบประมาณให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน การสร้างความเข้าใจเชิงบวกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการเจรจาต่อรองหรือประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ความสามารถในการสื่อสารแบบเผชิญหน้า	ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการรับสาร และส่งสารกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะความสามารถในการสื่อสาร การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรในทุกระดับ เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยเชื่อมโยงความเข้าใจระหว่างบุคคล ถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และความรู้สึกได้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันภายในองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ความร่วมมือ และความจงรักภักดีต่อองค์กร	การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร นโยบาย และแนวทางการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับผู้เกี่ยวข้อง สามารถสร้างความเข้าใจร่วม ประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายในและหน่วยงานภายนอก รวมทั้งใช้ช่องทางการสื่อสารทั้งแบบดั้งเดิมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ถ่ายทอดข้อมูลและนโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจได้อย่างชัดเจน 2. สร้างความเข้าใจและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 3. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา 4. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 5. ประสานงานระหว่างบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายได้อย่างราบรื่น

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
และผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งสามารถประสานความร่วมมือกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผล	การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพยังช่วยลดความขัดแย้ง ป้องกันความเข้าใจผิด และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือของผู้สื่อสาร นอกจากนี้ การสื่อสารยังถือเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย

5.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 8 สมรรถนะ ซึ่ง 1 ใน 8 สมรรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กาลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

นาวิน พินิจอภิรักษ (2564, หน้า 337) ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า การผู้บริหารมีส่วนร่วมวางแผนเพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม รับฟังความคิด ยอมรับข้อตกลงของทีมงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม และผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้

พสวัตร กาโยดม (2568, หน้า 50) ได้สรุปความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความช่วยเหลือสมาชิกผู้ร่วมทีมปฏิบัติงานให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นหลักการให้กลุ่มบุคลากรทำงานร่วมกันโดยหวังผลงานของทีมและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

ปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ (2568, หน้า 59) ได้สรุปความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า ความร่วมมือระหว่างบุคคลหลายคนที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ชัดเจนและรับผิดชอบร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายนั้น การทำงานร่วมกันเกิดขึ้นจากการวางแผน ประสานงาน และตัดสินใจอย่างเป็นระบบ สมาชิกทีมจะช่วยเหลือและแก้ปัญหาร่วมกันเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม ซึ่งการทำงานแบบนี้นำไปสู่การใช้ทรัพยากรร่วมกันและการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีกว่าเมื่อทำงานคนเดียว

วีระชัย วะชุม (2568, หน้า 76) ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ ไว้ว่า ความร่วมมือของครูทุกคนในการพัฒนาสถานศึกษาด้วยซึ่งมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานสูง นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับชุมชน

มีการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบเปิด และมีการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนกับผู้ร่วมงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นก่อให้เกิดประสิทธิผลสำเร็จสูงสูดของงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว

นธวัฒน์ คำเบ็ง (2568, หน้า 80 – 81) ได้สังเคราะห์และสรุปความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า ความร่วมมือ ความช่วยเหลือของบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนเสริมแรง การสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน โดยการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในทิศทางบวก การปรับตัวและความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีมที่เกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกในทีม และการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน รวมทั้งแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมและมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนการพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย

รัชนีกร แสงสว่าง (2564, หน้า 40) ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย ไว้ว่า ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม สร้างความสัมพันธ์เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมด้วยดี ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม มีความเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันโดยไม่คำนึงถึงความชอบไม่ชอบส่วนตน ประสานสัมพันธ์ส่งเริมขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน รวมพลังกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568, หน้า 79) ได้สรุปความหมายของการการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย ไว้ว่า ความของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสาร รับฟังพูดคุยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการรวมตัวของกลุ่มที่มีการประสานงานหรือทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนข่าวสารกันและเป็นการถ่ายทอดที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม อีกทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ทำงานร่วมกันหรือลงมือทำกิจกรรมมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในหลายด้าน เป็นการประสานงานในการปฏิบัติงานให้บังเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกันทีมเดียวกัน และเป็นกระบวนการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกันการตัดสินใจร่วมกันจนนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือกัน พัฒนาทีมงานให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารงานอย่างยั่งยืน การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการบริหารงบประมาณ การสร้างพันธมิตรทางการศึกษาระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และเอกชน เพื่อแบ่งปันทรัพยากรและร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา

5.2 แนวคิดและความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้กล่าวถึงแนวคิดและความสำคัญของการการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

ทสวัตร กาโยดม (2568, หน้า 51) สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า การทำงานแบบทีมที่ดีได้นั้นย่อมเกิดจากทีมงาน (Team Work) ที่ดีซึ่งทีมงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิผลและเกิดความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

ปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์ (2568, หน้า 59) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม โดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมจะช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาร่วมกัน ตลอดจนเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์และการต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

วีรชัย วะชุม (2568, หน้า 77 – 78) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า ความสามารถในการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม เป็นการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานร่วมกัน ระดมความคิดและทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่าย เพื่อปรับแนวทางการทำงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน โดยการมีส่วนทั้งร่วมภายในหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมภายนอก

หน่วยงานและการพัฒนานวัตกรรม กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา วิชาชีพ และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบหรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 60 – 61) กล่าวว่าความสำคัญของการสร้างเครือข่าย ไว้ว่า เป็นการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการร่วมกัน กำหนดกลุ่มเป้าหมายสำหรับการสร้างเครือข่าย กำหนดวัตถุประสงค์ของ การสร้างนวัตกรรมร่วมกัน กำหนดบริการดิจิทัลที่ต้องการทำร่วมกัน ระดมความคิดร่วมกันระหว่างเครือข่ายตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้ใช้ที่กำหนดทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงบริการดิจิทัลได้ กำหนดกรอบการดำเนินงานร่วมกัน กำหนดแนวทางการทำงานร่วมกับเครือข่าย ปรับแนวทางการทำงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน สื่อสารเพื่อการทำงานอย่างมีส่วนร่วมภายในหน่วยงาน สื่อสารเพื่อการทำงานอย่างมีส่วนร่วมภายนอกหน่วยงาน

ชัชวาลย์ สิงหาทอง (2561, หน้า 6 – 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ไว้ว่า เป็นกระบวนการเชื่อมโยงบุคคลและองค์กรให้ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดความซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเกื้อหนุนกัน และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568, หน้า 79) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า ความสามารถในการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม เป็นการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานร่วมกัน ระดมความคิด และทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่าย เพื่อปรับแนวทางการทำงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน โดยการมีส่วนทั้งร่วมภายในหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมภายนอกหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม คือ ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และเสริมสร้างศักยภาพขององค์กร ในขณะที่การทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดการแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งช่วยสร้างความสามัคคีและขวัญกำลังใจ ทั้งนี้ สมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายและ

การทำงานเป็นทีมยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย

จากความหมายและความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย ได้ดังตาราง 7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือกัน พัฒนาทีมงานให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารงานอย่างยั่งยืน การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการบริหารงบประมาณ	ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และเสริมสร้างศักยภาพขององค์กร ในขณะที่การทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดการแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งช่วยสร้างความสามัคคีและขวัญกำลังใจ	การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือกัน พัฒนาทีมงานให้มีความเข้มแข็ง และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนทรัพยากร แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดผลลัพธ์อย่างยั่งยืน	1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารงาน 2. สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจ 3. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทีมงานและกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน 4. สร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กร 5. ส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันของทุกภาคส่วนต่อผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การสร้างพันธมิตรทางการศึกษาระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และเอกชน เพื่อแบ่งปันทรัพยากรและร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา	ทั้งนี้ สมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีมยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การบริหารงบประมาณ

1. ความหมายของงบประมาณ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของงบประมาณ ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ระบุถึงการบริหารงบประมาณว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความกล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานได้กำหนดขอบข่ายภารกิจของการบริหารงบประมาณไว้ดังนี้ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชีและ 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

จิรัญญิกา จันทร์ชื่น (2563, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของงบประมาณว่า งบประมาณ ไว้ว่า แผนทางการเงินของรัฐบาลที่จัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่งเป็นการวางแผนการใช้จ่ายเงินล่วงหน้า โดยจำเป็นต้องมีการควบคุมเพื่อกำกับดูแลการรับและจ่ายเงินให้ถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้จ่ายงบประมาณ

วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2565, หน้า 13) ได้กล่าวถึง ความหมายของงบประมาณ ไว้ว่า การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณล่วงหน้าขององค์กรอย่างมีแบบแผนเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณนั้น มีการจัดทำเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนที่เกี่ยวข้องสามารถกำกับดูแลการรับและจ่ายเงินให้ถูกต้อง ตรวจสอบได้

อนุพงษ์ สมศรี (2565, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความหมายของ งบประมาณ ไว้ว่า แผนการเงินหรือประมาณการ รายรับ – รายจ่ายล่วงหน้า การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งแสดงในรูป ตัวเงิน มีระยะเวลากำหนดที่แน่นอน โดยแสดงกิจกรรมหรือโครงการที่จะปฏิบัติซึ่งแผนนี้จะรวมถึง การกะประมาณ บริการ กิจกรรมโครงการ และค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผน

สรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง กระบวนการที่ต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน และเน้นประสิทธิภาพสูงสุดในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ซึ่งแสดงในรูปตัวเงินมีระยะเวลากำหนดที่แน่นอนโดยแสดงกิจกรรมหรือโครงการที่จะปฏิบัติ ซึ่งแผนนี้จะครอบคลุมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำข้อเสนองบประมาณ การจัดสรร การติดตามตรวจสอบ ไปจนถึงการบริหารการเงิน พัสดุ และทรัพย์สิน ทั้งนี้ งบประมาณถือเป็นแผนการเงินที่ต้องดำเนินการล่วงหน้า มีระยะเวลากำหนดแน่นอน และต้องสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้มั่นใจว่าการใช้จ่ายเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งกระบวนการนี้จำเป็นต้องอ้างอิงหลักการบริหารที่ยึดผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญและมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการตามบริบทของสถานศึกษา

2. ความสำคัญของงบประมาณ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความสำคัญของงบประมาณ ไว้ดังนี้

จิรัญญิกา จันทร์ชื่น (2563, หน้า 13) กล่าวถึงความสำคัญของงบประมาณ ไว้ว่า งบประมาณถือเป็นเครื่องมือบริหารของรัฐบาลในการดำเนินนโยบายด้าน เศรษฐกิจ ด้านการบริหาร และด้านการเมือง โดยงบประมาณเป็นเอกสารทางการเงินที่รัฐบาลได้รับ อนุมัติจากฝ่ายนิติบัญญัติ จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของรัฐบาล งบประมาณเปรียบเสมือนหัวใจที่สูบฉีดเลือดหล่อเลี้ยงร่างกาย ถ้าขาดงบประมาณรัฐบาลก็ไม่สามารถ คงอยู่และทำหน้าที่ได้

อนุพงษ์ สมศรี (2565, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงบประมาณไว้ว่า ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานตามแผนงานใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ควบคุมเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือที่กระจายทรัพยากรและเงินงบประมาณที่เป็นธรรม เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานของหน่วยงานเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงานเนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินการ

วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2565, หน้า 13) งบประมาณนั้นมีความสำคัญต่อ การบริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย โดยงบประมาณจะต้องได้รับการจัดสรรผ่านที่วางแผนใช้จ่ายได้อย่างคุ้มค่า เป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ เพราะงบประมาณคือ ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร

ต่าง ๆ จึงต้องมีการบริหารจัดการให้ดีอย่างมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

สรุปความสำคัญของ งบประมาณ ได้ว่า งบประมาณใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานตามแผนงานใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ควบคุมเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือที่กระจายทรัพยากรและเงินงบประมาณที่เป็นธรรม เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานของหน่วยงาน เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงานเนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินการ

3. การบริหารงบประมาณ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความสำคัญของงบประมาณ ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้ระบุถึงความหมายของ การบริหารงบประมาณ ไว้ว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความกล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานได้กำหนดขอบข่ายภารกิจของการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี และ 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ระเบียบ สุวรรณมาโจ (2562, หน้า 31) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงบประมาณ ไว้ว่า การวางแผนในการจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่าย การทำบัญชี การตรวจสอบและการควบคุมดูแล รอบคอบ โดยมีหลักการประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อนุพงษ์ สมศรี (2565, หน้า 13) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงบประมาณ ไว้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนและการควบคุมทางการเงิน การจัดสรรเงินงบประมาณที่ได้จากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินที่ทางรัฐจัดให้หรือเป็นงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจาก องค์กรเอกชนหรือการบริจาคจากแหล่งอื่น ๆ สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ถูกต้องตามระเบียบและวิธีการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และมีการดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้มีการนำงบประมาณไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนาวัลย์ คำศรีทวีวัฒน (2567,หน้า 414) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงบประมาณ ไว้ว่า แผนการดำเนินงาน ตลอดจนวิธีการที่ผู้บริหารหรือหน่วยงานองค์กร ได้มีการจัดเตรียมวางแผนอย่างเป็นระบบ ระเบียบ ในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพโปร่งใส ประหยัด คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนและการควบคุมทางการเงิน การจัดสรรเงินงบประมาณที่ได้จากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินที่ทางรัฐจัดให้หรือเป็นงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจาก องค์กรเอกชนหรือการบริจาคจากแหล่งอื่น ๆ สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ถูกต้องตามระเบียบและวิธีการ และมีการดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีการนำงบประมาณไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความสำคัญของการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

สิรินรดา เกตุรักษ์ (2566, หน้า 163) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ ไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร และเป็นเครื่องมือที่พัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ การจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ การกำหนดนโยบายการวางแผนเรื่องงบประมาณที่ดีย่อมนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

ทิชากร ใช้บางยาง (2566, หน้า 10) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ ไว้ว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารสถานศึกษาครอบคลุมกลุ่มงานทั้งหมด ทั้งงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานทั่วไป เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในทุกเรื่องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้านเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณ

เป็นไปโดยราบรื่น และมีประสิทธิภาพภายใต้ความโปร่งใส ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในเวลาที่เร็วที่สุด ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

เมตมุนินทร์ แก้วปรีชา (2567, หน้า 290) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ ไว้ว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถูกต้องตามระเบียบทันเวลาและเหตุการณ์ งบประมาณจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานหรือโครงการ หรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เพราะเงิน หรืองบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญต่อกระบวนการบริหารในทุกองค์กร หากองค์กรใดไม่มีงบประมาณก็จะไม่สามารถดำเนินกิจกรรม หรือโครงการใด ให้ประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา จึงมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่าการบริหารงานฝ่ายอื่น ๆ แม้ว่าการบริหารงบประมาณจะไม่ใช่งานหลักในกระบวนการบริหารงานโรงเรียนก็ตาม แต่ก็เป็นงานที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานตามภารกิจหลัก และงานด้านอื่นของโรงเรียนามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายได้และมีประสิทธิภาพ

สรุปความสำคัญของ การบริหารงบประมาณ ได้ว่า การบริหารงบประมาณในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกสนับสนุนที่ช่วยให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยงบประมาณถือเป็นทรัพยากรหลักที่ช่วยขับเคลื่อนการจัดกิจกรรม โครงการ และภารกิจต่าง ๆ ทั้งในด้านวิชาการ บุคลากร และงานทั่วไป ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงการวางแผน การใช้จ่าย และการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม ให้เป็นไปตามระเบียบ โปร่งใส ทันเวลา และเกิดประโยชน์สูงสุด แม้การบริหารงบประมาณจะไม่ใช่งานหลัก แต่ก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าฝ่ายอื่น เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารการศึกษาโดยรวม ทั้งนี้การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพยังช่วยลดการใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็น และเพิ่มความสามารถในการพัฒนาองค์กรในระยะยาว.

5. ประเภทของงบประมาณ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงประเภทของงบประมาณ ไว้ดังนี้

นันทนิตย์ นวลมณี (2566, หน้า 2 – 12) ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบของงบประมาณ ไว้ว่า รูปแบบงบประมาณ สามารถจำแนกออกได้เป็น 5 รูปแบบ โดยเรียงลำดับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

1. งบประมาณแบบแสดงรายการ (Line – Item Budgeting) มีวัตถุประสงค์ที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการใช้จ่ายเงินไม่ให้มีการใช้จ่ายเงินเกินไปจากที่กำหนดหรือแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ให้ความสำคัญกับการควบคุมปัจจัยนำเข้า (Input) แต่ละรายการ ลักษณะของระบบงบประมาณแบบนี้ คือ

1.1 มุ่งเน้นในเรื่องการควบคุมและตรวจสอบ Input ให้เป็นไปตามที่กำหนด (Control Orientation)

1.2 จำแนกค่าใช้จ่ายตามหมวดค่าใช้จ่าย และรายการใช้จ่ายในการของบประมาณจำเป็นต้องกำหนดรายการตามหมวดค่าใช้จ่ายให้ชัดเจนและใช้งบประมาณตามรายการที่กำหนดไว้ จะใช้งบประมาณผิดหมวดหรือต่างไปจากรายการที่กำหนดไม่ได้

1.3 ประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงบประมาณจากความสามารถที่จะใช้งบประมาณที่ได้รับให้หมดไป ไม่ได้ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารและผลงานที่เกิดจากการใช้งบประมาณ

1.4 ขาดการยืดหยุ่นและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ซึ่งงบประมาณแบบแสดงรายการนี้เป็นระบบงบประมาณแบบแรกของประเทศไทย ตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 โดยการจัดทำงบประมาณของประเทศไทย ได้ใช้ระบบงบประมาณนี้มากนานกว่า 20 ปี โดยมีข้อดีและข้อเสีย ดังนี้

ข้อดี

ระบบงบประมาณแบบแสดงรายการ สามารถช่วยในการควบคุมการใช้จ่ายของหน่วยงานภาครัฐได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีการแสดงรายการค่าใช้จ่ายไว้อย่างชัดเจน จึงง่ายต่อการนำไปปฏิบัติเพื่อปรับเพิ่ม หรือลดรายการได้

ข้อเสีย

ระบบงานแบบแสดงรายการจะไม่สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากการอนุมัติเงินประจำงวดจะอนุมัติตามหมวดรายจ่าย ไม่ได้มีการอนุมัติตามแผนงาน / โครงการ จึงทำให้ไม่สามารถมองเห็นความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรที่จัดสรรให้กับแต่ละโครงการ กับผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริง ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคต่อการประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน

จากข้อจำกัดในเรื่องดังกล่าวข้างต้นทำให้มีการปรับปรุงระบบงบประมาณแบบใหม่คือ งบประมาณแบบแสดงผลงานมาใช้ร่วมกันแบบผสมผสานกับงบประมาณแบบแสดงรายการ ซึ่งระบบงบประมาณแบบแสดงผลงานมีลักษณะ ดังนี้

2. งบประมาณแบบแสดงผลงาน (Performance Budgeting) เป็นงบประมาณที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งได้รับแนวความคิดมาจากการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) โดยมีแนวคิดว่า “การบริหารงานต้องทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการศึกษาวิเคราะห์อย่างรอบคอบเพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติ (The one best way) เพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากขึ้น” ระบบงบประมาณแบบแสดงผลงานนี้เป็นระบบที่เชื่อมโยงการจัดสรรงบประมาณเข้ากับการวางแผน ก่อให้เกิดการจัดสรรงบประมาณอย่างสมเหตุสมผล ลักษณะของงบประมาณแบบนี้ คือ

2.1 จำแนกงบประมาณตามลักษณะงาน (Functional Classification) หรือวัตถุประสงค์ของงาน (Objective Classification) เป็นการจำแนกงบประมาณเป็นแต่ละด้าน เช่น ด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม เป็นต้น

2.2 กำหนดมาตรฐานในการวัดงาน (Work Measurement) และระบบบัญชีแสดงราคาต่อหน่วย (Accounting System) เพื่อคำนวณค่าใช้จ่ายของงานต่าง ๆ

2.3 มีการประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เปรียบเทียบ Input กับ Output เพื่อหาแนวทางที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน โดย Output จะเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ข้อดี

ก่อให้เกิดการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า การบริการเกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่มุ่งต่อการผลิตงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อเสีย

จำเป็นต้องมีข้อมูลที่แสดงถึงผลการดำเนินงานในอดีตที่ผ่านมา หาข้อมูลได้ค่อนข้างยาก และการพิจารณาความคุ้มค่าอาจกระทำได้ลำบาก

จากข้อจำกัดข้างต้นทำให้ได้มีการพยายามพัฒนาระบบงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้มีการนำเอาระบบงบประมาณแบบแสดงแผนงานมาใช้ร่วมกับงบประมาณแบบแสดงรายการ ซึ่งงบประมาณแบบแสดงแผนงานมีลักษณะ ดังนี้

3. งบประมาณแบบการวางแผน การวางโครงการและการทำงบประมาณ (Planning – Programming – Budgeting System : PPBS) หรือ งบประมาณแบบแสดงแผนงาน (Program Budgeting) เริ่มใช้ครั้งแรกในประเทศสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1964 ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ

3.1 นำการวางแผนระยะยาว (3 – 5 ปี) มาใช้ในการกำหนดวงเงินงบประมาณ โดยการวางแผนจะต้องเชื่อมโยงกับนโยบาย และเป้าหมายของรัฐบาล และสามารถเห็นภาพการดำเนินงานที่ต่อเนื่องไปในอนาคต

3.2 จัดทำแผนงานจำแนกตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละด้าน

3.3 จำแนกแผนงาน โดยแบ่งเป็น แผนหลัก แผนรอง โครงการหลัก โครงการรองและกิจกรรม และจำแนกงบประมาณตามแผนงาน/โครงการ

3.4 วิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ เพื่อเลือกแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

3.5 พิจารณาค่าใช้จ่ายทั้งหมดของโครงการ

3.6 เน้นการวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ อาทิ Zero base budget analysis , System analysis เป็นต้น

การจัดทำงบประมาณแบบแสดงแผนงาน (Program Budgeting) นั้น ต้องมีการจัดทำเอกสารเพื่อเสนอของบประมาณ 3 ชุด ประกอบด้วย

1) Program memorandum (PM) เป็นเอกสารแสดงให้เห็นโครงสร้างของสายงานความสัมพันธ์ของแผนงาน โครงการ วัตถุประสงค์ ผลงาน และผลที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ

2) Program Financial Plan (PFP) เป็นเอกสารแสดงแผนการใช้จ่ายของโครงการที่ใช้งบประมาณและมีแผนงบประมาณในระยะยาว เพื่อเป็นหลักประกันว่าโครงการจะดำเนินการต่อไปได้ในปีต่อ ๆ ไป

3) Special Study (SS) เป็นเอกสารแสดงถึงการวิเคราะห์โครงการและทางเลือกโครงการ

ข้อดี

สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแผนงานในระยะยาวตลอดจนวิเคราะห์การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นการส่งเสริมการพัฒนาประเทศโดยมีแผนรองรับ ที่ชัดเจน

ข้อเสีย

1) มุ่งเน้นที่ต้นทุนทางบัญชีและประโยชน์ทางเศรษฐกิจโดยอาจขาดการใช้ดุลพินิจหรือเหตุผลทางสังคมและการเมืองมาพิจารณาประกอบ

2) ใช้เวลาในการดำเนินการมาก ต้องมีการอบรมและมีเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์เนื้อหาความเหมาะสม สนับสนุนแผนการดำเนินงาน / โครงการที่จะขอรับการจัดสรรงบประมาณ

3) มีระเบียบขั้นตอนที่ค่อนข้างยุ่งยาก

4) มาตรฐานการวัดผลงานยังไม่ชัดเจน

ด้วยข้อจำกัดของระบบงบประมาณแบบแสดงแผนงาน จึงได้มีการพัฒนาระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยคาดหวังว่าจะทำให้การจัดสรรงบประมาณมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting: PBB) ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กรเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน งาน/โครงการอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน เป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากร การเงินและพัสดุที่สะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจต่าง ๆ ขององค์กรหรือของรัฐภายใต้ระบบการบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ลักษณะสำคัญของงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ต้องมีกลไกขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้องโดยอาศัยแนวทางการพัฒนาตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน หรือที่เรียกว่า “7 Hurdles” ดังนี้

4.1 การวางแผนงบประมาณ (Budgeting Planning) เริ่มต้นจากการวางแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต หลัก กลยุทธ์ โครงสร้างแผนงาน ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ของผลงานและการวางแผน

งบประมาณระยะปานกลาง (MTEF)

4.2 การกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุน (Output Specification and Costing) ในขั้นนี้เป็นการคำนวณต้นทุนในแต่ละผลผลิตที่ได้กำหนดมาแล้วว่าจะใช้ต้นทุนต่อหน่วยงานผลผลิตเท่าไร ซึ่งมีการคิดทั้งต้นทุนทางตรงและต้นทุนทางอ้อม

4.3 การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement Management) กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการประหยัดในการใช้จ่ายงบประมาณ กระบวนการจัดจ้างที่ดี โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้จะช่วยลดการสูญเสียงบประมาณ ดังนั้น หน่วยงานต้องจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่ดีมีแผนในการจัดซื้อจัดจ้างที่บ่งบอกได้ว่าจะจัดซื้อจัดจ้างพัสดุชนิดไหน จำนวนเท่าไร ในเวลาใด และจะจัดอย่างไรเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานได้ทันเวลา มีปริมาณ คุณภาพ และราคาที่เหมาะสม

4.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ (Financial Management / Fund Control) หน่วยงานจำเป็นต้องกำหนดรายการและโครงสร้างทางบัญชี เอกสารหลักฐานที่จำเป็นการปรับระบบบัญชีจากเกณฑ์เงินสดไปสู่ระบบเกณฑ์คงค้าง มีระบบการควบคุมการเบิกจ่าย และบริหาร จัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

4.5 การรายงานทางการเงินและผลดำเนินงาน (Financial and Performance Reporting) ในกระบวนการรายงานต้องมีการกำหนดดัชนีชีวัด กรอบและโครงสร้างการประเมิน และรายงานผลที่ชัดเจนและมีการรายงานทั้งการเงินและผลการดำเนินงาน

4.6 การบริหารสินทรัพย์ (Asset Management) หน่วยงานต้องมีระบบบริหารสินทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีการจัดซื้อสินทรัพย์ใหม่เท่าที่จำเป็น

4.7 การตรวจสอบภายใน (Internal Audit) หน่วยงานต้องมีฝ่ายที่รับผิดชอบในการตรวจสอบภายใน มีอิสระในการดำเนินงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การตรวจสอบเน้นการตรวจสอบทางการเงิน และการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจะแสดงผลผลิตที่เกิดขึ้นโดยมีความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์และผลลัพธ์สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบาย ซึ่งผลผลิตที่ต้องการจะต้องมีปริมาณ ราคา และ คุณภาพที่มีความเหาะสม มีกลุ่มเป้าหมาย และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ได้รับผลประโยชน์ที่ชัดเจนภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดโดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 เห็นชอบกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และได้เริ่มใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 เป็นต้นมา

5. งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting: SPBB) สำนักงบประมาณได้มีการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณจากระบบงบประมาณแบบแผนงาน เป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting: SPBB) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณ การบริหารจัดการงบประมาณสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของรัฐบาลให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง หลักการสำคัญของระบบงบประมาณแบบใหม่ คือ การจัดสรรงบประมาณให้เชื่อมโยงและสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของรัฐบาลได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมสอดคล้องกับผลงาน (Performance) ของหน่วยงานภาครัฐในการนำส่งผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของรัฐบาลในแต่ละปีงบประมาณ โดยหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณพันธกิจในการดำเนินการตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของรัฐบาลจะต้องกำหนด เป้าหมายการให้บริการกระทรวง ยุทธศาสตร์กระทรวง เป้าหมายการให้บริการ หน่วยงานแผนยุทธศาสตร์ ผลผลิต/โครงการและกิจกรรม และดำเนินการบริหารงานตามแผนกลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดเพื่อสนับสนุนเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่รับผิดชอบ ดังนั้นการที่จะจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมสอดคล้องกับผลงาน (Performance) ของหน่วยงานภาครัฐในการนำส่งผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของรัฐบาล จึงจำเป็นที่จะต้องมีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐอันเป็นสารสนเทศ ที่สำคัญในกระบวนการบริหารจัดการงบประมาณ และการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมสอดคล้องกับผลงาน (Performance) ของหน่วยงานภาครัฐในการนำส่งผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของรัฐบาลในแต่ละ ปีงบประมาณซึ่งสามารถแสดงความรับผิดชอบของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

5.1 ระดับชาติ หรือระดับรัฐบาล โดยมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ (Strategic Delivery Target) ซึ่งใช้กำหนดยุทธศาสตร์ในการจัดสรรงบประมาณประจำปีของประเทศ

5.2 ระดับกระทรวง หรือระดับความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของกระทรวง โดยมีรัฐมนตรีเป็นผู้รับผิดชอบต่อเป้าหมายสำเร็จที่เรียกว่า เป้าหมายการให้บริการสาธารณะ (Service Delivery Target) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในข้อตกลงการให้บริการสาธารณะ (Public Service Agreement : PSA) ที่จัดระหว่างคณะกรรมการนโยบายงบประมาณกับรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

5.3 ระดับกรมหรือระดับหน่วยงานปฏิบัติ โดยมีหัวหน้าหน่วยงานรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผลผลิต (output) ที่หน่วยงานนั้นรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งผลผลิตดังกล่าวเป็นองค์ประกอบสำคัญในข้อตกลงการจัดทำผลผลิต (Service Delivery Agreement: SDA) ที่จัดทำขึ้นระหว่าง รัฐมนตรีที่กำกับดูแลกับหน่วยหน้าหน่วยปฏิบัติ

จิรัญญิกา จันทร์ชื่น (2563, หน้า 19) ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบของงบประมาณ ไว้ว่า ระบบงบประมาณที่นำมาใช้ในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจำแนกได้เป็น 7 ประเภท คือ

1. งบประมาณแบบแสดงรายการ (Line Item Budgeting) เป็นระบบงบประมาณที่เก่าแก่ที่สุดและใช้กันอย่างแพร่หลาย เน้นสิ่งที่จะใช้จ่ายมากกว่าเน้นงานที่ประสงค์จะทำ กล่าวคือ แสดงหมวดค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ เช่น หมวดเงินเดือน หมวดค่าจ้างประจำ หมวดค่าตอบแทน หมวดค่าวัสดุและหมวดค่าครุภัณฑ์ เป็นต้น ในการจัดทำงบประมาณประจำปีก็ยึดจำนวนและรายละเอียดของงบประมาณปีที่ผ่านมา เป็นพื้นฐานในการประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับปีต่อไป ส่วนใหญ่ผู้จัดทำงบประมาณต่างก็มุ่งหวังที่จะได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นทุกปี จึงพยายามประมาณการค่าใช้จ่ายให้สูงขึ้นกว่าปีก่อนเสมอ ทำให้ยอดงบประมาณในแต่ละปีขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้การจัดทำงบประมาณตามระบบนี้จะไม่สามารถทราบได้ว่ารายจ่ายต่าง ๆ นั้นจะอำนวยให้เกิดผลงานอะไรและเพียงใดบ้าง จึงทำให้ไม่สามารถใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือควบคุมการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ได้

2. งบประมาณแบบแสดงผลงาน (Performance Budget) เป็นงบประมาณที่ได้พัฒนาที่จะนำมาใช้แก้ไขจุดอ่อนของระบบงบประมาณแบบแสดงรายการ โดยจะแสดงแผนงานของการใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งจะคำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการใช้จ่ายของแต่ละแผนงานหรือโครงการสามารถใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานในส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่ได้รับงบประมาณว่าทำงานได้ผลหรือไม่ และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างไร เช่น การสร้างถนน

ขนาดสี่ช่องทางจราจรจะต้องเสียค่าใช้จ่ายต่อกิโลเมตรเท่าใด เป็นต้นงบประมาณตามระบบนี้มีข้อดีอยู่ที่สามารถเชื่อมโยงจุดหมายปลายทางกับวิถีทางให้เห็นอย่างกว้าง ๆ โดยเน้นการกำหนดนโยบายประกอบในการทำงบประมาณประจำปีและในการพิจารณางบประมาณโดยส่วนรวม โครงการต่าง ๆ ต้องมีการแข่งขันซึ่งกันและกัน การวิเคราะห์ต้องนำนโยบายและโครงการต่าง ๆ มาเปรียบกันทั้งหมด ส่วนข้อเสียก็คือ ภาระในการคำนวณงบประมาณมีมากขึ้นการตกลงยินยอมซึ่งกันและกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ทำได้ยากมากขึ้น หลักเกณฑ์จะประกอบการตัดสินใจว่าจะจัดสรรงบประมาณอย่างไรจึงจะเหมาะสมยังไม่มี เนื่องจากขาดระบบบัญชีที่ดี จึงไม่สามารถประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงบประมาณที่แน่นอนได้

3. งบประมาณแบบแสดงแผนงาน (Planning Budgeting) งบประมาณแบบแสดงแผนงานเป็นรูปแบบงบประมาณที่เน้นความสำคัญในเรื่องประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรหรือเงินงบประมาณการจัดทำงบประมาณแบบแสดงแผนงานจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน โดยหน่วยงานที่ของบประมาณจะจัดโครงสร้างของแผนงาน หรืองานหรือโครงการขึ้นมาในแต่ละแผนงานหรือโครงการจะแสดงค่าใช้จ่ายและผลที่จะได้รับจากแผนงานหรือโครงการดังกล่าวไว้ด้วย ในการจัดสรรงบประมาณจะมีการวิเคราะห์การเลือกแผนงานหรือโครงการที่มีความเหมาะสมตามลำดับก่อนหลัง ซึ่งจะทำให้การจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำงบประมาณนั้น จะมอบให้กระทรวง ทบวง กรม เป็นผู้กำหนดแผนงาน สำนักงานจะไม่ควบคุมรายละเอียด แต่จะเป็นผู้อนุมัติเงินงบประมาณให้แก่แผนงานหรือโครงการที่เลือก และจะควบคุมตรวจสอบและประเมินผลงานของแต่ละแผนงานหรือโครงการว่าสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายของแผนงานหรือโครงการอย่างไร

4. งบประมาณแบบแผนงานโครงการ PPBS (Planning Programming Budgeting System) รูปแบบของงบประมาณโดยทั่วไปมักจะทำในรูปแบบของแสดงรายการที่จะแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานแต่ละหน่วยได้รับเงินงบประมาณเป็นจำนวนเท่าใดและใช้จ่ายในรายการใดบ้างซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการควบคุมและการลงบัญชี อย่างไรก็ตามในด้านของการบริหารและการวางแผนจะไม่ค่อยได้รับประโยชน์เท่าใดนัก ในการจัดทำงบประมาณเพื่อเน้นในด้านการบริหารและการวางแผนเพื่อให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วนประกอบสำคัญของงบประมาณแบบ PPBS ได้แก่

4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ กล่าวคือ หน่วยงานที่ของบประมาณจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดแจ้งของโครงการหรือแผนงานที่จะทำ

4.2 กำหนดแผนการทางด้านการเงิน หน่วยงานจะต้องกำหนดแผนการใช้จ่ายเงินในการทำงานหรือการพัฒนาโครงการที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต

4.3 การวิเคราะห์การเลือกแผนการ หน่วยงานจะต้องทำการวิเคราะห์ทางเลือกและการใช้จ่ายแบบต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในด้านการบริหารและประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรหรือเงินงบประมาณนั้น แนวคิดการจัดทำงบประมาณ PPBS นั้น เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในหลักวิชาการทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ อย่างไรก็ตามในด้านของการปฏิบัติการจัดทำงบประมาณนั้นมีปัญหายุ่งยากมากมาย เช่น ในการตัดสินใจเลือกโครงการนั้น ก็จะต้องเลือกทั้งโครงการ จะเลือกทำแต่เพียงส่วนใด ส่วนหนึ่งไม่ได้ ในด้านของการเลือกโครงการนั้น จะใช้หลักเกณฑ์อะไรในการเลือกหรือจะจัดลำดับความสำคัญของแต่ละโครงการอย่างไร และมีการกำหนดขั้นตอนในการเลือกหรือการตัดสินใจอย่างไร ความยุ่งยากสลับซับซ้อนดังกล่าวทำให้เกิดข้อโต้แย้งมากมายทั้งในด้านเศรษฐกิจและในด้านการเมือง

5. งบประมาณจากฐานที่ศูนย์ (Zero-Based Budgeting) เป็นระบบงบประมาณที่เปลี่ยนจากการมุ่งวิเคราะห์รายละเอียดของโครงการในระบบไม่มุ่งปรับดุลประโยชน์ของโปรแกรมต่าง ๆ ที่มีเลือกซึ่งเป็นการจัดทำงบประมาณโดยไม่ได้คำนึงค่าใช้จ่ายเดิมในปีก่อน ๆ แต่จะใช้ฐานที่ศูนย์เป็นหลักในการกำหนดค่าใช้จ่าย โดยการกำหนดให้หน่วยงานกำหนดชุดตัดสินใจ (Decision Package) และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของโครงการต่าง ๆ ในแต่ละโปรแกรมตั้งแต่สำคัญน้อยที่สุด สำคัญปานกลางและสำคัญมากที่สุดที่จะช่วยขยายโปรแกรมให้กว้างขวางขึ้น ชุดการตัดสินใจนี้เป็นลักษณะและการจัดทำที่เสนอจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน (Bottom – up) จัดทำขึ้นโดยเจ้าของโปรแกรมเสนอขึ้นไปควบคุมกับประมาณการค่าใช้จ่ายของโปรแกรมต่าง ๆ ทั้งหมด จึงเป็นการพิจารณางบประมาณทั้งหมดมากกว่าจะพิจารณาเฉพาะส่วนที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเท่านั้น

6. ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting: PBB) ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤตเศรษฐกิจถดถอยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน และการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างที่ไม่เคย เป็นมาก่อนดังนั้น จึงมีการเปลี่ยนระบบบริหารภาครัฐให้ไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นธรรม มีวิธีการทำงานที่มีความรวดเร็วและคล่องตัว มีความโปร่งใสในการตัดสินใจโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นเป้าหมายหลักในการปฏิรูป และผลักดันระบบงบประมาณของประเทศ ให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเห็นชอบให้มีการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting: PBB) โดยมีสาระสำคัญ คือ เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิผล มีความโปร่งใสและมีความเป็นธรรม ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจึงเป็นระบบงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน งาน/โครงการ อย่างเป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผล เพื่อวัดผลสำเร็จของงานโดยการเชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากร การเงิน และพัสดุ ที่สะท้อนให้เห็นผลสำเร็จของงานต่าง ๆ ภายใต้ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยลักษณะสำคัญของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีดังนี้

6.1 เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลผลิต (Output) มากกว่าทรัพยากรที่ใช้ (Input) และสามารถเชื่อมโยงผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นและสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของรัฐบาล

6.2 เป็นการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมระยะเวลามากกว่า 1 ปีงบประมาณ

6.3 สนับสนุนการกระจายอำนาจจากหน่วยงานกลางสู่หน่วยปฏิบัติและส่งเสริมระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Control) และความรับผิดชอบ (Accountability) ของผู้บริหาร โดยการสร้างระบบการรายงานผลการดำเนินงาน (Performance Reporting) เพื่อประโยชน์ในการวางแผนจัดสรรทรัพยากร และการควบคุมการปฏิบัติงานแทนกฎระเบียบต่าง ๆ

6.4 การวัดผลการดำเนินงาน (Performance Reporting Measures) มีการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานมีหน่วยนับที่ชัดเจน การวัดผลการดำเนินงานต้องสมบูรณ์ ชัดเจนสามารถนำมาใช้จริงและเหมาะสมกับเวลาการดำเนินงานระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจึงเป็นแนวทางที่ครบวงจรตั้งแต่ การวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การจัดการที่เน้นผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดขึ้น โดยที่ผลผลิตคือสิ่งของหรือบริการที่เป็นรูปธรรมหรือรับรู้ได้จากการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐ ในขณะที่ผลลัพธ์ หมายถึงผลประโยชนที่ได้จากผลผลิตและผลกระทบ (ทั้งเชิงบวกและ / หรือเชิงลบ) ที่มีต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งสำคัญในการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน คือ การวัดผลดำเนินงาน (Performance measures) โดยการกำหนดหน่วยวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนสมบูรณ์ สามารถนำมาใช้ได้จริงและเหมาะสมกับเวลา โดยทั่วไปหน่วยในการวัดะต้องครอบคลุมทั้งปริมาณ คุณภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย มีประสิทธิผลและทันเวลาที่ต้องการ ดังนั้น การจัดทำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จึงเป็นระบบที่จะทำให้รัฐบาลมั่นใจได้ว่า ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ และผลลัพธ์สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของรัฐบาลผลผลิตที่ต้องการมีปริมาณ ราคา และคุณภาพเหมาะสมสอดคล้องกัน และประชาชนจะได้รับผลประโยชน์ภายในเวลาที่กำหนด

7. ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting: SPBB) ในปี พ.ศ. 2544 รัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรีพันตำรวจโท ดร.ทักษิณชินวัตร ได้มีการปรับปรุงระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ไปสู่ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ โดยแนวคิดและหลักการสำคัญ ดังนี้

7.1 การปรับปรุงให้รัฐบาลสามารถใช้วิธีการและกระบวนการงบประมาณให้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายและให้เห็นผลที่ประชาชน

7.2 มุ่งเน้นให้เกิดการใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7.3 การมอบความคล่องตัวในการจัดทำและบริหารงบประมาณให้กับผู้ปฏิบัติในขณะเดียวกันหน่วยปฏิบัติจะต้องแสดงถึงความรับผิดชอบ (Accountability) จากการนำงบประมาณไปใช้ให้เกิดผลงานตามยุทธศาสตร์และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยผ่านระบบตรวจสอบผลการปฏิบัติงานแผนงานทางการที่รวดเร็วและทันสมัย

6. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

6.1 แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – based Budgeting: PBB)

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความหมายของการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 46) ระบุถึงความหมายของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ไว้ว่า เป็นการบริหารงบประมาณที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างงบประมาณ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ไปใช้กับนักเรียนเป็นผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขการบริหารจัดการจากความร่วมมือมือของครูอาจารย์และบุคลากรภายในโรงเรียน ชุมชน องคกรปกครองสวนท้องถิ่นทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบใหบรรลุ ตามนโยบายที่เป็นเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จิรัญญิกา จันทร์ชื่น (2563, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ไว้ว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน หมายถึง ระบบงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กรเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน งาน / โครงการอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากร การเงินและพัสดุ ที่สะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจต่าง ๆ ขององค์กร ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน (7 Hurdles) ประกอบด้วย 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ และ 7) การตรวจสอบภายใน

ธัญลักษณ์ สมคะเณ (2566, หน้า 25) กล่าวถึงความหมายของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ไว้ว่า ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงผลผลิต และผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเหมาะสมกับงบประมาณที่กำหนดไว้อย่างมีมาตรฐาน 7 ด้าน 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ 7) การตรวจสอบภายใน

อนุพงษ์ สมศรี (2565, หน้า 17) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ไว้ว่า การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมมีการเชื่อมโยงให้เห็นผลงานที่เกิดขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกับงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับจัดสรรจากรัฐอย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการติดตามและประเมินผลสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการงบประมาณที่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา

วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2566, หน้า 15) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ไว้ว่า การบริหารงบประมาณที่เชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลงานที่เกิดขึ้นได้อย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้มีการติดตาม และประเมินผลสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงานซึ่งเป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากรการเงินและพัสดุ ภายใต้เงื่อนไขการบริหารจัดการจากความร่วมมือมือของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบายที่เป็นเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สิรินรดา เกตุรักษ์ (2567, หน้า 163) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ไว้ว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานหมายถึง ระบบงบประมาณที่มีความสำคัญจากการที่ผู้บริหารและคณะครู กำหนดทิศทางเป้าหมายขององค์กร ตามแผนงานหรือแผนกลยุทธ์ มีการวัด และติดตามผลสำเร็จอยู่เสมอ เพื่อให้อยู่ในมาตรฐานขององค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงองค์กรทั้งในด้านทรัพยากรการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์กรโดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล

สรุปได้ว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนและการควบคุมทางการเงิน การจัดสรรเงินงบประมาณที่ได้จากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินที่ทางรัฐจัดให้หรือเป็นงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจาก องค์กรเอกชนหรือการบริจาคจากแหล่งอื่น ๆ สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ถูกต้องตามระเบียบและวิธีการและมีการดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีการติดตาม และประเมินผลสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการงบประมาณที่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจต่าง ๆ ของมีการนำงบประมาณไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล

6.2 ความสำคัญของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – based Budgeting: PBB)

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความสำคัญของการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

สำนักงบประมาณ (2555, หน้า 9) ได้ให้ความสำคัญของการทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานว่า เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การมีประสิทธิผล และการแสดงผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ด้วยการยึดหลักของผลผลิตและผลลัพธ์เป็นหลักต่อการดำเนินงาน มีการวัดผลและการประเมินผลค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบ มอบหมายความรับผิดชอบต่อผู้ทำงานแทนการควบคุม มีการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าอย่างละเอียดซึ่งจะปรับเปลี่ยนภาครัฐไปสู่การมีผลผลิต และผลลัพธ์ต่อการทำงานเพื่อสังคม ประชาชนมีความมั่นใจและมั่นคงต่อการดำรงชีวิต โดยหวังที่จะเห็นภาครัฐมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความซื่อสัตย์ มีความโปร่งใส เที่ยงตรง ตรวจสอบได้มีวิธีการทำงานที่เกิดความรวดเร็วและคล่องตัว เพื่อการสนองตอบกับความต้องการของประชาชน

ศศิธร สุวรรณพูล (2565, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ไว้ว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานทำให้หน่วยงานของรัฐได้รับข้อมูลทางการเงินและการจัดการที่บ่งบอกถึงผลผลิต รวมถึงค่าใช้จ่ายในการได้มาซึ่งผลผลิตนั้น มีการคิดวิเคราะห์งบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและความเชื่อมโยงของผลผลิตกับผลลัพธ์ บรรลุตามวัตถุประสงค์

7. องค์ประกอบของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 12 – 21) ได้กล่าวว่า ในการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานไปสู่ความสำเร็จได้นั้น หน่วยงานหรือโรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนามาตรฐานการจัดการทางการเงินหรือองค์ประกอบของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสู่ความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 7 ด้าน หรือที่เรียกว่า 7 Hurdles ประกอบด้วย

1. การวางแผนงบประมาณ (Budgeting Planning) การวางแผนงบประมาณเริ่มต้นจากการทำแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต กลยุทธ์ โครงสร้าง แผนงานและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของผลงาน ข้อมูลที่ได้จากแผนกลยุทธ์ นำมาจัดทำกรอบงบประมาณล่วงหน้าระยะปานกลาง 3 ปี ซึ่งจะเป็นการบ่งบอกถึงงบประมาณที่ใช้ในอนาคต การวางแผนงบประมาณมีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานหรือไม่นั้นพิจารณาได้จาก 1) ข้อมูลงบประมาณที่ครอบคลุม 2) แผนงบประมาณระยะปานกลาง 3) การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสม 4) มีการจัดทำงบประมาณมุ่งเน้นผลงาน 5) การจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม 6) ข้อมูลที่ใช้ในการควบคุมมีความเพียงพอ 7) มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน 8) ความรับผิดชอบในการจัดสรรงบประมาณ 9) การบริหารเชิงรุก

2. การกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุน (Output Specification and Costing) ในขั้นนี้เป็นการคิดคำนวณต้นทุนในแต่ละผลผลิต ที่ได้กำหนดมาแล้วว่าจะใช้ต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิตเท่าไร ซึ่งมีการคิดทั้งต้นทุนทางตรงและต้นทุนทางอ้อม สำหรับผลผลิตหลักของโรงเรียนนั้นต้องกำหนดให้ชัดเจนทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลาและต้นทุน ซึ่งจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การคิดค่าใช้จ่ายเพื่อการวางแผนงบประมาณ สิ่งสำคัญในการกำหนดผลผลิตคือต้องได้รับการยอมรับจากส่วนกลาง ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายงบประมาณและที่สำคัญผลผลิต ต้องนำส่งบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก

3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement Management) การพัฒนาระบบจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพ ตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเน้นกระบวนการเชิงกลยุทธ์มากขึ้นคือความคุ้มค่าของการใช้จ่ายเงิน โดยมีหลักปฏิบัติดังนี้ 1) มีพันธกิจและหน้าที่ชัดเจน 2) เน้นการผูกพันและการให้คำมั่นร่วมกันเพื่อมุ่งสู่พันธกิจ 3) ผู้ซื้อมีอำนาจมากขึ้น 4) เน้นความประพฤติที่มีจริยธรรม 5) มีข้อมูลที่ถูกต้องและทันต่อเวลา 6) บุคลากรมีคุณภาพสูง 7) การดำเนินงานเป็นทีมเพื่อแก้ปัญหา 8) มีวิธีการที่ได้รับการวางแผนอย่างดีเพื่อเข้าสู่ตลาด 9) การทำสัญญาที่ปลอดภัย และ 10) มีผลการดำเนินงานที่สามารถวัดได้

4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมระบบงบประมาณ (Financial Management/Fund Control) หน่วยงานจำเป็นต้องกำหนดรายการและโครงสร้างทางบัญชี เอกสารหลักฐานที่จำเป็น มีระบบการควบคุมการเบิกจ่าย และบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพมีการกำหนดความรับผิดชอบในการลงบันทึกรายการทาง

บัญชี แยกความรับผิดชอบในการอนุมัติสั่งจ่าย เบิกจ่าย และการรายงานทางการเงินมีการแยกหน้าที่ด้านการบัญชี การคลังและการตรวจสอบ แยกความรับผิดชอบในการดูแลการลงบัญชีแยกประเภททั่วไปและบัญชีย่อยแยกประเภท มีระบบการอนุมัติตรวจสอบ กระทบยอดและบันทึกเพื่อควบคุม การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ มีการแบ่งระดับชั้นการเข้าถึงข้อมูลทางการเงินและบัญชี สำหรับสิ่งที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างเด่นชัดของการบริหารการเงินคือการปรับระบบบัญชีจากระบบบัญชีเกณฑ์เงินสดไปสู่ระบบบัญชีเกณฑ์คงค้างทำให้รัฐบาลทราบประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณมากขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจและสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารและจัดสรรทรัพยากรที่เป็นธรรมและชัดเจนมากขึ้น เงื่อนไขความสำเร็จของการบริการการจัดการและการควบคุมทางการเงิน คือการบริหารจัดการภายในองค์กรมีกลไกการควบคุมภายในที่ดีในการบริหารการเงินในส่วนระบบบัญชีมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานคือระบบบัญชีเกณฑ์พึงรับ–พึงจ่าย เป็นการรับรู้รายได้และค่าใช้จ่ายของหน่วยงานที่ยังไม่เกิดขึ้นจริงเข้าเป็นรายได้และรายจ่ายของหน่วยงาน รวมทั้งมีการปรับปรุงค่าใช้จ่ายค้างจ่าย ค่าใช้จ่ายล่วงหน้า รายได้ค้างรับ รายได้รับล่วงหน้า การตัดจำหน่าย ค่าใช้จ่ายรอตัดและการบันทึก ตัดค่าเสื่อมราคาในมูลค่าทรัพย์สินถาวรให้ถูกต้องตามรอบระยะเวลาบัญชีที่เสนอในงบการเงินนั้น ๆ วิธีนี้จะทำให้ทราบถึงรายได้และค่าใช้จ่ายที่แท้จริงของโรงเรียนหรือหน่วยงาน ส่วนการควบคุม งบประมาณ เป็นกลไกที่จำเป็นสำหรับการประกันว่า ความคล่องตัวของงบประมาณที่ส่วนราชการได้รับ (จากการกระจายอำนาจและผ่อนกลายการควบคุม) จากหน่วยงานกลางจะนำไปสู่การกระจายงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นภายในส่วนราชการแต่ละระดับต้องมีมาตรฐานในการควบคุมงบประมาณรวมถึงการกำหนดความรับผิดชอบในเรื่องการบัญชีและการเงิน

5. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน (Financial and Performance Reporting) ในกระบวนการรายงานต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัด กรอบและโครงสร้างการประเมินและรายงานผลที่ชัดเจนมีระยะเวลาในการตรวจสอบที่แน่นอนและที่สำคัญคือข้อมูลที่รายงานต้องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างงบประมาณหรือทรัพยากรที่จัดสรรกับผลงานที่เกิดขึ้น ตลอดจนการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการดำเนินงานซึ่งจะเป็นข้อมูลเพื่อการวางแผนในขั้นต่อไปดังนั้นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากระบบรายงานคือมีการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานควบคู่กัน ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ผู้บริหารเกิดความตื่นตัวที่จะบริหารงานและงบประมาณให้มี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการรายงานทางการเงิน เป็นการนำเสนอข้อมูลทางการเงิน เพื่อแสดงฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของหน่วยงานให้แก่บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องทราบถึงผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือมีความสามารถในการบริหารการเงินให้เกิดประสิทธิผลอย่างไร ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีความหมายต่อการตัดสินใจของผู้ใช้รายงานทางการเงินโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสรรงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนั้นรายงานทางการเงินจะเป็นตัวชี้วัดถึงความสามารถนำพาหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้หรือไม่ นอกจากนี้การรายงานทางการเงินเป็นการแสดงถึงผลการบริหารของฝ่ายบริหารซึ่งได้รับความไว้วางใจให้ดูแลทรัพยากร รายงานทางการเงินจึงควรให้ข้อมูลทางบัญชีซึ่งได้แก่ สินทรัพย์ หนี้สิน ส่วนของเจ้าของรายได้และค่าใช้จ่ายรวมถึงรายงานกำหนดและรายงานขาดทุนและกระแสเงินสด การเปิดเผยข้อมูลทางการเงินจะช่วยให้ผู้ใช้รายงานทางการเงินสามารถคาดคะเนเกี่ยวกับกระแสเงินสดในอนาคตได้ว่าเป็นอย่างไรการรายงานผลการดำเนินงาน เป็นการเปรียบเทียบผลผลิตที่แล้วเสร็จกับเป้าหมาย ผลผลิต และผลการดำเนินงานซึ่งต้องรายงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และต้นทุน การรายงานผลควรจัดทำและนำเสนอในรูปแบบของรายงานประจำปี โดยนำเสนอภาพรวมของหน่วยงานนั้นตั้งแต่การปฏิบัติตามภารกิจ ภารกิจการเงิน ผลสำเร็จการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ใช้รายงานสามารถประเมินอย่างมีเหตุผลถึงการบรรลุนโยบายรัฐบาล และมีผลสำเร็จที่ต้องการจากการดำเนินการของส่วนราชการนั้น ในส่วนของข้อมูลที่ควรนำเสนอคือ 1) บทสรุปที่ส่วนราชการได้กระทำไปแล้ว และผลกระทบการการดำเนินงาน 2) บทสรุปโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารและแผนภูมิองค์กร 3) บทสรุปด้านบุคลากร 4) รายงานผลการดำเนินงาน ผลผลิต ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจาการดำเนินงาน

6. การบริหารสินทรัพย์ (Asset Management) หน่วยงานมีระบบบริหารสินทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพแสดงให้เห็นถึงการบริหารทรัพย์สิน เช่น จัดทำคู่มือการดำเนินงานบริหารทรัพย์สิน การจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน การประเมินราคาทรัพย์สิน มีการคิดค่าบริการการใช้ทรัพย์สิน มีการวางแผนการใช้ทรัพย์สินที่คุ้มค่าวัตถุประสงค์ของการบริหารสินทรัพย์คือการจัดหาและใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์อย่างคุ้มค่า การป้องกันมิให้สูญหาย เสียหายล้าสมัยหมดเปลืองไปโดยไร้ประโยชน์ การใช้ผิดวิธีหรือขาดการบำรุงรักษาที่เหมาะสมโดยการควบคุมที่ดี มีการบันทึกควบคุมอย่างครบถ้วนถูกต้องมีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนมีการดูแลการใช้งาน การป้องกันและจัดเก็บอย่างปลอดภัยและถูกวิธี รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสินทรัพย์แต่ละประเภท เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับ

ต้นทุนของสินทรัพย์ ข้อมูลอายุการใช้งานและค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมและบำรุงรักษาตลอดอายุการใช้งานของสินทรัพย์นั้น ๆ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสินทรัพย์ของหน่วยงานทั้งในด้านการวางแผนการจัดซื้อ การวางแผนบำรุงรักษา การวางแผนการใช้เงิน และการติดตามประเมินผลการใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่ เพียงใด ประเด็นการพิจารณาการบริหารสินทรัพย์ที่สำคัญได้แก่ 1) ผู้บริหารระดับสูงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารสินทรัพย์ 2) มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบต่อทรัพย์สินอย่างชัดเจน 3) มีการลงทะเบียนควบคุมสินทรัพย์อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน 4) มีการคิดค่าบริการที่เกิดจากการใช้สินทรัพย์อย่างเหมาะสม 5) มีระเบียบและแนวปฏิบัติที่สนับสนุนให้เกิดการใช้สินทรัพย์อย่างคุ้มค่าในทุกพื้นที่ของหน่วยงาน 6) คำนึงถึงทางเลือกในการเช่าสินทรัพย์แทนการซื้อสินทรัพย์ 7) มีการวางแผนล่วงหน้าในการจัดหาสินทรัพย์และการทดแทนสินทรัพย์เดิมโดยคำนึงถึงกรอบการประมาณการร่ายจ่ายล่วงหน้า

7. การตรวจสอบภายใน (Internal Audit) หน่วยงานต้องมีฝ่ายที่รับผิดชอบในการตรวจสอบภายใน มีอิสระในการดำเนินงาน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายในที่เหมาะสมกับขนาดของหน่วยงาน มีการจัดทำมาตรฐานการตรวจสอบภายในที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ครอบคลุมทั้งด้านการเงินและผลการดำเนินงาน

ช่อพฤกษ์ มุ่งลา (2563, หน้า 52) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีองค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ
2. ด้านการกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุนผลผลิต
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์
7. ด้านการตรวจสอบภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ศศิธร สุวรรณพูล (2564, หน้า 292) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบจำนวนของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ทั้งสิ้น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์
7. ด้านการตรวจสอบภายใน

วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2566, หน้า 62) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยมีองค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์
7. ด้านการตรวจสอบภายใน

วาณี ซอนกลิ่นและ สาริศา เจนเขวา (2566, หน้า 292) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยมีองค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์
7. ด้านการตรวจสอบภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อนุพงษ์ สมศรี (2566, หน้า 68) ได้กล่าวถึงการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์
7. ด้านการตรวจสอบภายใน

สิรินรดา เกตุรักษ์ (2566, หน้า 159) ได้กล่าวถึงการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีองค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ
2. ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์
7. ด้านการตรวจสอบภายใน

พิมพ์วิมล รักษาพล (2567, หน้า 113) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานได้องค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ
2. ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต
3. ด้านการจัดระบบการจัดหาพัสดุ
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์
7. ด้านการตรวจสอบภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จตุพร จตุพรหม (2567, หน้า 195) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยมีองค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ
2. ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์
7. ด้านการตรวจสอบภายใน

สรวิชญ์ ว่องสหตกุลชัย (2567, หน้า 580) ได้กล่าวถึง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์
7. ด้านการตรวจสอบภายใน

อรพรรณ สุริยะมณี (2568, หน้า 349) ได้กล่าวถึงแนวทางการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผลงานในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีองค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ
2. ด้านการกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุน
3. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
4. ด้านการบริหารสินทรัพย์
5. ด้านการติดตามประเมินผล

ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยยึดแนวทางการบริหารงบประมาณของกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ซึ่งเป็นกรอบกำหนดมาตรฐานการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบไว้ 7

ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ และ 7) การตรวจสอบภายใน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดตัวชี้วัดและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดดังกล่าว จึงไม่ได้จัดทำตารางสังเคราะห์องค์ประกอบเพิ่มเติม ได้องค์ประกอบทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ
2. การคำนวณต้นทุนผลผลิต
3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. การบริหารสินทรัพย์
7. การตรวจสอบภายใน

ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดองค์ประกอบของความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของการวางแผนงบประมาณ ไว้ดังนี้

อนุพงษ์ สมศรี (2565, หน้า 21) ให้ความหมายของการวางแผนงบประมาณ ไว้ว่า การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ชัดเจน วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม เพื่อกำหนด โครงสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ผลผลิต ผลลัพธ์ สนองยุทธศาสตร์การศึกษาและความต้องการของท้องถิ่น จัดทำแผนงาน/โครงการ กรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้การวางแผนบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมีมาตรฐานการวางแผนงบประมาณ

วันเพ็ญ ศิลปะท้าว (2566, หน้า 19) ให้ความหมายของการวางแผนงบประมาณ ไว้ว่า กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ การใช้งบประมาณ

เพื่อกำหนด โครงสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ผลผลิต ผลลัพธ์ สนองยุทธศาสตร์การศึกษา และความต้องการขององค์กร ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

มุขรินทร์ พึ่งตน (2568, หน้า 73) ให้ความหมายของการวางแผนงบประมาณ ไว้ว่า กระบวนการกำหนดรายรับและรายจ่ายขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงเวลาหนึ่งอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การใช้จ่ายเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ช่วยบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันการขาดแคลนงบประมาณ และส่งเสริมความโปร่งใสในการใช้เงิน

ทิชากร ใช้บางยาง (2566, หน้า 27) ให้ความหมายของการวางแผนงบประมาณ ไว้ว่า การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษาการจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา และแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา วิเคราะห์ความเหมาะสม การเสนอขอเงินงบประมาณ จัดทำแผนงบประมาณ และจัดทำคำของบประมาณ

จิรัญญิกา จันทร์ชื่น (2568, หน้า 32) ให้ความหมายของการวางแผนงบประมาณ ไว้ว่า การกำหนดนโยบายตามมาตรฐานทางการเงิน ด้านการวางแผนงบประมาณ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ โดยพิจารณาบทบาทหน้าที่ กำหนดโครงสร้าง แผนงาน / โครงการ การกำหนดขั้นตอนเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ในการจัดสรรงบประมาณ

ธัญลักษณ์ สมคะเณย์ (2566, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการวางแผนงบประมาณ ไว้ว่า การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ มาตรฐานทางการเงินด้านการวางแผนงบประมาณ การจัดทำโครงสร้างและการมอบหมายงานกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ งบประมาณโนการดำเนินงาน ระบบข้อมูลและสารสนเทศ การเชื่อมโยงข้อมูลการวิเคราะห์และประเมินสถานภาพ การจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง แผนปฏิบัติราชการประจำปี การติดตาม ประเมินผล และการจัดทำรายงาน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จด้านการวางแผนงบประมาณ หมายถึง ผลสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีโครงการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ที่ชัดเจน และมีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายตามความจำเป็นของสถานศึกษา มีข้อมูลที่ถูกต้องในการบริหารจัดการงบประมาณและนำผล

การดำเนินการที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้แนวทาง นำมากำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ รวมถึงการจัดทำแผนงานโครงการ

จากความหมายและความสำคัญของการวางแผนงบประมาณดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการวางแผนงบประมาณ ได้ดังตาราง 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการวางแผนงบประมาณ

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การวางแผนงบประมาณ หมายถึง ผลสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีโครงการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ที่ชัดเจน และมีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายตามความจำเป็นของสถานศึกษา มีข้อมูลที่ถูกต้องในการบริหารจัดการงบประมาณและนำผลการดำเนินการที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้แนวทาง นำมากำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ รวมถึงการจัดทำแผนงานโครงการ	การวางแผนงบประมาณถือเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เนื่องจากเป็นกลไกที่ช่วยกำหนดทิศทางการใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และผลลัพธ์ที่สถานศึกษาต้องการบรรลุ การวางแผนงบประมาณที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปตามลำดับความจำเป็น สามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน และสนับสนุนให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่องคุ้มค่า และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ	การวางแผนงบประมาณ หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการกำหนดแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีการกำหนดโครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ชัดเจน จัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการวิเคราะห์ เพื่อให้การบริหารงบประมาณเกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด	1. สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน 2. โครงการและกิจกรรมมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม 3. การจัดสรรงบประมาณคำนึงถึงความจำเป็นและลำดับความสำคัญของการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			4. การวางแผนงบประมาณใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นฐานในการตัดสินใจ 5. แผนงบประมาณสนับสนุนให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีทิศทางและความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การคำนวณต้นทุนผลผลิต

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของการคำนวณต้นทุนผลผลิต ไว้ดังนี้

วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2566, หน้า 20 – 21) ได้ให้ความหมายด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต ไว้ว่า กระบวนการวางแผนงบประมาณที่คำนึงถึงต้นทุนทรัพยากรในปัจจุบันขององค์กรเป็นต้นทุนกิจกรรมเพื่อดำเนินการให้เกิดผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถนำงบประมาณที่ได้รับไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

อนุพงษ์ สมศรี (2565, หน้า 23) ได้ให้ความหมายด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต ไว้ว่า การดำเนินงานในการคิดคำนวณค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนกิจกรรมเพื่อดำเนินการให้เกิดผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมสอดคล้องกับการจัดสรรงบประมาณที่เน้นผลผลิต จัดทำระบบฐานข้อมูลวิเคราะห์ความคุ้มค่าของต้นทุนผลผลิตและรายงานข้อมูลต้นทุน

จิรัญญิกา จันทร์ชื่น (2563, หน้า 31 – 32) ให้ความหมายของการคำนวณต้นทุนผลผลิต ไว้ว่า การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ การคำนวณต้นทุนผลผลิต เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ โดยวิเคราะห์กิจกรรมตามงาน / โครงการที่วางไว้ทั้งต้นทุนทางตรงและต้นทุนทางอ้อมที่จำเป็นต้องใช้เพื่อให้เกิดตัวผลผลิตที่มีในแผนกลยุทธ์รวมทั้งกำหนดเป้าหมายระยะสั้นระยะยาว ตลอดจนการประเมินผลของกิจกรรมทั้งหมดที่เกิดขึ้น

ธัญลักษณ์ สมคะเณย์ (2566, หน้า 58) ได้ให้ความหมายของการคำนวณต้นทุนผลผลิต ไว้ว่า การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดทำโครงสร้างและการมอบหมายงานกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ งบประมาณในการดำเนินงาน ระบบข้อมูลและสารสนเทศการเชื่อมโยงข้อมูล การเผยแพร่ผลและวิธีการคำนวณต้นทุนผลผลิต และการรายงานข้อมูลต้นทุนผลผลิต

สรุปได้ว่า ความสำเร็จด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต หมายถึง ความสามารถในการระบุปริมาณงานหรือกิจกรรม (Output) ที่ได้รับจากการใช้งบประมาณ และความคุ้มค่าของต้นทุนต่อหน่วยเมื่อเทียบกับคุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน มีเกณฑ์มาตรฐานกลางมาวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต เพื่อให้ได้ข้อมูลต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตถูกต้องแม่นยำ

จากความหมายและความสำคัญของด้านการคำนวณต้นทุนการผลิตดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต ได้ดังตาราง 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสำเร็จด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต หมายถึง ความสามารถในการระบุปริมาณงานหรือกิจกรรม (Output) ที่ได้รับจากการใช้งบประมาณ และความคุ้มค่าของต้นทุนต่อหน่วยเมื่อเทียบกับคุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน มีเกณฑ์มาตรฐานกลางมาวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต เพื่อให้ได้ข้อมูลต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตถูกต้องแม่นยำ	การคำนวณต้นทุนการผลิตมีความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เนื่องจากช่วยให้สถานศึกษาทราบต้นทุนที่แท้จริงของกิจกรรมหรือผลผลิตที่เกิดขึ้น สามารถประเมินความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เปรียบเทียบต้นทุนกับผลลัพธ์ที่ได้รับ และนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจเชิงบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	การคำนวณต้นทุนการผลิต หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการวิเคราะห์ต้นทุนที่เกิดจากการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม โดยสามารถระบุผลผลิต (Output) ที่ได้รับจากการใช้งบประมาณ วิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วย เปรียบเทียบความคุ้มค่าระหว่างต้นทุนและผลลัพธ์ และใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นฐานในการปรับปรุงการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยของโครงการหรือกิจกรรมอย่างเป็นระบบ 2. มีข้อมูลต้นทุนที่ถูกต้องและเพียงพอสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการดำเนินงาน 3. การใช้จ่ายงบประมาณก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงาน 4. การกำหนดผลผลิตของโครงการมีความชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงบประมาณ 5. มีการเปรียบเทียบต้นทุนที่ใช้กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงาน

3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของการจัดระบบกการจัดซื้อจัดจ้าง ไว้ดังนี้

อนุพงษ์ สมศรี (2565, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความหมายของการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง ไว้ว่า การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุสิ่งของหรือบริการที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการในเวลาที่รวดเร็วและราคาที่เหมาะสม วางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติ การจัดความปลอดภัยในการเก็บรักษาหลักฐานเอกสารการจัดซื้อจัดจ้างมีการบริหารให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายตามที่ราชการกำหนด โปร่งใส ตรวจสอบได้

วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2566, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความหมายของการจัดกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดการประหยัดในการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดิน มีผลกระทบโดยตรงต่อต้นทุนของการผลิต กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ดี โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ จะช่วยลดการสูญเสียงบประมาณ ฉะนั้น การจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง ช่วยให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานได้ทันเวลามีปริมาณคุณภาพมีราคาที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ในการใช้งาน

จิรัญญิกา จันทร์ชื่น (2563, หน้า 31 – 32) ให้ความหมายของการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ไว้ว่า การกำหนดนโยบายตามมาตรฐานทางการเงินด้านการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการขั้นตอน การตรวจสอบ ติดตาม และรายงาน ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ยุติธรรม ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธัญลักษณ์ สมคะเณย์ (2566, หน้า 63) ได้กล่าวถึงความหมายของการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ไว้ว่า การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำโครงสร้างและมอบหมายงาน กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ งบประมาณในการดำเนินงาน ระบบข้อมูล และสารสนเทศ การเชื่อมโยงข้อมูลการกำหนดขั้นตอนและการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ระบบการประเมินคุณภาพวัสดุ ครุภัณฑ์ การติดตาม ประเมินผลและจัดทำรายงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปได้ว่า ความสำเร็จด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง หมายถึง ระดับความถูกต้อง รวดเร็ว และโปร่งใสในการดำเนินการตามระเบียบพัสดุ โดยสถานศึกษาได้รับสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพตามกำหนดเวลาและราคาที่เหมาะสม สร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการดำเนินการระบบจัดซื้อจัดจ้าง ต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด

จากความหมายและความสำคัญของการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ได้ดังตาราง 10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสำเร็จด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง หมายถึง ระดับความถูกต้อง รวดเร็ว และโปร่งใสในการดำเนินการตามระเบียบพัสดุ โดยสถานศึกษาได้รับสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพตามกำหนดเวลาและราคาที่เหมาะสม สร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการดำเนินการระบบจัดซื้อจัดจ้างต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด	การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ทำให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดความคุ้มค่า การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างที่มีประสิทธิภาพช่วยให้สถานศึกษาได้รับพัสดุหรือบริการที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการ และสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่กำหนดไว้	การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด โดยยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความรวดเร็ว และสามารถจัดหาพัสดุหรือบริการที่มีคุณภาพเหมาะสมกับความต้องการของโครงการ เพื่อสนับสนุนการบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	1. การจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษาดำเนินการตามระเบียบและขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด 2. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน 3. ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างเปิดเผยและเป็นธรรม 4. การจัดซื้อจัดจ้างสามารถดำเนินการได้ทันต่อความต้องการใช้งานของโครงการหรือกิจกรรม 5. พัสดุหรือครุภัณฑ์ที่จัดซื้อมีคุณภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ของการใช้งาน

4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ไว้ดังนี้

มุขรินทร์ พึ่งตน (2568, หน้า 81) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ไว้ว่า การบริหารการเงินคือกระบวนการวางแผน ควบคุม และจัดการทรัพยากรทางการเงินขององค์กรหรือบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมงบประมาณเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการเงินที่มุ่งเน้นการกำหนด การติดตาม และการปรับปรุงงบประมาณให้เหมาะสมกับแผนงานและเป้าหมาย การบริหารที่ดีช่วยลดความเสี่ยงทางการเงินและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร การควบคุมงบประมาณช่วยให้สามารถใช้จ่ายได้ตามแผน ลดการใช้จ่ายเกินตัวและป้องกันการขาดทุน การจัดการทั้งสองด้านนี้จึงเป็นหัวใจสำคัญของความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว

วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2566, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ หมายถึง ควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ของทางราชการวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณดำเนินการ มีการรายงานเพื่อควบคุม กำกับการใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผนและมุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์ วิเคราะห์ ความคุ้มค่าเหมาะสมในการใช้จ่ายเงินเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลสูงสุด

อนุพงษ์ สมศรี (2565, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการเพื่อควบคุมงบประมาณ ควบคุมการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ของทางราชการวางแผนการใช้จ่ายเงิน กำกับการใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผนและมุ่งเน้นผลผลิตผลลัพธ์ วิเคราะห์ความคุ้มค่าเหมาะสมในการใช้จ่ายเงิน การจัดระบบการเงินให้เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลสูงสุด

จิรัญญิกา จันทร์ชื่น (2563, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ไว้ว่า การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงิน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ โดยกำหนดความรับผิดชอบ การให้ความรู้ จัดทำโครงสร้างการมอบหมายงาน การจัดทำบัญชี มีระบบการอนุมัติ การตรวจสอบ รายงาน และบันทึก เพื่อควบคุมงบประมาณของ

สถานศึกษาให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สอดคล้องกับการกระจายอำนาจและการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

ธัญลักษณ์ สมคะเณย์ (2566, หน้า 74) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ไว้ว่า การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการบริหารการเงินและการควบคุมงบประมาณ การจัดทำโครงสร้างและการมอบหมายงาน กิจกรรมเสริมสร้างความรู้งบประมาณในการดำเนินงาน ระบบข้อมูลและสารสนเทศ การเชื่อมโยงข้อมูล การบันทึกข้อมูลทางบัญชี การกำกับการใช้เงินและการรายงานการควบคุมงบประมาณ

สรุปได้ว่า ความสำเร็จด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ หมายถึง ประสิทธิภาพในการกำกับดูแลการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การป้องกันการใช้เงินผิดประเภท และการรักษาวินัยทางการเงินอย่างเคร่งครัด มีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ/กิจกรรม แต่งตั้งคณะกรรมการเร่งรัดและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ

จากความหมายและความสำคัญของการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ได้ดังตาราง 11

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสำเร็จด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ หมายถึง ประสิทธิภาพในการกำกับดูแลการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การป้องกันการใช้เงินผิดประเภท และการรักษาวินัยทางการเงินอย่างเคร่งครัด มีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ/กิจกรรม แต่งตั้งคณะกรรมการเร่งรัดและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ	การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณเป็นกระบวนการสำคัญในการกำกับดูแลการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ช่วยป้องกันความผิดพลาดในการใช้จ่ายทรัพยากร รักษาวินัยทางการเงิน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ การควบคุมงบประมาณอย่างเป็นระบบส่งผลให้สถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า โปร่งใส และสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการกำกับ ติดตาม และควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน ระเบียบทางการเงิน และกรอบวงเงินที่กำหนด โดยสามารถบริหารการเบิกจ่ายอย่างถูกต้อง ป้องกันการใช้จ่ายผิดประเภท วิเคราะห์ความคุ้มค่าของการดำเนินงาน และติดตามสถานะทางการเงินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงบประมาณเกิดประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงทางการเงิน	1. สถานศึกษามีการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนและกรอบเวลาที่กำหนด 2. การติดตามการใช้จ่ายงบประมาณช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือความคลาดเคลื่อนได้อย่างทันท่วงที 3. การเบิกจ่ายงบประมาณดำเนินการตามระเบียบทางการเงินและไม่ก่อให้เกิดข้อผิดพลาดร้ายแรง 4. สถานศึกษาสามารถควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้อยู่ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพ 5. ผู้บริหารสามารถตรวจสอบและติดตามสถานะทางการเงินของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ไว้ดังนี้

อนุพงษ์ สมศรี (2565, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความหมายของการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ไว้ว่า การนำเสนอข้อมูลการเงินเพื่อแสดงฐานะและผลการเงิน การรายงานผลการดำเนินงาน ติดตามผลงบประมาณและการประเมินผลแผนงาน/โครงการ เพื่อแสดงความโปร่งใส ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้จ่ายเงิน มีการแสดงรายงานทางการเงินตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

ธัญลักษณ์ สมคะเณย์ (2566, หน้า 74) ได้กล่าวถึงความหมายของการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ไว้ว่า การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานการจัดทำโครงสร้างและมอบหมายงาน กิจกรรมเสริมสร้างความรู้งบประมาณในการดำเนินงาน ระบบข้อมูลและสารสนเทศการเชื่อมโยงข้อมูล การกำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดทำ รายงานทางการเงิน และการรายงานผลการดำเนินงาน

วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2566, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความหมายของการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ไว้ว่า เป็นการนำเสนอข้อมูลทางการเงินเพื่อแสดงฐานะการเงินและผลดำเนินงานของหน่วยงานให้แก่บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องรับทราบซึ่งมีความสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้ใช้รายงานทางการเงินในการจัดสรรงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

จิรัญญิกา จันทร์ชื่น (2563, หน้า 37) ได้กล่าวถึงความหมายของการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ไว้ว่า การกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ โดยการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ งาน / โครงการ ของสถานศึกษาที่ได้เนินการตลอดจนการจัดทำโครงสร้างการมอบหมายงาน แสดงผลการดำเนินงานและการรายงานผลการ เพื่อเป็นตัวกำหนดตัวชี้วัด กรอบการประเมินและรายงานผลมีระยะเวลาในการตรวจสอบที่แน่นอนและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำเร็จด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน หมายถึง คุณภาพของกระบวนการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงาน ข้อมูลแสดงฐานะทางการเงิน รายได้ รายจ่ายและผลความสำเร็จของงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจบริหารงานครั้งต่อไป มีการตรวจสอบบัญชีเงินฝาก รายงานทางการเงินและนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดตามและประเมินผล

จากความหมายและความสำคัญของการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ได้ดังตาราง 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสำเร็จด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน หมายถึง คุณภาพของกระบวนการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงาน ข้อมูลแสดงฐานะทางการเงิน รายได้ รายจ่ายและผลความสำเร็จของงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจบริหารงานครั้งต่อไป มีการตรวจสอบบัญชีเงินฝาก รายงานทางการเงินและนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดตามและประเมินผล	การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานมีความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เนื่องจากเป็นกลไกที่สะท้อนความโปร่งใส ความถูกต้อง และประสิทธิภาพของการใช้จ่ายงบประมาณ รายงานที่มีคุณภาพช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามผลการดำเนินงาน ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัด และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงการบริหารงบประมาณในรอบการดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสะท้อนความเชื่อมโยงระหว่างการใช้จ่ายงบประมาณกับผลลัพธ์ของการดำเนินงาน โดยสามารถใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นฐานในการติดตาม ประเมินผล และตัดสินใจเพื่อพัฒนาการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1. สถานศึกษามีการจัดทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นระบบ 2. รายงานทางการเงินมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และสะท้อนระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด 3. รายงานผลการดำเนินงานแสดงความเชื่อมโยงระหว่างงบประมาณที่ใช้กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน 4. ข้อมูลในรายงานมีความเป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานได้ 5. สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศมาใช้ในการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการบริหารสินทรัพย์

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารสินทรัพย์ ไว้ดังนี้

ทิชากร ใช้บางยาง (2566, หน้า 28) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารสินทรัพย์ ไว้ว่า การจัดทำระบบข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะจัดซื้อจัดจ้าง การกำกับ ควบคุม ดูแล ติดตามการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องงานพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง ทรัพย์สมบัติของสถานศึกษาและการจัดการผลประโยชน์ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ธัญลักษณ์ สมคะเณย์ (2566, หน้า 78) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารสินทรัพย์ ไว้ว่า การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการบริหารสินทรัพย์ การจัดทำโครงสร้างและมอบหมายงานกิจกรรม เสริมสร้างความรู้งบประมาณในการดำเนินงาน ระบบข้อมูลและสารสนเทศการเชื่อมโยงข้อมูล การดำเนินงานเป็นระบบเป็นปัจจุบัน การจัดทำแผนการใช้ การใช้และการบำรุงรักษา การตรวจสอบ และการจัดทำรายงาน

จิรัญญิกา จันทร์ชื่น (2563, หน้า 36) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารสินทรัพย์ ไว้ว่า การกำหนดแนวนโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการบริหารสินทรัพย์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ โดยการจัดทำโครงสร้าง การมอบหมายงาน การจัดทำแผนการใช้สินทรัพย์ เพื่อสร้างความตระหนักและให้ความเข้าใจแก่บุคลากร ในการจัดทำระบบฐานข้อมูล ให้เกิดการใช้สินทรัพย์อย่างคุ้มค่าป้องกันมิให้สูญหายเสียหาย หรือผิดประเภท ตลอดจนซ่อมแซมดูแลให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

อนุพงษ์ สมศรี (2565, หน้า 30 – 31) ได้ให้ความหมายของการบริหารสินทรัพย์ ไว้ว่า การดำเนินงานจัดหาและใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการวางแผนกำหนดความต้องการการบริหารสินทรัพย์ให้เป็นระบบ ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอน กฎหมายที่เกี่ยวข้องและตรงตามเวลาวัตถุประสงค์ของการบริหารสินทรัพย์

มุขรินทร์ พึ่งตน (2568, หน้า 85) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ไว้ว่า กระบวนการวางแผน จัดการ และควบคุมทรัพย์สิน

ขององค์กรหรือบุคคลเพื่อเพิ่มมูลค่าและประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม รวมถึงการดูแลรักษาและปรับปรุงสินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารที่ดีช่วยลดความเสี่ยงและเพิ่มผลตอบแทนจากสินทรัพย์ในระยะยาว ครอบคลุมทั้งสินทรัพย์ทางการเงินและสินทรัพย์ที่จับต้องได้ เช่น ที่ดิน อาคาร และเครื่องจักร การจัดการที่มีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจขององค์กรหรือบุคคล

วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2566, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารสินทรัพย์ ไว้ว่า การดำเนินงานจัดหาและใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ควรดำเนินการ ดังนี้ สร้างความตระหนัก กำหนดโครงสร้างและหน้าที่กำหนดความต้องการในการใช้สินทรัพย์การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์การจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งสินทรัพย์ วิธีการใช้สินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า ความสำเร็จด้านการบริหารสินทรัพย์ หมายถึง ความสำเร็จในการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์อย่างเป็นระบบ การใช้ การดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินทั้งหมดขององค์กรทั้งอาคารสถานที่และครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการดำเนินงาน หากชำรุดหรือเสียหายให้ซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และวิเคราะห์สินทรัพย์ให้ถูกต้องเหมาะสม

จากความหมายและความสำคัญของการบริหารสินทรัพย์ ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการบริหารสินทรัพย์ ได้ดังตาราง 13

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ด้านการบริหารสินทรัพย์

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การบริหารสินทรัพย์ หมายถึง ความสำเร็จในการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์อย่างเป็นระบบ การใช้ การดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินทั้งหมดขององค์กรทั้งอาคารสถานที่และครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการดำเนินงาน หากชำรุดหรือเสียหายให้ซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และวิเคราะห์สินทรัพย์ให้ถูกต้องเหมาะสม	การบริหารสินทรัพย์มีความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เนื่องจากช่วยให้สถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรและทรัพย์สินที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดการสูญเสียจากการใช้งานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา การบริหารสินทรัพย์ที่เป็นระบบยังช่วยรักษามูลค่าทรัพย์สิน เพิ่มความพร้อมในการใช้งาน และสร้างความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณในระยะยาว	การบริหารสินทรัพย์ หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการจัดการทรัพย์สิน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์อย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดทำฐานข้อมูลและทะเบียนคุมสินทรัพย์อย่างถูกต้อง มีการดูแลบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และติดตามประเมินผลการใช้สินทรัพย์เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง	1. สถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนคุมสินทรัพย์อย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน 2. สินทรัพย์และครุภัณฑ์ได้รับการดูแลบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ 3. มีการใช้ทรัพยากรและสินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน 4. การบริหารสินทรัพย์ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 13 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			5. มีการติดตามและประเมินผลการใช้สินทรัพย์เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. ด้านการตรวจสอบภายใน

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของด้านการตรวจสอบภายใน ไว้ดังนี้

มุขรินทร์ พึ่งตน (2568, หน้า 89) ได้กล่าวถึงความหมายของการตรวจสอบภายใน หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและประเมินระบบการควบคุมภายในขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐานที่กำหนด โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน ผู้ตรวจสอบภายในจะทำหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลทางการเงินการปฏิบัติงานและการบริหารความเสี่ยง พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงองค์กรการตรวจสอบที่ดีช่วยป้องกันการทุจริต เพิ่มความโปร่งใส และเสริมสร้างความมั่นคงขององค์กร รายงานผลการตรวจสอบจะถูกนำเสนอแก่ผู้บริหารเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานต่อไป

วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2566, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความหมายของการจรวจสอบภายใน ไว้ว่า กระบวนการบริหารความเสี่ยง โดยการกำกับดูแลให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม การดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการควบคุมภายใน มี 2 ลักษณะ คือ 1) การตรวจสอบ ควบคุมด้านการบริหารงาน 2) การตรวจสอบ ควบคุมทางการบัญชีและการเงิน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้นและช่วยให้ส่วนราชการบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์

จิรัญญิกา จันทร์ชื่น (2563, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความหมายของการจรวจสอบภายใน ไว้ว่า การกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการตรวจสอบภายใน เป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ โดยการจัดทำโครงสร้าง การมอบหมายงาน การรวบรวม วิเคราะห์ และการควบคุมการปฏิบัติงาน ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของสถานศึกษาด้านการดำเนินงาน และการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

ธัญลักษณ์ สมคะเณย์ (2566, หน้า 81) ได้กล่าวถึงความหมายของการตรวจสอบภายใน ไว้ว่า การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการตรวจสอบภายใน การกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน การจัดทำโครงสร้างและมอบหมายงาน กิจกรรมเสริมสร้างความรู้

งบประมาณในการดำเนินงาน ระบบข้อมูลและสารสนเทศการจัดทำแผนและการดำเนินการตรวจสอบภายใน และการรายงาน การตรวจสอบภายใน

อนุพงษ์ สมศรี (2565, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการตรวจสอบภายใน ไว้ว่า การดำเนินการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการควบคุมภายใน กระบวนการบริหารความเสี่ยง โดยกำกับดูแล ให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้นและช่วยให้ส่วนราชการบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ความสำเร็จด้านการตรวจสอบภายใน หมายถึง การมีระบบกำกับติดตาม ควบคุมตรวจสอบและประเมินผลภายในที่เป็นกัลยาณมิตรมีระบบการควบคุมภายในเพื่อลดความเสี่ยงทางการเงินใช้ทรัพยากรและงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และการแก้ไขข้อผิดพลาดตามข้อเสนอแนะอย่างเป็นรูปธรรม

จากความหมายและความสำคัญของการตรวจสอบภายใน ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการตรวจสอบภายในได้ดังตาราง 14

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ด้านการตรวจสอบภายใน

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ด้านการตรวจสอบภายในหมายถึง การมีระบบกำกับติดตาม ควบคุมตรวจสอบและประเมินผลภายในที่เป็นกัลยาณมิตร มีระบบการควบคุมภายในเพื่อลดความเสี่ยงทางการเงินใช้ทรัพยากรและงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และการแก้ไขข้อผิดพลาดตามข้อเสนอแนะอย่างเป็นรูปธรรม	การตรวจสอบภายในเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เนื่องจากเป็นกลไกในการกำกับ ควบคุม และประเมินความถูกต้องของการดำเนินงานทางการเงินและงบประมาณ ช่วยลดความเสี่ยง ป้องกันข้อผิดพลาด และเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการ การตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างยั่งยืน	การตรวจสอบภายใน หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการจัดให้มีระบบกำกับ ติดตาม ควบคุม และตรวจสอบการดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยมีการประเมินความเสี่ยง ตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ทรัพยากร ส่งเสริมความโปร่งใสในการดำเนินงาน และนำผลการตรวจสอบหรือข้อเสนอแนะไปใช้ปรับปรุงกระบวนการบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง	1. สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบภายในที่ชัดเจนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ 2. การตรวจสอบภายในช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และแผนงานที่กำหนด 3. การตรวจสอบภายในช่วยป้องกันและลดความเสี่ยงด้านการเงินและงบประมาณของสถานศึกษา 4. ผลการตรวจสอบภายในช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา 5. ข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบภายในได้รับการนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ถนนท่าดอกแก้ว – ศรีสงคราม บ้านปฏิรูป ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48150 โทร 042 – 599265 โทรสาร 042 – 599096 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบท บัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติ ระเบียบ บริหารการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้การบริหาร และการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น โดยสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถม ศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่ การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุง แก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการ กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ตลอดจนประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ได้ถูกประกาศเปลี่ยนแปลงเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์และอำเภอนาทม มีนักเรียนในสังกัด 26,961 คน ข้าราชการครูและบุคลกรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,559 คน

2. บริบทการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีเขตพื้นที่บริการประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ อำเภอศรีสงคราม อำเภอท่าอุเทน อำเภอบ้านแพง อำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน แก่ประชากรวัยเรียนและประชาชนทุกคน ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค เท่าเทียม และมีคุณภาพ ให้มีความรู้คู่คุณธรรม และจริยธรรม นำไปสู่การเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับความต้องการ ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ และการแข่งขันของประเทศ โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามดัชนีตัวชี้วัดที่กำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แบ่งโครงสร้างภายในองค์การเป็น 9 กลุ่มงาน 1 หน่วย สถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแล จำนวน 181 แห่ง บริหารจัดการศึกษาองค์การโดยองค์คณะบุคคล ประกอบด้วย คณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) ประธานเครือข่ายสถานศึกษา ในระดับสถานศึกษาบริหารจัดการโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบของคณะกรรมการประกอบด้วยคณะบุคคลจากทุกภาคส่วนของสังคม

3. ภารกิจหลัก

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจมีอำนาจหน้าที่นอกเหนือไปจากที่กำหนดในวรรคหนึ่งก็ได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดการศึกษาได้มาตรฐานสากล บนวิถีความเป็นไทย น้อมนำพระบรมราโชบาย

ด้านการศึกษา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน จัดการศึกษาได้มาตรฐานสากล หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21

บนวิถีความเป็นไทย หมายถึง การปลูกฝังให้ผู้เรียนรักษาสืบทอดวัฒนธรรมของชาติ และความหลากหลายของวัฒนธรรมท้องถิ่นให้อยู่อย่างมั่นคง สร้างค่านิยม จิตสำนึก ให้ตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย นำทุนทางวัฒนธรรมของประเทศมาสร้างคุณค่าทางสังคมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา หมายถึง ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม และเป็นพลเมืองดี ผ่านการปฏิบัติกิจกรรมจากแนวทางการดำเนินงานโครงการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ

สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริการจัดการทรัพยากรโดยคำนึงถึงต้นทุนและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน และเพิ่มพูนโอกาสสำหรับคนรุ่นหลัง

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง

8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology

เป้าหมาย (GOALS)

1. ผู้เรียนในระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

3. ผู้เรียนในระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำและสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะด้านภาษาและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

5. กลยุทธ์หน่วยงาน (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 การเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

6. ค่านิยมองค์กร (VALUE)

“องค์กรคุณภาพ คู่คุณธรรม นำ สู่ความสุข”

จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาผู้เรียนให้มี สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 เพื่อการแข่งขันในระดับสากล เน้นการปลูกฝังให้ผู้เรียนรักษาและสืบทอดวัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างคุณค่าทางสังคมและเศรษฐกิจ การน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีคุณธรรม และเป็นพลเมืองดี นำไปสู่ การพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต พันธกิจหลักในการเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันชาติ ดูแลความปลอดภัย พัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ สร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ จัดการศึกษาเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

รัชนีกร แสงสว่าง (2564, หน้า 3) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรให้เข้าใจถึงความหมาย ของนวัตกรรม รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยมีการกระตุ้นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ควรจัดการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อชี้แจงแนวทาง การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน โดยมีการตรวจสอบข้อมูล ก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง (3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self – Development) ควรเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะ ทางด้านต่าง ๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูและบุคลากรใน การปฏิบัติงาน รวมถึงมีการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนารวมกัน พูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหารต่างสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง และ (4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ควร ส่งเสริม สนับสนุนสร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา

ขวัญสุดา อ่วมสะอาด และ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566, หน้า 401) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ได้แก่ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะเกี่ยวกับการตระหนักรับรู้เกี่ยวกับโลกและสมรรถนะในการบริหารตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี หรือกล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะของผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตัดสินใจทันต่อสถานการณ์บนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง สามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำพาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้

สุปาณี ผากงคำ (2568, หน้า 211) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ด้านการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม และด้านการบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ระดับมาก 4 ข้อ คือ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ด้านการตัดสินใจบนสถาณการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดเดาได้ยาก หากผู้บริหารไม่มีทักษะที่เหมาะสม องค์กรอาจไม่สามารถปรับตัวและ

พัฒนาได้ทันยุคสมัย

จิณณะ ชูชีพ (2568, หน้า 547) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้ง ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) ด้านการสื่อสารและจูงใจ 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรให้คำแนะนำ แก่บุคลากรในองค์กรควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ควรเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่าง ๆ และควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยผู้บริหารขอให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ

พรพรรณ สุระภักดิ์, กรองทิพย์ นาควิเชตร และ วิภาส ทองสุทธิ์ (2568, หน้า 586 – 587) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งได้แก่ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำยุคใหม่ ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

อรอุมา นาชัยพูล และ สุภาวดี ลาภเจริญ (2566, หน้า 78) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน

กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและด้านการให้บริการและประชาสัมพันธ์ที่ดี รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจและด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถบริหารสถานศึกษาตามแนวทาง การจัดการศึกษาได้อย่างดี อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ความรู้ ความสามารถ และทักษะหรือที่เรียกว่า สมรรถนะ ของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เตรียมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์

1.2 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

จตุพร จตุรพรหม (2567, หน้า 115) ได้ทำการศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านงบประมาณของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนงบประมาณ ($\overline{x}$ = 4.39) รองลงมา ด้านการบริหารสินทรัพย์ ($\overline{x}$ = 4.37) และ ด้านการตรวจสอบภายใน ($\overline{x}$ = 4.22) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านงบประมาณของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 2.1) ด้านการวางแผนงบประมาณ ควรมีข้อมูลที่ถูกต้องในการบริหารจัดการงบประมาณและนำผลการดำเนินการที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการ

วิเคราะห์ เพื่อให้ได้แนวทาง นำมากำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ รวมถึงการจัดทำแผนงานโครงการ 2.2) ด้านการคำนวณต้นทุนของกิจกรรมควรมีเกณฑ์มาตรฐานกลางมาวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต เพื่อให้ได้ข้อมูลต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตถูกต้องแม่นยำ 2.3) ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ควรสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการดำเนินการระบบจัดซื้อจัดจ้าง ต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด 2.4) การบริหารทางการเงินและการควบคุม งบประมาณ ต้องมีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ / กิจกรรม ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเร่งรัดและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ 2.5) การรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน ผู้บริหารควรตรวจสอบบัญชีเงินฝากกับรายงานทางการเงิน ดูสถานะทางการเงิน ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดตามและประเมินผล 2.6) การบริหารสินทรัพย์ ควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบโดยตรง หากชำรุดหรือเสียหายให้ซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ควรเพิ่มการวิเคราะห์สินทรัพย์ให้ถูกต้อง 2.7) การตรวจสอบภายใน ควรเพิ่มศักยภาพความรู้ความเข้าใจทักษะของผู้ปฏิบัติงานและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน

วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2566, หน้า 62 – 64) ได้ทำการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ และด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านการบริหารสินทรัพย์ ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงบประมาณอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานและการจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างเหมาะสม ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิตอยู่ในระดับมาก โดยเน้นการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าของต้นทุนผลผลิต ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและการดำเนินงานตามระเบียบราชการ ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมุ่งจัดระบบการเงินให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเน้นการติดตามและรายงานผลเพื่อแสดงความโปร่งใส ด้านการบริหารสินทรัพย์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์อย่าง

คุ้มค่า และด้านการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก โดยมุ่งเน้นการจัดทำแผนตรวจสอบภายในและติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอย่างเป็นระบบและให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความโปร่งใสในการใช้ทรัพยากรขององค์กร

วาณี ซอนกลิ่น, สาริศา เจนเขวา (2567, หน้า 258) ได้ทำการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุงเน้นผลงานเพื่อพัฒนาระบบงบประมาณของสถานศึกษาในเครือข่ายการจัดการศึกษาแบบบูรณาการศีขรภูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุงเน้นผลงานเพื่อพัฒนาระบบงบประมาณของสถานศึกษาในเครือข่ายแบบบูรณาการศีขรภูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร เขต 1 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบวา ด้านที่มีคาเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.46) รองลงมา ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ($\bar{x}$ = 4.44) ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.38) ด้านการบริหารสินทรัพย์ ($\bar{x}$ = 4.26) ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต ($\bar{x}$ = 4.25) ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 4.20) และ ด้านการตรวจสอบภายใน ($\bar{x}$ = 4.11) มีคาเฉลี่ยต่ำสุด

พรทิพย์ แผ้วสะอาด และพิมพ์ปวีณ์ สุวรรโณ (2568) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test F – test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .535

ณัฐกานต์ เฟื่องรอด (2568, หน้า 191 – 192) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานงบประมาณในบริบทการศึกษาสมัยใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสมรรถนะของผู้บริหาร

สถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.535 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Fatma Kesik, Zerrin Önen (2022, p. 99) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในช่วงการระบาดของ COVID –19 ผลการวิจัยพบว่า การระบาดของโรคโควิด –19 และช่วงวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตล้วนต้องการผู้นำที่มีความสามารถเชิงแนวคิด ซึ่งสามารถพัฒนาได้ไม่เพียงเฉพาะด้านเทคนิคเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศด้วย ทั้งความรู้ความเข้าใจด้านข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสาร ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการวิกฤต การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การสื่อสารภายในองค์กร การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นประชาธิปไตย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บรรยากาศองค์กรเชิงบวก ความสามารถในการทำงานร่วมกัน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ ความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ และลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีผลกระทบอย่างมากต่อการบริหารจัดการและการเป็นผู้นำโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงวิกฤต ทั้งนี้ ความสามารถทางจิตวิทยาและคุณลักษณะที่ผู้นำที่เข้มแข็งควรมี เช่น การตระหนักรู้ในตนเอง ความมีสติ การควบคุมตนเอง ความตระหนักรู้ทางสังคม และการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลล้วนมีรากฐานมาจากความฉลาดทางอารมณ์และทักษะการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม

Melchor L. Espiritu, Jr. (2021, pp. 104 – 105) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้นำในยุค New Normal ของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการตัดสินใจและการจัดการองค์กร ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะความเป็นผู้นำรูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน ในด้านความสามารถในการปรับตัวและรูปแบบการตัดสินใจ ได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับโดดเด่น ขณะที่ด้านการวางแผนและการ

ดำเนินการได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับน่าพอใจ 2. รูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการใช้เหตุผล ถูกอธิบายว่าเกิดขึ้นบ่อยครั้ง แต่อาจไม่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่รูปแบบการตัดสินใจโดยใช้สัญชาตญาณและการพึ่งพาผู้อื่นถูกอธิบายว่าเกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย ส่วนรูปแบบการตัดสินใจในลักษณะการหลีกเลี่ยงและการตัดสินใจแบบฉับพลัน ได้รับการตีความว่าเกิดขึ้นบางครั้ง 3. ในด้านสภาวะทางอารมณ์และความตั้งใจเชิงพฤติกรรม ได้รับการอธิบายว่าอยู่ในระดับหนึ่ง ส่วนในด้านความรู้ความเข้าใจระดับความไว้วางใจในองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนได้รับการถ่ายทอดออกมาในระดับสูง

Xiaonan Sun (2024, pp. 311 – 312) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบสมรรถนะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเซี่ยงไฮ้ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการวิจัยพบว่า ระบุถึงสมรรถนะ 8 ประการสมรรถนะที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยโมเดลนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานร่วมกันเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การสื่อสาร การบริหารการศึกษา การจัดการเวลา ความสามารถในการปรับตัว การเคารพความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง การตระหนักรู้ในตนเอง และการมีสุขภาวะที่ดี นอกจากการระบุสมรรถนะดังกล่าวแล้ว โมเดลยังเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงสมรรถนะเหล่านี้ สำหรับสมรรถนะด้านการทำงานร่วมกัน โมเดลเสนอว่า การสร้างความไว้วางใจ การทำงานเป็นทีมควบคู่กับการรับฟังอย่างตั้งใจ จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนได้ ในด้านการสื่อสาร ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสามารถพัฒนาได้โดยการสื่อสารอย่างชัดเจน โปร่งใส เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และแสดงออกถึงความจริงใจ นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงถึงความจริงใจ ความยุติธรรม และความเอาใจใส่ ซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดการประเด็นด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

2.2 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Ramil Abbasov (2025, pp. 56 – 57) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิผลของการประเมินผลตามผลงานในการจัดทำงบประมาณภาครัฐ: การศึกษาเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ และนัยสำคัญเชิงนโยบาย ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยเชิงปริมาณแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานที่นำการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – Based Budgeting: PBB) มาใช้ ประสบความสำเร็จในการลดความคลาดเคลื่อนของงบประมาณลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยลดลงจากร้อยละ 8.3 ก่อนการใช้ PBB เหลือร้อยละ 7.0 หลังการใช้ PBB คิดเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมประมาณร้อยละ 15.7 ($p < 0.01$) นอกจากนี้ ต้นทุนต่อหน่วยบริการลดลงเฉลี่ย 5 ดอลลาร์ จาก 45 ดอลลาร์ เหลือ 40 ดอลลาร์ หรือปรับปรุงดีขึ้นประมาณร้อยละ 11 ขณะที่ความถี่ของการรายงานผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 25 จากเฉลี่ย 3 ต่อปี เป็น 3.75 ต่อปี การวิเคราะห์การถดถอยและกรอบการวิเคราะห์แบบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Difference–in–Differences: DiD) ยืนยันถึงความแข็งแกร่งของผลการปรับปรุงดังกล่าว ภายหลังการควบคุมตัวแปรด้านขนาดของหน่วยงาน ประสิทธิภาพพื้นฐาน และสภาวะเศรษฐกิจแล้ว ข้อมูลเชิงคุณภาพยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สามารถปรับให้เหมาะสมกับบริบท โดยหน่วยงานที่ลงทุนในระบบสารสนเทศที่ทันสมัยรายงานว่า ความทันเวลาและความถูกต้องของข้อมูลเพิ่มขึ้นสูงถึงร้อยละ 40 ผลการศึกษาเหล่านี้นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญ ได้แก่ การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูล การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับแต่ละภาคส่วน การเสริมสร้างศักยภาพด้านภาวะผู้นำ และการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานแบบเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

Ismail Badollahi, Idil Rakhmat Susanto, Nurhidayah Nurhidayah, Idham Khalid, Muhammad Ruslan (2024, p. 191) ผลการวิจัยพบว่า งานวิจัยนี้มีนัยสำคัญต่อการนำการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – Based Budgeting: PBB) มาใช้เป็นระบบการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อรักษาความพร้อมของทรัพยากรทางการเงินและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงาน ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางนโยบายของโรงเรียน นอกจากนี้ งานวิจัยยังสามารถใช้เป็นเอกสารอ้างอิงสำหรับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ โดยเฉพาะโรงเรียน ทั้งโรงเรียนเอกชนอิสลามและโรงเรียนทั่วไป ที่ยังใช้ระบบการบริหารงบประมาณแบบดั้งเดิมหรือยังขาด

แนวทางพื้นฐานในการบริหารงบประมาณ เพื่อให้สามารถนำทรัพยากรทางการเงินมาใช้ร่วมกับแผนงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในมิติของภาวะผู้นำ การบริหารจัดการสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลขององค์กร ตลอดจนศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในด้านการวางแผนงบประมาณ การบริหารการเงิน การควบคุมงบประมาณ และการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดและช่องว่างทางการวิจัยหลายประการ โดยประการที่แรกมีการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในหลายพื้นที่ แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยตรง ซึ่งบริบทของพื้นที่ดังกล่าวมีลักษณะเฉพาะทั้งด้านการบริหารจัดการ การกระจายทรัพยากร และบริบททางการศึกษาที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น ประการต่อมา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่มุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หรือศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานแยกจากกัน โดยยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – Based Budgeting: PBB) อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการศึกษาที่เชื่อมโยงสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการปรับตัว การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน และการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย กับความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษา ประการสุดท้ายจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่เน้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา หรือระดับการดำเนินงานของสถานศึกษา แต่ยังไม่พบการวิจัยที่นำผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรมาสังเคราะห์และพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่โดยอาศัยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน พร้อมทั้งพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ต่อไป

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองและการปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 4) การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน และ 5) การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยยึดแนวทางการบริหารงบประมาณของกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ซึ่งเป็นกรอบมาตรฐานที่ใช้ในการดำเนินงานด้านงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและได้รับการอ้างอิงอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ และ 7) การตรวจสอบภายใน โดยกำหนดให้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ 5 ด้านเป็นตัวแปรอิสระ และความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน 7 ด้านเป็นตัวแปรตาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือและดำเนินการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,558 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 168 คน ครูฝ่าบบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน จำนวน 1,390 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2)

ตาราง 15 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามพื้นที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

อำเภอ	เล็ก	กลาง/ใหญ่	รวมทั้งหมด
ท่าอุเทน	29	13	42
บ้านแพง	18	8	26
ศรีสงคราม	31	13	44
นาหว้า	11	13	24
โพนสวรรค์	13	17	30
นาทม	8	7	15
รวม	110	71	181

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2568, ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 307 คน แต่ในการดำเนินการ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 137 คน จาก โรงเรียน 91 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi –Stage Random Sampling)

1.2.1 กำหนดโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ใช้เกณฑ์การสุ่มร้อยละ 50 ได้โรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 91 โรงเรียน โดยแบ่งโรงเรียนในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน

ตาราง 16 จำนวนกลุ่มโรงเรียนตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนสังกัด แยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	54
โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่	37
รวม	91

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในทุกอำเภอโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งหมด และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 110 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 54 โรงเรียน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 67 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 34 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เนื่องจากมีจำนวนน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 จำนวนกลุ่มโรงเรียนตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

อำเภอ	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่			รวมทั้งหมด
	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง	รวม	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง	รวม	
ท่าอุเทน	29	15	15	13	6	6	21
บ้านแพง	18	9	9	8	5	5	14
ศรีสงคราม	31	15	15	13	7	7	22
นาหว้า	11	5	5	13	7	7	12
โพนสวรรค์	13	6	6	17	8	8	14
นาทม	8	4	4	7	4	4	8
			54			37	91

1.2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 49 จาก 110 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 54 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 54 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จาก 68 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 34 คน โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 3 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

1.2.3.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2.4 กำหนดครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณจำนวน 91 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 54 โรงเรียน สุ่มครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนละ 1 คน ได้ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ รวมทั้งสิ้น 54 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 34 โรงเรียน ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนละ 1 คน ได้ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณรวมทั้งสิ้น 34 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 3 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ จำนวน 3 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2.5 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 137 คน ดังนี้

1.2.5.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 54 โรงเรียน สุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 1 คน ได้ครูผู้สอนรวมทั้งสิ้น 54 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ

1.2.5.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 34 โรงเรียน สุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน ได้ครูผู้สอนรวมทั้งสิ้น 68 คน โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 3 โรงเรียน สุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ

1.2.5.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน

ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน กลุ่มตัวอย่างครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ จำนวน 91 คนและครูผู้สอน จำนวน 137 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 319 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 54 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง			
		โดดเด่นเฉพาะทางดนตรีไทย	หลักสูตรทั่วไป	รวม	โดดเด่นเฉพาะทางดนตรีไทย	หลักสูตรทั่วไป	หลักสูตรทั่วไปแบบระบบเรียนร่วม	รวม
อำเภอทาอุเทน								
1	บ้านน้อยนาเหนือ	1	6	7	1	1	1	3
2	บ้านโพนแดง	1	5	6	1	1	1	3
3	บ้านเหล่าหนาด	1	6	7	1	1	1	3
4	บ้านคำเตย	1	8	9	1	1	1	3
5	บ้านนาหนองบก	1	4	5	1	1	1	3
6	บ้านเวินพระบาท	1	8	9	1	1	1	3
7	บ้านวังโพธิ์	1	6	7	1	1	1	3
8	บ้านพนอม	1	13	14	1	1	1	3
9	บ้านน้อยทวย	1	7	8	1	1	1	3
10	บ้านโพน	1	6	7	1	1	1	3
11	บ้านนาขาท่า	1	8	9	1	1	1	3
12	บ้านตาลปากน้ำ	1	6	7	1	1	1	3
13	บ้านม่วงนาสีดา	1	8	9	1	1	1	3
14	บ้านแพงสะพัง	1	5	6	1	1	1	3
15	บ้านท่าจำปา	1	6	7	1	1	1	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง			
		นักเรียน	ครู	รวม	นักเรียน	ผู้ปกครองนักเรียน	ครู	รวม
อำเภอบ้านแพง								
16	บ้านนาโพธิ์	1	3	4	1	1	1	3
17	บ้านนาเรียงทุ่งเจริญ	1	5	6	1	1	1	3
18	บ้านนาข่าคำพอก	1	5	6	1	1	1	3
19	บ้านหนองแวง	1	10	11	1	1	1	3
20	บ้านท่าลาดราษฎร์สามัคคี	1	6	7	1	1	1	3
21	บ้านพืชผล	1	6	7	1	1	1	3
22	บ้านโพนทอง	1	5	6	1	1	1	3
23	บ้านโพธิ์ไทรทองวิทยา	1	6	7	1	1	1	3
24	บ้านดอนสะฝาง	1	4	5	1	1	1	3
อำเภอศรีสงคราม								
25	บ้านดงขวาง	1	3	4	1	1	1	3
26	บ้านอ้วน	1	4	5	1	1	1	3
27	บ้านโพนสวาง	1	5	6	1	1	1	3
28	บ้านโพนงาม	1	6	7	1	1	1	3
29	บ้านเหล่าคำสะอาด	1	4	5	1	1	1	3
30	บ้านท่าบอ (บอศรีรัตนอำนวย)	1	14	15	1	1	1	3
31	บ้านนาคำ	1	6	7	1	1	1	3
32	บ้านคำไฮ	1	10	11	1	1	1	3
33	บ้านนาชุมใหม่นิรมิต	1	7	8	1	1	1	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง			
		คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	หมู่บ้าน/ชุมชน	รวม	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	หมู่บ้าน/ชุมชนที่ตั้งโรงเรียน	หมู่บ้าน/ชุมชน	รวม
อำเภอศรีสงคราม								
34	บ้านดงหนองบัวท่าโข่ง	1	3	4	1	1	1	3
35	บ้านศรีเวินชัย	1	6	7	1	1	1	3
36	บ้านหนองบาท้าว	1	5	6	1	1	1	3
37	บ้านนาหนองหวาย	1	5	6	1	1	1	3
38	บ้านเซียงเซา	1	4	5	1	1	1	3
39	บ้านดอนสมอ	1	8	9	1	1	1	3
อำเภอนาหว้า								
40	บ้านหนองบัว	1	5	6	1	1	1	3
41	บ้านโคกสะอาด	1	14	15	1	1	1	3
42	บ้านดอนศาลา	1	8	9	1	1	1	3
43	บ้านอูนยางคำ	1	10	11	1	1	1	3
44	บ้านสามัคคี	1	6	7	1	1	1	3
อำเภอโพนสวรรค์								
45	บ้านบงคำ	1	7	8	1	1	1	3
46	บ้านโพนตูมหนองแสง	1	7	8	1	1	1	3
47	บ้านนาคำ	1	7	8	1	1	1	3
48	บ้านดงวิทยาคาร	1	10	11	1	1	1	3
49	บ้านนาใน	1	8	9	1	1	1	3
50	บ้านนาล้อมกุดตะกล้า	1	7	8	1	1	1	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง			
		บุคลากรสังกัด สพฐ.	นักเรียน	รวม	บุคลากรสังกัด สพฐ.	นักเรียนระดับปฐมวัย	นักเรียน	รวม
อำเภอนาทม								
51	บ้านพันห่าวดอนดู่	1	13	14	1	1	1	3
52	เพียงหลวง 10	1	6	7	1	1	1	3
53	บ้านท่าพันโฮง	1	5	6	1	1	1	3
54	บ้านนาโดโพธิ์ศรี	1	6	7	1	1	1	3
รวม		54	361	415	54	54	54	162

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 34 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	หมายเหตุ	รวม
อำเภอท่าอุเทน								
1	อุเทนวิทยาคาร	2	13	15	1	1	2	4
2	บ้านหนองเทา	2	14	16	1	1	2	4
3	บ้านโพนก่อโพนค้อหนองไฮนาแค	2	16	18	1	1	2	4
4	บ้านรามราช	2	10	12	1	1	2	4
5	บ้านท่าหนามแก้วสวนกล้วย	1	10	11	1	1	2	4
6	บ้านห้วยพระ	2	14	16	1	1	2	4
อำเภอบ้านแพง								
7	ชุมชนนาพระซ้าย	1	10	11	1	1	2	4
8	บ้านป่าหว้าน	1	14	15	1	1	2	4
9	บ้านนาเข	2	14	16	1	1	2	4
10	บ้านคำนกกก	2	14	16	1	1	2	4
11	อนุบาลบ้านแพง	4	49	53	1	1	5	7
อำเภอศรีสงคราม								
12	บ้านนาอินทร์ นาโอ นาคอยพัฒนา	2	14	16	1	1	2	4
13	ชุมชนเอื้องก่อนาดี	2	16	18	1	1	2	4
14	บ้านนาโพธิ์	2	14	16	1	1	2	4
15	บ้านดงน้อย	2	14	16	1	1	2	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอศรีสงคราม								
16	บ้านข่า	1	11	12	1	1	2	4
17	บ้านหนองผือ	1	10	11	1	1	2	4
18	บ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์)	3	61	64	1	1	5	7
อำเภอนาหว้า								
19	บ้านเสียววิทยา	1	10	11	1	1	2	4
20	ชุมชนนางัว	2	16	18	1	1	2	4
21	บ้านนาหว้า	2	32	34	1	1	2	4
22	บ้านนาคูณน้อยหนองหัวงัว	1	10	11	1	1	2	4
23	บ้านตาลราษฎร์อุทิศ	1	10	11	1	1	2	4
24	บ้านน้ำน้อย	2	14	16	1	1	2	4
25	ราษฎร์สามัคคี	3	32	35	1	1	5	7
อำเภอโพนสวรรค์								
26	บ้านโพนเพ็ก	2	15	17	1	1	2	4
27	บ้านขามเตี้ยใหญ่	1	14	15	1	1	2	4
28	บ้านหนองนางเลิง	1	10	11	1	1	2	4
29	บ้านเสาเล้า	2	16	18	1	1	2	4
30	บ้านงิ้วสร้างแก้ว	1	10	11	1	1	2	4
31	บ้านข้างคลีชูชาติ	2	14	16	1	1	2	4

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้ปฏิบัติ	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้ปฏิบัติ	รวม	
32	บ้านห้วยไหสมบูรณ์	2	14	16	1	2	4	
33	บ้านนาเต่า	2	14	16	1	2	4	
อำเภอนาทม								
34	บ้านหนองซน	1	10	11	1	2	4	
35	บ้านดอนเตย	1	10	11	1	2	4	
36	บ้านหมูม้น	1	14	15	1	2	4	
37	บ้านชัยมงคล	1	14	15	1	2	4	
รวม		63	597	660	37	83	157	

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2568)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพ
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ
   1.3 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
   2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
   2.2 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว
2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 7 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การวางแผนงบประมาณ
2. การคำนวณต้นทุนการผลิต
3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ
5. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. การบริหารสินทรัพย์
7. การตรวจสอบภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

5 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จำนวน 5 ด้าน กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จำนวน 7 ด้าน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4. ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา(Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่.05 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้อง ถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญระดับสถานศึกษา โดยเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป นำมาปรับปรุงสำนวน ภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์ตามเรื่องที่ศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ดังนี้

คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

5.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้แก่

5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือดำรงตำแหน่งทางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

5.2.1 นายฤทธิไกร มั่นธง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

5.2.2 นายพิทยา เยียวรัมย์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนเอื้องก่อนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

5.3 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่

5.3.1 นางกชพร มูลพงษ์ ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเซียงเซา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 50 คน จาก 15 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

6.1 โดยโรงเรียนขนาดเล็กเก็บกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 10 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน ครูฝ่ายงานบริหารงบประมาณโรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 1 คน รวมกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 30 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลางเก็บกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 5 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ 1 คน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน รวมกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 20 คน

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากการทดลองใช้มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (discrimination) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α – Coerelation) และนำข้อคำถามที่เข้าเกณฑ์ไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

8. นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

9. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ดีแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอนในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 319 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ ผู้บริหารโรงเรียน ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอนของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3. รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำไปลงรหัส แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

1. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพ ขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารผู้บริหารยุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean) การแปลความหมายใช้เกณฑ์ของการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 170) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ / ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ / ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ / ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ / ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ / ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพ และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F – test ชนิด One – Way ANOVA

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) แบบ Independent Samples

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันโดยใช้สถิติ F – test ชนิด (One – Way ANOVA) การเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) แบบ Independent Samples

6. กรณีผลการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F – test ชนิด (One – Way ANOVA) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือ L.S.D. ตามลำดับ

7. วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารผู้บริหารยุคใหม่ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 ทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิตที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

5.2.1 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach'Alpha–Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ตอบความมุ่งหมายของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 ความมุ่งหมายของการวิจัย ข้อที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.3 การทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ ใช้สถิติ F – test ชนิด One – Way ANOVA และการเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) แบบ Independent Samples

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3.4 การทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ ใช้สถิติ F – test ชนิด One – Way ANOVA และการเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบที (t–test) แบบ Independent Samples

5.3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่และความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายความสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ –1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 – tailed) หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่และความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่และความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่และความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่และความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีความสัมพันธ์ต่ำ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่และความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ตอนที่ 2 การหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. คุณสมบัติและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่และความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มาพิจารณาถ้าพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ด้านใดที่มีความสัมพันธ์กันสูงขึ้นไปกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยรวม จากนั้นผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้ทรงวุฒิเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานด้านนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ต่อไป โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาในครั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมและได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกเป็น

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 ท่าน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้แก่

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้บริหารการศึกษาและผู้อำนวยการกลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

2.1 นางศรีแพ ไกยเทียม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2 นางจุฑามณี หอยตะคุ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3. ผู้บริหารสถานศึกษา สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

3.1 นายวิญญ คำหา ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราษฎร์สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.2 นางสาววิยะดา โพธิ์ทะโสม ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองซน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

4.1 นางกชพร มูลพงษ์ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนเอื้องก่อนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.2 นายสุขสันต์ กุดนอก ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองซน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

5. ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

5.1 นายโกสินทร์ มะละกา ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนเอื้องก่อนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

5.2 นางมยุรัตน์ ศิริสวัสดิ์ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงขวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนา

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพน เขต 2 ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure interview) แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพน เขต 2 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าประมาณ (Mean Square)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
X	แทน	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

X_1 แทน การพัฒนาตนเองและการปรับตัว

X_2 แทน การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

X_3 แทน การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

X_4 แทน การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

X_5 แทน การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย

X_t แทน ผลรวมของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

Y แทน ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

Y_1 แทน การวางแผนงบประมาณ

Y_2 แทน การคำนวณต้นทุนการผลิต

Y_3 แทน การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง

Y_4 แทน การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

Y_5 แทน การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

Y_6 แทน การบริหารสินทรัพย์

Y_7 แทน การตรวจสอบภายใน

Y_t แทน ผลรวมของความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 ฉบับ ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำนวน 228 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 319 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพ และขนาดโรงเรียน โดยการหาความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

2.3.1 สถานภาพ ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.2 ขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples t – tests

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพและ ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

2.4.1 สถานภาพ ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.2 ขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples t – tests

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง / ใหญ่ ดังตาราง 20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการ	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	91	28.53
	2. ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	91	28.53
	3. ครูผู้สอน	137	42.94
รวม		319	100.00
ขนาดโรงเรียน	1. โรงเรียนขนาดเล็ก	159	49.84
	2. โรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่	160	50.16
รวม		319	100.00

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 319 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.53 ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.53 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 42.94

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 49.84 และโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ มีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 50.16

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.1 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยรวม

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การพัฒนาตนเองและการปรับตัว	4.52	0.37	มากที่สุด	4
2	การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.55	0.31	มากที่สุด	2
3	การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.50	0.34	มาก	5
4	การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน	4.57	0.31	มากที่สุด	1
5	การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย	4.53	0.35	มากที่สุด	3
รวม		4.53	0.26	มากที่สุด	

จากตาราง 21 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ($\bar{x}$ = 4.57) ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}$ = 4.55) การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย ($\bar{x}$ = 4.53) การพัฒนาตนเองและการปรับตัว ($\bar{x}$ = 4.52) และด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ($\bar{x}$ = 4.50) ตามลำดับ

2.1.2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 22 – 26

ตาราง 22 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ด้านการพัฒนาตนเองและการปรับตัว

ข้อ	การพัฒนาตนเองและการปรับตัว	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินตนเองและนำผลการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.46	0.63	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ	4.65	0.51	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานในสถานศึกษา	4.50	0.61	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นทางความคิด และสามารถปรับแนวทางการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงได้	4.50	0.58	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์	4.49	0.58	มาก	4
รวม		4.52	0.37	มากที่สุด	

จากตาราง 22 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ด้านการพัฒนาตนเองและการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และเข้าร่วม

กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 4.65) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นทางความคิด และสามารถปรับแนวทางการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ($\bar{x}$ = 4.50) และ ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.50) ตามลำดับ

ตาราง 23 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาการศึกษา เพื่อนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.54	0.53	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.61	0.49	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.51	0.54	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของยุคปัจจุบัน	4.57	0.52	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.50	0.59	มาก	5
รวม		4.55	0.31	มากที่สุด	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 23 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อและอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x}$ = 4.61) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของยุคปัจจุบัน ($\bar{x}$ = 4.57) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาการศึกษา เพื่อนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.54) ตามลำดับ

ตาราง 24 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

ข้อ	การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและภารกิจของสถานศึกษา	4.48	0.57	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบสารสนเทศในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.53	0.55	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน	4.44	0.55	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.53	0.58	มากที่สุด	3

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารจัดการองค์กรให้มีความรวดเร็ว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ	4.54	0.54	มากที่สุด	1
รวม		4.50	0.34	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารจัดการองค์กรให้มีความรวดเร็ว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.54) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบสารสนเทศในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.53) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ($\bar{x}$ = 4.53) ตามลำดับ

ตาราง 25 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

ข้อ	การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล แนวทางการดำเนินงานและนโยบายของสถานศึกษาให้กับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน ถูกต้องและเหมาะสม	4.53	0.54	มากที่สุด	5

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ	การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจเชิงบวกและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น	4.55	0.51	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการติดต่อประสานงานเจรจาต่อรองและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและภาคีเครือข่าย เพื่อขอรับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา	4.55	0.53	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารทั้งแบบทางตรงและทางอ้อมผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.62	0.49	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผล	4.60	0.53	มากที่สุด	2
รวม		4.57	0.31	มากที่สุด	

จากตาราง 25 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารทั้งแบบทางตรงและทางอ้อมผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.62) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผล ($\bar{x}$ = 4.60) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจเชิงบวกและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{x}$ = 4.55) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย

ข้อ	การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจด้านการบริหารงานของสถานศึกษา	4.48	0.59	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม	4.53	0.59	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทีมงานและกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	4.55	0.55	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษา ชุมชน หรือหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนทรัพยากรและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.54	0.53	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันของทุกภาคส่วนต่อผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	4.57	0.54	มากที่สุด	1
รวม		4.53	0.35	มากที่สุด	

จากตาราง 26 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันของทุกภาคส่วนต่อผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ($\bar{x}$ = 4.57) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทีมงานและกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.55) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและ

ขยายเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษา ชุมชน หรือหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนทรัพยากรและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.54) ตามลำดับ

2.2 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 27

ตาราง 27 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยรวม

ด้านที่	ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การวางแผนงบประมาณ	4.45	0.38	มาก	1
2	การคำนวณต้นทุนการผลิต	4.45	0.38	มาก	4
3	การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	4.45	0.37	มาก	2
4	การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ	4.45	0.37	มาก	3
5	การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	4.43	0.36	มาก	5
6	การบริหารสินทรัพย์	4.41	0.37	มาก	6
7	การตรวจสอบภายใน	4.41	0.39	มาก	7
รวม		4.44	0.24	มาก	

จากตาราง 27 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนงบประมาณ

($\bar{x}$ = 4.45) ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ($\bar{x}$ = 4.45) ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.45) ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต ($\bar{x}$ = 4.45) ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 4.43) ด้านการตรวจสอบภายใน ($\bar{x}$ = 4.41) และด้านการบริหารสินทรัพย์ ($\bar{x}$ = 4.41) ตามลำดับ

2.2.2 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 28 – 34

ตาราง 28 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการวางแผนงบประมาณ

ข้อ	การวางแผนงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน	4.46	0.73	มาก	1
2	โครงการและกิจกรรมในแผนงบประมาณมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดผลได้จริง	4.42	0.72	มาก	4
3	การจัดสรรงบประมาณพิจารณาจากความจำเป็นและความสำคัญต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.41	0.72	มาก	5
4	การวางแผนงบประมาณของสถานศึกษามีความชัดเจนในลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรม	4.46	0.73	มาก	2
5	แผนงบประมาณช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีทิศทางและความต่อเนื่อง	4.45	0.72	มาก	3
รวม		4.45	0.38	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 28 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน การวางแผนงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การวางแผนงบประมาณของสถานศึกษามีความชัดเจนในลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรม ($\bar{x}$ = 4.46) สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.46) และแผนงบประมาณช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีทิศทางและความต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.45) ตามลำดับ

ตาราง 29 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต

ข้อ	การคำนวณต้นทุนการผลิต	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D		
1	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยของโครงการหรือกิจกรรมอย่างเป็นระบบ	4.41	0.75	มาก	4
2	สถานศึกษามีข้อมูลต้นทุนที่เพียงพอสำหรับใช้วิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ	4.45	0.74	มาก	3
3	การใช้จ่ายงบประมาณก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงาน	4.47	0.71	มาก	2
4	การกำหนดผลผลิตของโครงการมีความชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงบประมาณ	4.39	0.73	มาก	5
5	มีการเปรียบเทียบต้นทุนที่ใช้กับผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน	4.51	0.69	มากที่สุด	1
รวม		4.45	0.38	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 29 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการเปรียบเทียบต้นทุนที่ใช้กับผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.51) การใช้จ่ายงบประมาณก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงาน ($\bar{x}$ = 4.47) และสถานศึกษามีข้อมูลต้นทุนที่เพียงพอสำหรับใช้วิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ ($\bar{x}$ = 4.45) ตามลำดับ

ตาราง 30 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง

ข้อ	การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษาดำเนินการตามระเบียบและขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	4.41	0.74	มาก	5
2	กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน	4.47	0.71	มาก	2
3	ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างโปร่งใส	4.50	0.69	มาก	1
4	การจัดซื้อจัดจ้างดำเนินการได้ทันต่อความต้องการใช้งานของโครงการหรือกิจกรรม	4.42	0.74	มาก	4
5	พัสดุและครุภัณฑ์ที่จัดซื้อมีคุณภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ของการใช้งาน	4.44	0.72	มาก	3
รวม		4.45	0.37	มาก	

จากตาราง 30 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างโปร่งใส ($\bar{x}$ = 4.50)

กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน ($\bar{x}$ = 4.47) และพัสดุและครุภัณฑ์ที่จัดซื้อมีคุณภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ของการใช้งาน ($\bar{x}$= 4.44) ตามลำดับ

ตาราง 31 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

ข้อ	การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	มีการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนและกรอบเวลาที่กำหนด	4.37	0.79	มาก	5
2	การติดตามการใช้จ่ายงบประมาณช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที	4.45	0.72	มาก	4
3	การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบทางการเงินและไม่ก่อให้เกิดข้อผิดพลาดร้ายแรง	4.45	0.72	มาก	3
4	สถานศึกษาสามารถควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้อยู่ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร	4.47	0.75	มาก	2
5	ผู้บริหารสามารถตรวจสอบสถานะทางการเงินของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง	4.50	0.69	มาก	1
รวม		4.45	0.36	มาก	

จากตาราง 31 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสามารถตรวจสอบสถานะทางการเงินของ

สถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.50) สถานศึกษาสามารถควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้อยู่ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ($\bar{x}$ = 4.47) และการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบทางการเงินและไม่ก่อให้เกิดข้อผิดพลาดร้ายแรง ($\bar{x}$ = 4.45) ตามลำดับ

ตาราง 32 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

ข้อ	การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นระบบ	4.43	0.73	มาก	3
2	รายงานทางการเงินมีความชัดเจนและเข้าใจง่ายสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องสะท้อนความก้าวหน้าและระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด	4.45	0.73	มาก	2
3	รายงานผลการดำเนินงานแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างงบประมาณกับผลลัพธ์	4.41	0.73	มาก	5
4	ข้อมูลในรายงานมีความเป็นปัจจุบันและสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้	4.45	0.73	มาก	1
5	นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	4.43	0.74	มาก	4
รวม		4.43	0.36	มาก	

จากตาราง 32 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ข้อมูลในรายงานมีความเป็นปัจจุบันและสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้ ($\bar{x}$ = 4.45) รายงานทางการเงินมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย

สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องสะท้อนความก้าวหน้าและระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด ($\bar{x}$ = 4.45) และสถานศึกษามีการจัดทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.43) ตามลำดับ

ตาราง 33 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารสินทรัพย์

ข้อ	การบริหารสินทรัพย์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนคุมสินทรัพย์อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	4.41	0.73	มาก	3
2	สินทรัพย์และครุภัณฑ์ได้รับการดูแลบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	4.39	0.75	มาก	5
3	มีการใช้สินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	4.42	0.73	มาก	2
4	การบริหารสินทรัพย์ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.42	0.73	มาก	1
5	มีการติดตามและประเมินการใช้สินทรัพย์เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารจัดการ	4.41	0.76	มาก	4
รวม		4.41	0.37	มาก	

จากตาราง 33 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารสินทรัพย์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การบริหารสินทรัพย์ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

($\bar{x}$ = 4.42) มีการใช้สินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ($\bar{x}$ = 4.42) และสถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนคุมสินทรัพย์อย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ($\bar{x}$ = 4.41) ตามลำดับ

ตาราง 34 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการตรวจสอบภายใน

ข้อ	การตรวจสอบภายใน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบภายในที่ชัดเจนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ	4.38	0.77	มาก	4
2	การตรวจสอบภายในช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.47	0.72	มาก	2
3	การตรวจสอบภายในช่วยป้องกันและลดความเสี่ยงด้านการเงินและงบประมาณ	4.38	0.75	มาก	3
4	ผลการตรวจสอบภายในช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา	4.37	0.79	มาก	5
5	ข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบภายในได้รับการนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	4.48	0.69	มาก	1
รวม		4.41	0.39	มาก	

จากตาราง 34 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการตรวจสอบภายใน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบภายในได้รับการนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{x}$ = 4.48) การตรวจสอบภายในช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($\bar{x}$ = 4.47) และการตรวจสอบภายในช่วยป้องกันและลดความเสี่ยง

ด้านการเงินและงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.38) ตามลำดับ

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยสถานภาพ ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One–Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม และขนาดโรงเรียนใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Samples t – test)

2.3.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 35

ตาราง 35 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.328	2	.664	5.0978**	.007
	ภายในกลุ่ม	41.153	316	.130		
	รวม	42.481	318			
2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.819	2	.410	4.319*	.014
	ภายในกลุ่ม	29.970	316	.095		
	รวม	30.789	318			
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.244	2	.122	1.028	.359
	ภายในกลุ่ม	37.423	316	.118		
	รวม	37.666	318			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 35 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.095	2	.548	5.908**	.003
	ภายในกลุ่ม	29.284	316	.093		
	รวม	30.379	318			
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.221	2	1.111	9.758**	.001
	ภายในกลุ่ม	35.970	316	.114		
	รวม	38.191	318			
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.893	2	.446	6.895**	.001
	ภายในกลุ่ม	20.464	316	.065		
	รวม	21.357	318			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน คือ การพัฒนาตนเองและการปรับตัว การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน และการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffé. ดังตาราง 36

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีการ Scheffe.

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	วิธีการเปรียบเทียบ	สถานภาพ	สถานภาพ			
				ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	ครูผู้สอน
การพัฒนาตนเองและการปรับตัว	Scheffe		$\bar{x}$	4.62	4.50	4.47
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.62	–	0.12*	0.15*
		ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	4.50		–	0.03
		ครูผู้สอน	4.47			–
การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Scheffe		$\bar{x}$	4.62	4.55	4.49
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.62	–	0.07	0.13*
		ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	4.55		–	0.06
		ครูผู้สอน	4.49			–
การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน	Scheffe		$\bar{x}$	4.65	4.50	4.56
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.65	–	0.15*	0.09*
		ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	4.50		–	-0.06
		ครูผู้สอน	4.56			–

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	วิธีการเปรียบเทียบ	สถานภาพ	สถานภาพ			
				ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	ครูผู้สอน
การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย	Scheffe		$\bar{x}$	4.66	4.44	4.52
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.66	–	0.22*	0.14*
		ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	4.44		–	–0.08
		ครูผู้สอน	4.52			–
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่โดยรวม	Scheffe		$\bar{x}$	4.62	4.49	4.51
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.62	–	0.13*	0.11*
		ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	4.49		–	–0.02
		ครูผู้สอน	4.51			–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.62) มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ($\bar{x}$ = 4.51) และครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.49) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและการปรับตัว จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.62) มีความคิดเห็นมากกว่าครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.50) และครูผู้สอน ($\bar{x}$ = 4.47) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามสถานภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.62) มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ($\bar{x}$ = 4.49) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.65) มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ($\bar{x}$ = 4.56) และครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.66) มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ($\bar{x}$ = 4.52) และครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.44) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 37

ตาราง 37 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ขนาดของสถานศึกษา				t – test	Sig.
	ขนาดเล็ก (n = 159)		ขนาดกลาง / ใหญ่ (n = 160)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว	4.50	0.35	4.55	0.38	–1.208	0.228
2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.53	0.30	4.56	0.32	–0.801	0.424
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.50	0.38	4.50	0.31	–0.016	0.987
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน	4.55	0.31	4.59	0.31	–0.984	0.326

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ขนาดของสถานศึกษา				t – test	Sig.
	ขนาดเล็ก (n = 159)		ขนาดกลาง / ใหญ่ (n = 160)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย	4.50	0.32	4.56	0.37	–1.500	0.135
รวม	4.52	0.263	4.55	0.255	–1.173	0.243

จากตาราง 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยเพียงบางส่วนของข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน กล่าวคือ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพและ ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยสถานภาพ ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F–test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent Samples t-test)

2.4.1 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 38

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การวางแผนงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.005	2	.503	3.452*	.033
	ภายในกลุ่ม	46.012	316	.146		
	รวม	47.017	318			
2. การคำนวณต้นทุนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	1.205	2	.602	4.186*	.016
	ภายในกลุ่ม	45.469	316	.144		
	รวม	46.673	318			
3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	.181	2	.090	.643	.526
	ภายในกลุ่ม	44.455	316	.141		
	รวม	44.636	318			
4. การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.867	2	.433	3.257*	.040
	ภายในกลุ่ม	42.047	316	.133		
	รวม	42.913	318			
5. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	.159	2	.080	.605	.547
	ภายในกลุ่ม	41.582	316	.132		
	รวม	41.741	318			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 38 (ต่อ)

ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. การบริหารสินทรัพย์	ระหว่างกลุ่ม	.369	2	.185	1.329	.266
	ภายในกลุ่ม	43.883	316	.139		
	รวม	44.252	318			
7. การตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	.526	2	.263	1.701	.184
	ภายในกลุ่ม	48.808	316	.154		
	รวม	49.334	318			
ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.490	2	.245	4.337*	.014
	ภายในกลุ่ม	17.854	316	.056		
	รวม	18.344	318			

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน คือ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนการผลิต และการบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffé. ดังตาราง 39

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีการ Scheffe.

ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	วิธีการเปรียบเทียบ	สถานภาพ	สถานภาพ			
				ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	ครูผู้สอน
การวางแผนงบประมาณ	Scheffe		$\bar{x}$	4.53	4.45	4.39
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.53	-	0.08	0.14*
		ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	4.45		-	0.06
		ครูผู้สอน	4.39			-
การคำนวณต้นทุนการผลิต	Scheffe		$\bar{x}$	4.54	4.43	4.39
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.54	-	0.11	0.15*
		ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	4.43		-	0.04
		ครูผู้สอน	4.39			-
การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบปประมาณ	Scheffe		$\bar{x}$	4.53	4.40	4.42
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.53		0.13*	0.10*
		ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	4.40			0.02
		ครูผู้สอน	4.42			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 39 (ต่อ)

ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	วิธีการเปรียบเทียบ	สถานภาพ		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	ครูผู้สอน
ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยรวม	Scheffe		$\bar{x}$	4.49	4.43	4.40
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.49	-	0.06	0.09*
		ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	4.43		-	0.03
		ครูผู้สอน	4.40			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.49) มีความคิดเห็นมากกว่าครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.43) และ ครูผู้สอน ($\bar{x}$ = 4.40) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวางแผนงบประมาณ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.53) มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ($\bar{x}$ = 4.39) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , การคำนวณต้นทุนการผลิต จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.54) มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ($\bar{x}$ = 4.39) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.53) มีความคิดเห็นมากกว่าครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.40) และครูผู้สอน ($\bar{x}$ = 4.42) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	ขนาดโรงเรียน				t – test	Sig.
	ขนาดเล็ก (n = 159)		ขนาดกลาง / ใหญ่ (n = 160)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การวางแผนงบประมาณ	4.44	0.41	4.46	0.36	-0.371	0.711
2. การคำนวณต้นทุนการผลิต	4.45	0.38	4.44	0.39	0.240	0.810
3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	4.45	0.38	4.45	0.37	-0.112	0.911
4. การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ	4.47	0.37	4.43	0.36	0.712	0.327
5. การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ	4.50	0.37	4.42	0.35	0.808	0.420
6. การบริหารสินทรัพย์	4.43	0.37	4.39	0.37	0.872	0.384
7. การตรวจสอบภายใน	4.42	0.40	4.41	0.39	0.258	0.797
รวม	4.44	0.25	4.43	0.23	0.587	0.558

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4.2 การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยเพียงบางส่วนของข้อที่ 2 ที่ว่า “ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพและ ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน” กล่าวคือ ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 41

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7
X_t														
X_1	.806**													
X_2	.757**	.517**												
X_3	.743**	.518**	.453**											
X_4	.787**	.508**	.547**	.466**										
X_5	.769**	.528**	.451**	.416**	.561**									
Y_t	.759**	.513**	.733**	.756**	.513**	.431**								
Y_1	.523**	.393**	.490**	.518**	.341**	.284**	.636**							
Y_2	.434**	.294**	.475**	.429**	.254**	.235**	.622**	.260**						
Y_3	.489**	.322**	.459**	.508**	.301**	.305**	.663**	.356**	.276**					
Y_4	.518**	.316**	.481**	.488**	.414**	.320**	.669**	.334**	.352**	.329**				
Y_5	.528**	.389**	.457**	.509**	.371**	.320**	.636**	.322**	.336**	.303**	.328**			
Y_6	.412**	.293**	.379**	.448**	.282**	.193**	.594**	.273**	.251**	.369**	.273**	.260**		
Y_7	.483**	.283**	.525**	.475**	.331**	.270**	.640**	.281**	.291**	.329**	.380**	.315**	.233**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 41 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t) กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Y_t) โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันระดับสูง ในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.759) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t) โดยรวมกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t) กับการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน(Y_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก(r_{xty5} = 0.528) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t) กับการวางแผนงบประมาณ (Y_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{xty1} = 0.523) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t) กับการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ (Y_4) มีมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{xty4} = 0.518) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t) กับการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Y_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{xty3} = 0.489) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t) กับการตรวจสอบภายใน (Y_7) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{xty7} = 0.483) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t) กับการคำนวณต้นทุนการผลิต (Y_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{xty2} = 0.434) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t) กับการบริหารสินทรัพย์ (Y_6) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{xty6} = 0.412) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังตาราง 42 – 49

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Y_t)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1)	0.513**	ปานกลาง
2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.733**	สูง
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3)	0.756**	สูง
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (X_4)	0.513**	ปานกลาง
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย (X_5)	0.431**	ปานกลาง
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t)	0.759**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยรวม พบว่า มีความ สัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง (r_{xtyt} = 0.759**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ ในระดับสูง 2 ด้าน และในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง (r_{x3yt} = 0.756**) การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง (r_{x2yt} = 0.733**) และ การพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X1) และการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง (r_{x1yt} = 0.513**) ตามลำดับ

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการวางแผนงบประมาณ (Y_1)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ด้านการวางแผนงบประมาณ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1)	0.393**	ปานกลาง
2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.490**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3)	0.518**	ปานกลาง
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (X_4)	0.341**	ปานกลาง
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย (X_5)	0.284**	ต่ำ
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t)	0.523**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการวางแผนงบประมาณ(Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty1} = 0.523**) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง 4 ด้าน และในระดับต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x3y1} = 0.518**) การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x2y1} = 0.490**) และการพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x1y1} = 0.393**) ตามลำดับ

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต (Y_2)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต (Y_2)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1)	0.294**	ต่ำ
2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.475**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3)	0.429**	ปานกลาง
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (X_4)	0.254**	ต่ำ
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย (X_5)	0.235**	ต่ำ
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t)	0.434**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต (Y2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty2} = 0.434**) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง 2 ด้าน และในระดับต่ำ 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r_{x2y2} = 0.475**) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง (r_{x3y2}= 0.429**) และการพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำ (r_{x1y2} = 0.294**) ตามลำดับ

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Y_3)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Y_3)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1)	0.322**	ปานกลาง
2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.459**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3)	0.508**	ปานกลาง
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (X_4)	0.301**	ปานกลาง
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย (X_5)	0.305**	ปานกลาง
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t)	0.489**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty3} = 0.489**) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ ในระดับสูง 1 ด้าน และในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x3y3} = 0.508**) การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x2y3} = 0.459**) และการพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x1y3} = 0.322**) ตามลำดับ

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ (Y_4)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ด้านการบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ(Y_4)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1)	0.316**	ปานกลาง
2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.481**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3)	0.488**	ปานกลาง
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (X_4)	0.414**	ปานกลาง
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย (X_5)	0.320**	ปานกลาง
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t)	0.518**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ (Y_4) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xty4} = 0.518^{**}$) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($r_{x3y4} = 0.488^{**}$) การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($r_{x2y4} = 0.481^{**}$) และการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($r_{x4y4} = 0.414^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน (Y_5)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน (Y_5)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1)	0.389**	ปานกลาง
2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.457**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3)	0.509**	ปานกลาง
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (X_4)	0.371**	ปานกลาง
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย (X_5)	0.320**	ปานกลาง
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t)	0.528**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน (Y_5) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xty4} = 0.528^{**}$) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($r_{x3y4} = 0.509^{**}$) การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($r_{x2y4} = 0.457^{**}$) และการพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($r_{x1y4} = 0.389^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารสินทรัพย์(Y_6)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ด้านการบริหารสินทรัพย์ (Y_6)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1)	0.293**	ต่ำ
2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.379**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3)	0.448**	ปานกลาง
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (X_4)	0.282**	ต่ำ
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย (X_5)	0.193**	ต่ำ
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t)	0.412**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารสินทรัพย์(Y_6) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty4} = 0.412**) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง 2 ด้าน และในระดับต่ำ 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x3y4} = 0.448**) การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x2y4} = 0.379**) และการพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำ (r_{x1y4} = 0.293**) ตามลำดับ

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการตรวจสอบภายใน (Y_7)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	การตรวจสอบภายใน (Y_7)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1)	0.283**	ต่ำ
2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.525**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3)	0.475**	ปานกลาง
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (X_4)	0.331**	ปานกลาง
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย (X_5)	0.270**	ต่ำ
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t)	0.483**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการตรวจสอบภายใน (Y_7) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty4} = 0.483**) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง 3 ด้าน และในระดับต่ำ 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x2y4} = 0.525**) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x3y4} = 0.475**) และการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{x3y4} = 0.331**) ตามลำดับ

ตาราง 50 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน							
	(Y1) ผลผลิตตามแผนปฏิบัติการ	(Y2) ผลผลิตตามแผนปฏิบัติการแล้วเสร็จ	(Y3) ผลผลิตตามแผนปฏิบัติการมีคุณภาพ	(Y4) ผลผลิตตามแผนปฏิบัติการมีประสิทธิภาพ	(Y5) ผลผลิตตามแผนปฏิบัติการมีประสิทธิผล	(Y6) ผลผลิตตามแผนปฏิบัติการมีความคุ้มค่า	(Y7) ผลผลิตตามแผนปฏิบัติการมีความยั่งยืน	(Y) ผลรวมความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1)	ปานกลาง 0.393**	ปานกลาง 0.294**	ปานกลาง 0.322**	ปานกลาง 0.316**	ปานกลาง 0.389**	ต่ำ 0.293**	ต่ำ 0.283**	ปานกลาง 0.513**
2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)	ปานกลาง 0.490**	ปานกลาง 0.475**	ปานกลาง 0.459**	ปานกลาง 0.481**	ปานกลาง 0.457**	ปานกลาง 0.379**	ปานกลาง 0.525**	สูง 0.733**
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3)	ปานกลาง 0.518**	ปานกลาง 0.429**	ปานกลาง 0.508**	ปานกลาง 0.488**	ปานกลาง 0.509**	ปานกลาง 0.448**	ปานกลาง 0.475**	สูง 0.756**
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (X_4)	ปานกลาง 0.341**	ต่ำ 0.254**	ต่ำ 0.301**	ปานกลาง 0.414**	ปานกลาง 0.371**	ต่ำ 0.282**	ปานกลาง 0.331**	ปานกลาง 0.513**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน							
	(Y_1) ความระมัดระวังการใช้จ่าย	(Y_2) ความรับผิดชอบในหน้าที่	(Y_3) การจัดซื้อจัดจ้างโปร่งใส	(Y_4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้บริการกับผู้ให้บริการ	(Y_5) ความพึงพอใจ	(Y_6) ความยืดหยุ่น	(Y_7) ประสิทธิผล	(Y) ระดับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย (X_5)	ต่ำ 0.284**	ต่ำ 0.235**	ต่ำ 0.305**	ต่ำ 0.320**	ต่ำ 0.320**	ต่ำ 0.193**	ต่ำ 0.270**	ปานกลาง 0.431**
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X_t)	ปานกลาง 0.523**	ปานกลาง 0.434**	ปานกลาง 0.489**	ปานกลาง 0.518**	ปานกลาง 0.528**	ปานกลาง 0.412**	ปานกลาง 0.483**	สูง 0.759**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 50 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยรวม กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง (r_{XtYt} = 0.759**) เมื่อพิจารณารายด้าน สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยรวม กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง ทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน (Y_5) (r_{XtY5} = 0.528**) การวางแผนงบประมาณ (Y_1) (r_{XtY1} = 0.523**) การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ (Y_4) (r_{XtY4} = 0.518**) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Y_3) (r_{XtY3} = 0.489**) การตรวจสอบภายใน (Y_7) (r_{XtY7} = 0.523**) การคำนวณต้นทุนการผลิต (Y_2) (r_{XtY2} = 0.434**) และการบริหารสินทรัพย์ (Y_6) (r_{XtY6} = 0.489**) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ทั้ง 5 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยรวมในระดับสูงขึ้นไป ได้แก่ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2) มาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 10 คน ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ “ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

"...ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามรถ ทักษะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล Platform การจัดการงบประมาณ เพื่อใช้ในการวางแผน ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้งบประมาณได้อย่างแม่นยำและคุ้มค่า ส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา เช่นการนำระบบออนไลน์มาใช้ในการบริหารงาน ประชุมและรายงานผ่านระบบออนไลน์ รวมถึงการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการประกอบการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยลดความซ้ำซ้อน ประหยัดทรัพยากรและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางด้านเทคโนโลยี เช่น ใช้ AI ในการจัดทำสื่อ การพัฒนาครูให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีจะช่วยลดงบประมาณในการจัดทำสื่อต่าง ๆ งานรวดเร็ว ประหยัดและมีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านเทคโนโลยี เช่น มหาวิทยาลัยใกล้เคียง จะขาวยสนับสนุนบุคลากร รวมทั้งโปรแกรมต่าง ๆ ที่จำเป็นในการบริหารจัดการ ทำให้ลดงบประมาณในการบริหารจัดการได้ในระยะยาว..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมีความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น GFMIS และ e – GP เพื่อสนับสนุนการเบิกจ่าย การจัดซื้อจัดจ้าง และการตรวจสอบข้อมูลทางการเงินให้ถูกต้องและโปร่งใส รวมทั้งส่งเสริมการอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้โปรแกรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากภายในสถานศึกษามีศักยภาพในระดับสูงควรมีการส่งเสริมและพัฒนาหรือประยุกต์ใช้โปรแกรมและแพลตฟอร์มที่จัดทำขึ้นในสถานศึกษาเพื่อที่ช่วยให้สถานศึกษาใช้ข้อมูลและแบบฟอร์มในมาตรฐานเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการนำไปใช้และสามารถตรวจสอบความถูกต้องโปร่งใสได้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารต้องสร้างการรับรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของโลกยุคใหม่ สร้างความรับรู้ให้กับผู้บริหารให้เข้าใจและใช้หรือปฏิบัติให้เน้นในด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานรวมถึงการบริหารงบประมาณ ระดมความคิดของบุคลากรในโรงเรียน กลุ่มงาน/ฝ่ายงาน เพื่อประยุกต์ใช้หรือนำเอา

เทคโนโลยีและนวัตกรรมเช่นแฟลตฟอร์มหรือแอปพลิเคชันมาปรับใช้พัฒนาให้เหมาะสมกับงาน/กลุ่มงาน/ฝ่ายงาน ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจและเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการคิดการบริหารงานแบบใหม่ โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กำกับ ติดตาม รับฟังข้อเสนอแนะจากครูหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ พัฒนาอย่างต่อเนื่องและปรับปรุงระบบที่นำมาใช้ในส่วนที่ยังติดขัด ยกย่องชื่นชมและยินดีกับกลุ่มงานหรือบุคลากรที่นำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้ในงานและประสบผลสำเร็จ เผยแพร่แนวทางหรือวิธีการของหน่วยงานที่นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้และประสบผลสำเร็จให้กับสาธารณชนทราบเพื่อให้หน่วยงานอื่นนำเอาไปปรับใช้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลและการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร โดยสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนงบประมาณ การติดตาม และประเมินผลการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยมองกระบวนการดำเนินงานที่มี Input ⟶ Process ⟶ Output ⟶ Outcome รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความโปร่งใส ลดความซ้ำซ้อน และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงข้อมูลได้อย่างเหมาะสมเกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่า อีกทั้งมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เกิดการเรียนรู้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้กำหนดผลลัพธ์ของการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการกำหนดหรือคาดการณ์ ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กรหรือกำหนดทิศทางขององค์กร ใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับเป็นฐานของการพัฒนาองค์กร จากนั้นใช้ข้อมูลเชื่อมโยงกับความคุ้มค่าของการดำเนินงานโดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นตัวเปรียบเทียบ การบริหารระบบสารสนเทศ ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจและถ่ายทอดต่อให้กับผู้เกี่ยวข้อง มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน โดยให้มีความสอดคล้องหรือเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถสื่อสารและการรายงานผล ให้กับผู้ที่รับไปปฏิบัติหรือผู้เกี่ยวข้องได้ทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน มีการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายงานผลกลับมาเพื่อเปรียบเทียบผลสำเร็จ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมกับหน่วยงานขึ้นมาใช้ภายในองค์กร ขึ้นอยู่กับศักยภาพของสถานศึกษาเอง ศึกษาจากหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้และนำมาปรับใช้ภายในหน่วยงานเอง ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบหรือนวัตกรรมอย่างลึกซึ้ง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารองค์กรหรือการบริหารงบประมาณ ก่อนนำมาใช้จะต้องมีการศึกษาข้อมูลจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ก่อน ทั้งจากอินเทอร์เน็ต บุคคลที่มีความรู้ หรือผ่านการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ การมีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาทิเช่น กลุ่มไลน์งานต่าง ๆ ซึ่งจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน โดยใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับหน่วยงานหรือฝ่ายงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ความถูกต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้เพื่อช่วยในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพิ่มโดยการส่งให้ครูเข้ารับการอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโดยเฉพาะโปรแกรมทางด้านการเงินที่มีความละเอียดและซับซ้อน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารต้องมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสามารถให้คำปรึกษาให้กับครูได้ สามารถใช้ระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณที่เป็นระบบกลางจากเขต เช่น e – Budget, e – GP, GFMIS จัดการอบรมหรือส่งให้ครูเข้ารับการอบรมในการพัฒนาทางด้านระบบการงเงินและพัสดุ มีการนำข้อมูลในปีก่อน ๆ มาใช้ร่วมในการวางแผนงบประมาณ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยี ควรมีบทบาทในการนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการพัฒนาโรงเรียน สร้างโอกาสให้ครูทุกคนได้เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างทั่วถึง การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเทคนิคการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจมากขึ้นทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการปรับใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงาน โดยเฉพาะระบบสารสนเทศด้านงบประมาณ การติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดเก็บข้อมูล และการรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงบประมาณมีความถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลร่วมกันอย่างต่อเนื่อง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารผู้ควรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานสามารถให้คำปรึกษาให้กับครูเมื่อเกิดปัญหา นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อใช้ลดขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการอบรมและฝึกปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดค้นหรือพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 51 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ดร.ชาโรจน์ ดำหนา	ดร.ศรีเพ็ญ ไกยเทียม	ดร.จุฑามณี หอยตะคุ	ดร.ธัชชัย ไพโหล	ดร.ชนินทร์ ชนะโชติพงษ์	ดร.ชัยยะดา ไพจิตรโสภณ	ดร.สัญชัย ตนนอก	ดร.ณัฐพร ทองสุข	ดร.โกสินทร์ มะละกา	ดร.มยุรี ศิริสัมพันธ์		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการบริหารงบประมาณและการตัดสินใจ	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		7	70
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารงาน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการสร้างเครือข่ายและวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	✓	✓			✓	✓				✓	5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 51 ผู้วิจัยได้เลือกแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X3) โดยเลือกแนวทางที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำเสนอเป็นแนวทาง การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านการศึกษาและพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรม การศึกษาดูงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารงาน โดยการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถด้วยการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ใช้และมีส่วนร่วมในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้บริหารงาน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการบริหารงบประมาณและการตัดสินใจ การนำข้อมูลและสารสนเทศมาใช้การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผน และตัดสินใจ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการสร้างเครือข่ายและวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล พัฒนาเครือข่ายด้านการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสานความร่วมมือโดยการศึกษาดูงาน

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ “ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน โดยการศึกษาข้อมูล ข่าวสาร แนวโน้มทางการศึกษายุคใหม่ และนวัตกรรมทางการบริหารยุคใหม่อย่างต่อเนื่องซึ่งอาจเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารด้วยกัน การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแหลง โดยเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และยอมรับการเปลี่ยนแหลง รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เน้นความโปร่งใส การมีส่วนร่วมและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการศึกษา ติดตาม สถานการณ์ทางด้านการศึกษา นโยบายใหม่ ๆ ที่จะเข้ามามา ทั้งในรูปแบบของหนังสือสั่งการณ์หรือทางสื่อโซเชียลต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทั้งตัวเองและฝ่ายงานต่าง ๆ สร้างเป้าหมายในการดำเนินงานและสื่อสารให้กับผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ตรงกัน จากนั้นถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและวิธีการดำเนินงานที่ถูกต้องให้โรงเรียนในสังกัดได้ดำเนินงานตามรูปแบบที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีการสะท้อนผลการทำงานจากหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติเพื่อติดตามประเมินผล โดยอยู่ภายใต้ระเบียบกฎหมาย อยู่ในกรอบที่ถูกต้อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาการคิดเชิงระบบที่มีเป้าหมาย มีวิธีการทิศทาง ที่จะพัฒนาเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย มีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้บุคลากรร่วมคิดร่วมทำ ยกย่องชื่นชมและยินดีกับความสำเร็จทุกงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทในอนาคต ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความเชื่อมั่น และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สามารถกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ถ่ายทอดนโยบาย และสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน พร้อมทั้งเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศและกระบวนการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรกำหนด out put และ out come ที่เกิดขึ้น มีตัวชี้วัดในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการในการปรับตัวหรือปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน มีศึกษาข้อมูลหรือเรียนรู้จากหลาย ๆ แหล่ง เพื่อพัฒนาตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาความต้องการพื้นฐานในองค์กรเพื่อมาใช้วิเคราะห์ถึงความต้องการในการพัฒนาหรือจุดด้อยเพื่อการพัฒนาที่ตรงจุดหรือตรงกับความต้องการ กระบวนการมีส่วนร่วม โดยให้หลาย ๆ ฝ่ายมีส่วนร่วม ในการพัฒนา วางแผนการทำงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทนให้กับผู้ที่มีผลสำเร็จหรือฝ่ายงานที่ดำเนินงานประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ตัวผู้บริหารเองจะต้องมีการศึกษาข้อมูลทางด้านงานวิชาการ งบประมาณ ที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น จากนั้นนำมาวางแผนในการบริหารในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการศึกษา งบประมาณและแนวโน้มใหม่ ๆ ทางการศึกษาจากกลุ่มผู้บริหารเพื่อร่วมกันวางแผนและเตรียมความพร้อมให้กับตนเอง พัฒนาตนเองให้มีความรู้โดยผ่านการฝึกอบรม ศึกษาจากผู้ที่มีความรู้หรือประสบผลสำเร็จ จากนั้นนำข้อมูลความรู้ที่ได้ถ่ายทอดให้กับครูหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน มีการกำกับ ติดตาม การทำงานเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของงานและตรวจความถูกต้องเพื่อความโปร่งใส มีการทำงานร่วมกันในหลาย ๆ ฝ่าย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อร่วมกันวางแผนการดำเนินงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียจากการดำเนินงานหรือโครงการแล้วนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในหารวางแผนในครั้งหรือปีต่อ ๆ ไป..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและถ่ายทอดให้กับครูหรือผู้เกี่ยวข้องผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจชัดเจนและมีเป้าหมายเดียวกัน ให้ทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงานวางแผน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานควรศึกษาสถานการณ์ทางด้านการศึกษาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ทันเหตุการณ์ จากนั้นนำมาวางแผนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ให้กับสถานศึกษา มีการสื่อสารที่ชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและบริบทของโรงเรียน รวมทั้งควรเป็นผู้นำที่สามารถสร้างความเข้าใจและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน ในด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณ การกำหนดโครงการ และการตัดสินใจด้านการใช้งบประมาณ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ ควรดำเนินการผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา กำหนดทิศทางการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและบริบทของโรงเรียน สามารถสร้างความเข้าใจและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณ การกำหนดโครงการ และการตัดสินใจด้านการใช้งบประมาณ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการบริหารแบบใหม่ ๆ สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เห็นด้วย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	8	80
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓	7	70
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมและการสื่อสารองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการติดตามประเมินผล และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง			✓	✓	✓	✓				✓	5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 52 ผู้วิจัยได้เลือกแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2) โดยเลือกแนวทางที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน วิเคราะห์บริบทและแนวโน้มการศึกษาในอนาคตโดยเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และบริบทของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมและการสื่อสารองค์กร ส่งเสริมให้ครูบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนตรงกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ สร้างความเชื่อมันและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร กล้าคิดกล้าตัดสินใจ กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้กำลังใจผ่านการยกย่อง ชื่นชมและรางวัล

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามความก้าวหน้าและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน นำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์และประเมินผลเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพและ ขนาดโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และ ขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กับ ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ของที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1.สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,558 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 168 คน ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน จำนวน 1,390 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2568, ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 307 คน แต่ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 319 คน จำแนกเป็น กลุ่มผู้บริหารสถานศึก จำนวน 91 คน ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 137 คน จากโรงเรียน 91 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi –Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว
2. การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 7 ด้านประกอบด้วย

1. การวางแผนงบประมาณ
2. การคำนวณต้นทุนการผลิต
3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและควบคุมงบปประมาณ
5. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. การบริหารสินทรัพย์
7. การตรวจสอบภายใน

ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเศิร์ท (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จาก 15 โรงเรียน จำนวน 50 ฉบับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .582 – .872 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .965 แบบสอบถามความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีค่าอำนาจ

จำแนกอยู่ระหว่าง .617 – .802 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.1.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อและรายด้านตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ / ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ / ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ / ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ / ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ / ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

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

7.3 สถิติที่ใช้ในการตอบความมุ่งหมายและทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย ข้อที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

7.3.2 ความมุ่งหมายของการวิจัย ข้อที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

7.3.3 สมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม และในส่วนของการเปรียบเทียบมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยใช้ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) แบบ Independent Samples

7.3.4 สมมติฐานข้อที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F–test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม และในส่วนของการเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยใช้ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) แบบ Independent Samples

7.4 สมมติฐานข้อที่ 3 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่และความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายความสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน

1.1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเองและการปรับตัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

2. ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกขนาดโรงเรียน พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนงบประมาณ และการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารสินทรัพย์

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน

3.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน

โดยรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xtyt} = .759) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง โดยด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีความสัมพันธ์สูงที่สุด (r_{xtyt} = .756) ผู้ตอบแบบสอบถามที่สถานภาพในโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน

4.1 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพรายด้านทุกด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.3 ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ r_{xtyt} = .759

6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีจำนวน 2 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นด้านที่มีความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณในยุคสมัยใหม่

6.1 ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบสารสนเทศ และโปรแกรมบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการวางแผนการจัดทำงบประมาณ การติดตามการใช้จ่าย และการรายงานผลทางการเงินอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และโปร่งใส ตลอดจนส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

6.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดทิศทางการบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และบริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระบบงาน และพัฒนากระบวนการบริหารงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะความรู้ด้านระเบียบการเงินและพัสดุเท่านั้น แต่ควรเสริมสร้างภาวะผู้นำการคิดเชิงกลยุทธ์ และการใช้เทคโนโลยีควบคู่กัน เพื่อให้สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน รองลงมา คือการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X2) และด้านการพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X1) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและการบริหารภาครัฐที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงการสื่อสารเชิงนโยบาย การถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กร และการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงาน จึงส่งผลให้ผู้บริหารได้รับการประเมินว่ามีสมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงานในระดับสูงที่สุด รวมทั้งมีความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างเป็นระบบและบรรลุเป้าหมาย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ คุรุสภา (2562) ที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร การสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ และการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ จิณณะ ชูชีพ (2568, หน้า 534) ที่ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 และพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ สะท้อนให้เห็นว่าความสามารถด้านการสื่อสารถือเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการบริหารยุคปัจจุบัน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ขวัญสุดา

อ่วมสะอาด และ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566, หน้า 400) ที่ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านสมรรถนะในการสื่อสารเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สะท้อนว่าการสื่อสารเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องปฏิบัติงานภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารเชิงกลยุทธ์ และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย โดยเฉพาะการเรียนรู้ด้วยตนเอง การติดตามองค์ความรู้ใหม่ และการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องมีสมรรถนะรอบด้าน ทั้งด้านการพัฒนาตนเองให้มีความรู้รอบด้าน ปรับตัวเองให้ทันต่อยุคสมัยและผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การสื่อสารและการสร้างเครือข่าย เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุพดี เพ็ชรสมัย (2567, หน้า 80) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสามารถนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ สุปาณี ผากงคำ (2568, หน้า 211) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะด้านการบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองและการปรับตัวเป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ว่ายังอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่ายังมีโอกาสพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศ โปรแกรมบริหารจัดการ และเครื่องมือดิจิทัลในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลวิจัยของ พส สมบูรณ์ จุฬ้าลักษณ์ โสระพันธ์ และรัตนา ดวงแก้ว (2567, หน้า 151) ที่ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และพบว่าทักษะของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยทักษะด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุด ขณะที่ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งมีแนวโน้มสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น

2. ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบครอบคลุมทั้งการวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนการผลิต การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานต้นสังกัดมีการกำกับ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีระเบียบกฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้านงบประมาณได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงบประมาณของ กระทรวงศึกษาธิการ (2564, หน้า 9 – 15) ที่กำหนดมาตรฐานการบริหารการเงินของสถานศึกษาไว้ 7 ด้าน ซึ่งได้ระบุว่าหากสถานศึกษามีระบบการบริหารงบประมาณที่ดี จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโดยรวม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลวิจัยของพรทิพย์ แผ้วสะอาด และพิมพ์ปวีณ์ สุวรรโณ (2568, หน้า 3217 – 3218) ที่ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของวาณี ซอนกลิ่น,และสาริศา เจนเขวา (2566, หน้า 258) ที่ได้ทำการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุงเน้นผลงานเพื่อพัฒนาระบบงบประมาณของสถานศึกษาในเครือข่ายการจัดการศึกษาแบบบูรณาการศีขรภูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุงเน้นผลงาน

เพื่อพัฒนาระบบงบประมาณของสถานศึกษาในเครือข่ายแบบบูรณาการศีขรภูมิ 2 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตลอดจนผลวิจัยของ วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2565, หน้า 62 – 64) ได้ทำการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและการปรับตัว ด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน และด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย แตกต่างกันที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันที่ระดับ .05 ขณะที่ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมไม่พบความแตกต่าง

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน มีมุมมองต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่แตกต่างกันในภาพรวม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แต่ละกลุ่มรับรู้และประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในมุมมองที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาตนเองและการปรับตัว ด้านวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน และด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย ซึ่งเป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรโดยตรง สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุปาณี ผากงคำ (2568, หน้า 208) ที่ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของอัครินทร์ ทองหล้า (2567, หน้า 107) ที่ศึกษาการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ

ที่ 21 ของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในส่วนของขนาดโรงเรียน โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ไม่แตกต่างกันทั้งรายด้านและภาพรวม เนื่องจากทุกตัวแปรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีมาตรฐานการบริหารที่ใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใดก็ตาม สอดคล้องกับผลวิจัยของ จิณณะ ชูชีพ (2568, หน้า 544) ที่ได้ทำการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สุปาณี ผากงคำ (2568, หน้า 208) ที่ทำการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้าน การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนการผลิต การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้ใช้การวิเคราะห์ One – Way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé หรือ LSD เมื่อพบความแตกต่าง ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าสถานภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานงบประมาณมีโอกาสเข้าถึงข้อมูล การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และการติดตาม

ประเมินผลด้านงบประมาณมากกว่าครูผู้สอน จึงทำให้เกิดการรับรู้และประเมินผลสำเร็จแตกต่างกัน นอกจากนี้ ภารกิจด้านงบประมาณ เช่น การวางแผนงบประมาณ การบริหารทางการเงิน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน เป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานงบประมาณโดยตรง จึงทำให้เกิดความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างกลุ่มบุคลากรได้ชัดเจน ในขณะที่ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกกลุ่มรับรู้การดำเนินงานด้านดังกล่าวในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากเป็นข้อมูลที่มีการเผยแพร่และรายงานต่อบุคลากรในโรงเรียนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับผลวิจัยของ จตุพร จตุพรหม (2567, หน้า 123) ที่ศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านงบประมาณของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 คือ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการบริหารสินทรัพย์ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ส่วนด้านการตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานงบประมาณมองว่าการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านงบประมาณของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และความสำเร็จของการพัฒนาไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีการคำนวณต้นทุนผลผลิตตามหมวดรายจ่าย จัดหาคู่มือแนวทางการบริหารจัดซื้อจัดจ้างสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน กำหนดหน้าที่ และสอดคล้องกับ ผลวิจัยของ วาณี ซ้อนกลิ่น (2566, หน้า 292) ที่พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณแบบมุงเนน ผลงานของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหนงหนาที่ พบวา โดยรวมแตกตางกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความคิดเห็นตอการ บริหารงบประมาณแบบมุงเน้นผลงานมากกวาครูผู้รับผิดชอบงานงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวา ผูบริหารสถานศึกษาจำเป็นตองมีการปฏิบัติงานเพื่อใหมีผลงานเปนรูปธรรม คุมคากับงบประมาณ เนนความโปรงใส ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบงานใหบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในส่วนของขนาดโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหาร

งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ผลการวิจัยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ขนาดโรงเรียนไม่ได้เป็นปัจจัย ที่ทำให้ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาทุกขนาดอยู่ภายใต้กฎระเบียบ แนวปฏิบัติ และระบบการบริหารงบประมาณเดียวกันของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งในปัจจุบันมีการใช้ระบบสารสนเทศทางการเงิน การจัดทำแผนงบประมาณ และระบบติดตามประเมินผลในรูปแบบเดียวกัน ทำให้โรงเรียนทุกขนาดสามารถดำเนินงานด้านงบประมาณได้ตามมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้ระดับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของวันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2568, หน้า 66) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลวิจัยของ สิรินรดา เกตุรักษ์ และอำนวย ทองโปร่ง (2566, หน้า 159) ซึ่งทำการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันความคิดเห็นเกี่ยวการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก (r_{xtyt} = .759) กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่าง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X) กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Y) ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่โดยรวม กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยรวม เท่ากับ .759 แสดงให้เห็นว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศบวก กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะสูงขึ้น ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานก็มีแนวโน้มสูงขึ้น

ตามไปด้วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผน ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการใช้งบประมาณ จะส่งผลให้การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่โดยรวมกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก (r_{xtyt} = .759) ยังชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเองและการปรับตัว การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน หรือการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ล้วนมีส่วนช่วยยกระดับประสิทธิผลของการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดด้านสมรรถนะที่ระบุว่า ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทุกด้าน รวมถึงการบริหารงบประมาณ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ พรทิพย์ แผ้วสะอาด และพิมพ์ปวีณ์ สุวรรโณ (2568, หน้า 3217 – 3218) ที่พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลวิจัยของ ณัฐกานต์ เฟื่องรอด (2568, หน้า 221 – 223) ที่พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานงบประมาณในบริบทการศึกษาสมัยใหม่

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังช่วยเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ (Research Gap) ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ไว้ในบทที่ 2 เนื่องจากจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ายังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยตรง อีกทั้งยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จในการ

บริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยอาศัยข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงช่วยขยายองค์ความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษาและการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งเสนอแนวทางการพัฒนาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาและยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.53) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ($\bar{x}$ = 4.57) ขณะที่ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.44) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการวางแผนงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.45) นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xtyt} = .759) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีความสัมพันธ์สูงที่สุด (r = .756) สะท้อนให้เห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหาร โดยเฉพาะความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การบริหารจัดการข้อมูล การสื่อสาร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้และขยายผลการศึกษาในมิติที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นควรเสนอแนะแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและการบริหารสถานศึกษาโดยรวม

1.2 ระดับสถานศึกษา

สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการใช้งบประมาณ ตลอดจนพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคีทางการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีและร่วมกันพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.3 ระดับผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเองและการปรับตัว การมีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน และการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสร้างนวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หรือประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและ

สามารถอธิบายความสำเร็จในการบริหารงบประมาณได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยในพื้นที่หรือสังกัดอื่น เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โรงเรียนเอกชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ความรู้ในบริบทที่แตกต่างกัน

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับผลลัพธ์ทางการบริหารด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษา เช่น ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ คุณภาพผู้เรียน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทั่วไป หรือความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กชกร เนียมท่าเสา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มศว. 20*(38), 39 – 50

กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2566, ออนไลน์). *เทคนิคการสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ.* สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์. https://cooptrain.office.cpd.go.th/news-all/interestingfact/539-InterestingFact07-08-2566.html

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546*). แนวทางการบริหารงบประมาณทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.* กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กฤษณะ เชียงแรง. (2564). *การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

กุลจิรา รักษนคร (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development, 5*(3), 328 – 344.

เกสรา นำธรรมวงศ์. (2568). Adaptability: *ทักษะการปรับตัวที่จำเป็นในโลกยุคปัจจุบัน.* สืบค้นจาก (https://www.baseplayhouse.co/blog/adaptability-skill-in-this-era)

ขวัญสุดา อ่วมสะอาด และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย. 5*(2), 393 – 404

คมคาย นอยสิทธิ์. (2561). ผูบริหารยุคการศึกษา 4.0. *วารสารครุศาสตร จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย. 46*(4), 40 – 57

คุรุสภา. (2562). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* ราชกิจจานุเบกษา, 136(ตอนพิเศษ 68 ง), 18 – 20(20 มีนาคม 2562).

จตุพร จตุรพรหม, (2567). แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านงบประมาณของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. *วารสารภาวนาสารปริทัศน์.* 4(2), 113 – 128.

จักรวาล สุขไมตรี. (2561). เทคนิคการประสานงานในองค์การ. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. 5*(2), 263 – 276

จิณณะ ชูชีพ. (2568). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3*(3), 533 – 550.

จิราวรรณ วงศ์คะสุ่ม. (2568). *ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จีรนันท์ วงษ์มาก. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี, 2*(2), 10 – 20.

จุไรลักษณ์ เอี้ยวพันธ์. (2567). *งบการศึกษาไทย จัดสรรอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ. สำนักงบประมาณของรัฐสภา.* สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 110 (บทความทางวิชาการ)

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ชวนคิด มะเสนะ และนิรมิต ชาวระนอง, (2565). แบบภาวะผู้นำทางการศึกษายุคใหม่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 16*(2), 1 – 12

ช่อพฤกษ์ มุ่งลา, ขจรอรรถพณ พงศ์วิริทธิ์ธร, มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา, บุศรา เชื้อดี, ทิพาพร มณฑาทิพย์ และเบญญาภา กันทะวงศ์วาร. (2564). การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น 7*(8), 45 – 56.

ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. (2544). *มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดทำงบประมาณระบบใหม่*. บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

ณัฐกานต์ เฟื่องรอด. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานงบประมาณในบริบทการศึกษาสมัยใหม่. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8 "ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน". 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568.* (หน้า 217 – 224). กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ณัฐชญา ชูนวน. (2564). *การศึกษาความสามารถในการปรับตัวและความสุขในที่ทำงานในสภาวะปกติใหม่ของพนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปั๊มน้ำมัน*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ถิรพัฒน์ หล้าเตียง. (2568). ผู้บริหาร: บทบาทการบริหารสถานศึกษาบนหลักสูตรฐานสมรรถนะในแนววิถีใหม่. *Leadership Educational Administration Development Journal. 1*(2), 1/13.

ทศพร พีสะระ. (2566). สมรรถนะกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิจยวิชาการ. 6*(3), 341 – 357

ทสวัตร กาโยดม. (2568). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิชากร ใช้บางยาง. (2566). *การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ธงชัย สมบูรณ์. (2560, 31 ธันวาคม). *โลกหลังยุคใหม่ อนาคตทางการศึกษาและปัญญาของชาติ*. มติชนออนไลน์.

ธัญลักษณ์ สมคะเณย์. (2566). *สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ธีรพงษ์ กาญจนสกุล, กัญภร เอี่ยมพญา, และ นิวัตต์ น้อยมณี. (2565). คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 19*(84), 77 – 90

นธวัฒน์ คำเบ็ง. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นลพรรณ จอมคำ. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา

นันทนิตย์ นวลมณี. มปป. *การเปลี่ยนแปลงของระบบงบประมาณ. เอกสารวิชาการหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมมาธิการ.* สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นาวิน พินิจอภิรักษ์ และไตรรัตน์ สิทธิทูล. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารครุศาสตร์บริหรรศน์ฯ. 8*(2), 328 – 342.

นิธิ เรืองสุขอุดม. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิพนธ์ เสนาพันธ์. (2568). *ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นุจรินทร์ สายพิณ, มัญชุสา อุตทอง และธีรังกูร วรบำรุงกุล. (2565). จิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย. 18*(2), 90 – 100.

นุรฮายาตี ดาตูมะดา. (2567). *รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

เนตรนภา สิงขรณ์. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาล.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มิเดีย.

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิง จิตวิทยา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปฏิพัทธ์ วรรณพงศ์. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปทุมรัตน์ สีธูป. (2560). *การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ประณต โยเหลา. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประสิทธิ์ ไชยศรี. (2568). บทบาทของผู้นำทางการบริหารการศึกษาในยุคใหม่. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี. 7*(3), 1088 – 1101

ปานใจ ธารทัศนวงศ์. (2564). แบบเรียนออนไลน์แบบเปิดเพื่อมหาชน (MOOCs) เพื่อการศึกษาไทยหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. *วารสารคุรุสภาวิทยาจารย์, 2*(1). 17 – 21.

แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580. (2567). แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580.เรียกใช้เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2568. จาก https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF

พนาวัลย์ คำศรีทวีวัฒน์, พระมหาพิสิฐ วิสิฏฐปญโญ, พระฮอนด้า วาทสทฺโท,อเอกราช โฆษิตพิมานเวช และ ศิวกร อินภูษา. (2567). การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา: แนวคิดทฤษฎี. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี 7*(2), 409 – 426

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ และ ชัชภูมิ สีชมภู. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi. 6*(9), 70 – 83

พรทิพย์ แผ้วสะอาด และพิมพ์ปวีณ์ สุวรรโณ (2568). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 15*(3 – 4), 3210 – 3223.

พรพรรณ สุระภักดิ์, กรองทิพย์ นาควิเชตร และ วิภาส ทองสุทธิ์. (2568). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี. 7*(5), 574 – 593

พรวลี ตรีประภากร. (2564). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระครูรัตนสุตาภรณ์. (2567). ผู้บริหาร: สมรรถนะการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. *Journal of Education and Social Agenda. 1*(1), 31 – 42.

พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ(เรืองเดช). (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 2*(2), 42 – 52

พระมหาอกนิษฐ์ สิริปญโญ. (2568). คุณธรรมในยุคปัจจุบัน: ความท้าทายและทิศทางในโลกสมัยใหม่. *Wisdom Journal of Humanities and Social Science*. *2*(7), 44 – 50

พระราชบัญญัติระเบียบขาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: โรงพิมพคุรุสภาลาดพราว

พส สมบูรณ, จุฬาลักษณ โสระพันธ, และรัตนา ดวงแกว, (2567). ทักษะของผูบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สงผลตอการจัดการเรียนรูของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแกน เขต 5. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล. 11*(2), 151 – 175

พสิษฐ์ มะลิ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน* Thailand 4.0. *วารสาร นิตยสารเสียงธรรมจากมหายาน. 8*(2), 11 – 23

พัชรินทร์ ถาปันแก้ว. (2566). *ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัฒนศักดิ์ อภัยสม, ณัฐรดา คณารักษ์, ดนุดา ณ กาฬสินธุ์, อดินันท์ แก้วนิล, พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.* 942 – 949.

พิมพ์วิมล รักษาพล, ธันยนันท์ ทองบุญตา และชูชาติ พะยอม. (2567). การดำเนินงานบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. *Journal for Developing the Social and Community, 11*(3), 195 – 214

มุขรินทร์ พึ่งตน. (2568). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีของวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เมตมุนินทร์ แก้วปรีชา, สาธร ทรัพย์รวงทอง และสุพัฒนา หอมบุปผา. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. *วารสาร EDUCATIONJOURNAL, Faculty of Education. 7*(3), 288 – 302

ยุพดี เพ็ชรสมัย. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย 5*(2), 73 – 83

ระเบียบ สุวรรณมาโจ. (2562). *สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัชนีกร แสงสว่าง. (2564). *การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: `มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2562). *พจนานุกรม ฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.* นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์.

ลลิดา กุลสุวรรณ, เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต, ปัญญา ธีระวิทยเลิศ และคณะ. (2566). รูปแบบภาวะผู้นำยุคใหม่สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ. 3*(5), 687 – 716.

ลักขณา สริวัฒน์. (2561). ทำไมจึงต้องมีการปรับตัวงWhy Is It Necessary to Adjust?. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 9*(3), 1 – 17.

วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว. (2565). *การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.บ. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา

วาณี ซอนกลิ่น และสาริศา เจนเขวา. (2566). การบริหารงบประมาณแบบมุงเน้นผลงานเพื่อพัฒนาระบบงบประมาณของสถานศึกษาในเครือข่ายการจัดการศึกษาแบบบูรณาการศีขรภูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร เขต 1. *วารสารมหาจุฬาคชสาร 14*(2), 284 – 297.

ว่าที่ร้อยตรีหญิงจิรัญญิกา จันทร์ชื่น. (2563). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: ` มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วาริน แซ่ตู. (2562). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วิกานดา จิรพุทธกร. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วีรชัย วะชุม. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูยุคใหม่กับประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศศิธร สุวรรณพูล, สมชัย วงษ์นายะ และสัมฤทธิ์ ไวเปีย. (2566). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 17*(1), 103 – 115

ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา, คมสันต์ ธีระพืช และวิชุดา จันทร์เวโรจน์. (2564). บทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์การบนฐานวิถีชีวิตใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 23*(2), 257 – 266

สมพร ศักดา และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ. (2567). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารสันติสุขปริทรรศน์. 5*(2), 1 – 14.

สรวิชญ์ ว่องสหตกุลชัย และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. *วารสารธรรมเพื่อชีวิต 30*(3), 579 – 591.

สร้อยทิพย์ แก้วตา. (2565). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. พี.เอ.ลีฟวิง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2568). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2568*. นครพนม: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). เอกสารเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *หลักเกณฑ์และวิธีการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: ประชุมช่าง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *คู่มือสมรรถนะราชการไทย*. กรุงเทพฯ: แมนไอนด์มีเดีย.

สำนักงานงบประมาณ. (2555). *แนวทางการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: สำนักงบประมาณ.

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). *ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้ โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: กรมศาสตร์ ราชบัณฑิตยสถาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับ การเตรียมความพรอมศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. (2563). *เทคนิคการประสานงานที่ดี (Good coordination technique)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). *ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ*. กรุงเทพฯ. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาพ

สิรินรดา เกตุรักษ์ และอำนวย ทองโปร่ง. (2566). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทราสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *EDUCATIONJOURNAL, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University. 6*(3), 159 – 173.

สีมา สีมานันท์. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะองค์การ*. มติชน. 23 พฤศจิกายน 2553.

สุปรียา แก้วละเอียด. (2563). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุปาณี ผากงคำ. (2568). *สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุรัตน์ ดวงชาทม. (2558). บัญญัติ 10 ประการ...สู่การเป็นนักบริหารมืออาชีพ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, *12*(3), 6 – 9.

อดุลศักดิ์ ทองคำ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อนุพงษ์ สมศรี. (2565). *การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

อรพรรณ สุริยะมณี, สรรเสริญ หุ่นแสน และกัญภร เอี่ยมพญา. (2568). แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารวิจัยวิชาการ 8*(4), 349 – 364.

อรอุมา นาชัยพูล และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 34*(2), 71 – 82.

อัครินทร์ ทองหล้า, ภาณุพงศ์ บุญรมย์ และ ชวนคิด มะเสนะ. (2567). การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี. 6*(1), 99 – 114.

อัญชุลีภรณ์ คำภิระ และศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 5*(4), 1318 – 1332.

อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุกฤษฎ์ ดอนบรรเทา และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2567). การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี. 7*(2), 529 – 545.

เอกรินทร์ เขียวไปล่. (2564). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Disruptignite.com. (2025). Adaptability ทักษะสู่ความสำเร็จ กุญแจสำคัญในการพัฒนาตัวเอง. สืบค้นจาก https://www.disruptignite.com/blog/adaptability-skills.

Dubois, D. D., & Rothwell, W. J. (2000). The competency toolkit (Vol. 1). HRD Press

Everett Henry. (2023). *Modern Age: History, Time Periods & Facts*. Study.com.

Fatma Kesik, Zerrin Önen. (2023). *Teachers' Opinions on the Competencies of School Administrators During COVID-19 Outbreak*. International Journal of Education & Literacy Studies. 92 – 102 (2023, pp. 97 – 98)

Fiedler, F. E., and Garcia, J. E. (1987). *New approaches to effective leadership: Cognitive resources and organization performance*. New York: Wiley.

Halpin (1996). *Theory and Research in Administration*. New York: MacMillan

Haneef Waiyasil. (2025). ปรับตัวเป็น เห็นโอกาส: ทักษะสำคัญของคนยุคใหม่. สืบค้นจาก https://contributor.lib.kmutt.ac.th/@hwaiyasil.

HAYS. (2023). Adapting to change: How to better handle change at work. สืบค้นจาก https://www.hays.net.nz/career-advice/career-development/how-to-adapt-to-change-at-work.

Ismail Badollahi, Idil Rakhmat Susanto, Nurhidayah Nurhidayah, Idham Khalid, Muhammad Ruslan. (2024). *Performance – based budgeting in private Islamic schools: Evidence from Eakkapa Sasanawich Islamic School in Thailand*. International Journal of Advanced and Applied Sciences, *11*(5), 186 – 192.

Jaturaprom, J., Sithithul, T., & Charoenhirun, K. (2024). Performance-oriented budget management approach to increase the efficiency of school budget operations and expand educational opportunities under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. Wishing Journal Review, *4*(2), 113 – 128.

Kctathailand. (2567). Adaptability – ความสามารถในการปรับตัว: กุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในโลกที่เปลี่ยนแปลง. สืบค้นจาก https://kctathailand.com/adaptability-ความสามารถในการปรับตัว.

Ketrak, S., & Thongprong, A. (2023). Performance – based budgeting of schools under the Chachoengsao Office of the Basic Education Commission. Education Journal Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University, *6*(3), 159 – 173.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement, 30, 608

Letswalo, V. M., & Motseta, L. (2025). Effective leadership and educational management in the modern era. In IntechOpen.

McLean. (2015). *The Competency Management: A Competency – Based Approach*. Brookfield: Feb.

Melchor L. Espiritu, Jr., PhD. (2021). *New Normal Leadership Competencies of School Heads and its Influence on their Decision – Making Style and Organizational Trust*. International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR). *5*(11), 101 – 105 (2021, p.102)

OECD. (2020). *Improving Professional Leadership in Romania's School System*. Paris: OECD Publishing.

Raksapon, P., Thongboonta, T., & Prayom, C. (2024). Performance – based budget management operations in educational institutions under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1. *Journal for Developing the Social and Community, 11*(3), 195 – 214

Ramil Abbasov. (2025). The Effectiveness of Performance – Based Budgeting in the Public Sector: An Empirical Analysis and Policy Implications. *Scientific Research Publishing Inc. iBusiness, 17*, 56 – 76.

Scott, Georgann. (1998). "*Educator Perceptions of Principal Technology Leadership Competencies*." University of Oklahoma, 2005

Shermon, Grnesh. *Competency – Based Hrm a Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centers*. New York: Tata McGraw – Hill Publishing Company 247 Limited, 2005.

Starfishlabz (2024). การปรับตัว. สืบค้นจาก https://www.starfishlabz.com/tag/257.

Sydanmaanlakka and P. (2002). An intelligent organization. Oxford: Capstone.

UNESCO. (2024). *Global Education Monitoring Report 2024/5: Leadership in education: Lead for learning*. Paris: UNESCO.

Xiaonan Sun. (2024). *DEVELOPMENT OF A LEADERSHIP COMPETENCY MODE FOR PRINCIPALS IN PRIMARY SCHOOLS IN SHANGHAI, CHINA*. "The EUrASEANs: journal on global socio – economic dynamics". 4 (47), July–August, Year *202*, 308 – 309)

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายฤทธิไกร มั่นธง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นายพิทยา เยียวรัมย์	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนเอื้องก่อนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางกชพร มูลพงษ์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเชียงเซา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางศรีแพ ไกยเทียม	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นางจุฑามณี หอยตะคุ	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นายวิญญู คำหา	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราษฎร์สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
6. นางสาววิยะดา โพธิ์ทะโสม	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองซน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
7. นางกชพร มูลพงษ์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเซียงเซา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. นายสุขสันต์ กุดนอก	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองซน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
9. นายโกสินทร์ มะละกา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนเอื้องก่อนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
10. นางมยุรัตน์ ศิริสวัสดิ์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงขวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๒

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๒

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๒

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายฤทธิไกร มั่นธง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๒

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพิทยา เยียวรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “**ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๒

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางกชพร มูลพงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๕

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

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๕

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

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้อง(ศรีบัวบานวิทยาคาร)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๕

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

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปลาปากราษฎร์บำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๒

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

๙ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๒

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

๙ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๒

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

๙ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๔

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

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๔

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

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๔

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

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางศรีแพ ไกยเทียม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๔

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

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางจุฑามณี หอยตะคุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๔

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

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวิญญู คำหา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๔

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

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววิยะดา โพธิ์ทะโสม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสุภวัฒน์ บุญมา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายสุภวัฒน์ บุญมา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๕ ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหาร ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

ตอนที่ 3 ความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

4. กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ท่าน ครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ 1 ท่าน และครูผู้สอน จำนวน 1 ท่าน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 3 ท่าน

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม ตามสภาพความเป็นจริง ผ่าน Google from ตาม QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่มีผลกระทบต่อท่านและสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นายสุภวัฒน์ บุญมา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SCAN ME

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยการทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพจริงเกี่ยวกับท่าน

1.1 สถานภาพ

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูฝ่ายงานบริหารงบประมาณ

☐ ครูผู้สอน

1.2 ขนาดโรงเรียน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก

☐ โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินตนเองและนำผลการวิเคราะห์จุดเด่น–จุดด้อยไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินตนเองและนำผลการวิเคราะห์จุดเด่น – จุดด้อยไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับ มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินตนเองและนำผลการวิเคราะห์จุดเด่น – จุดด้อยไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นทางความคิดและสามารถปรับแนวทางการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์					
2. การมีวิสัยทัศน์และผู้นำการเปลี่ยนแปลง		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาการศึกษาเพื่อนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม					
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของยุคปัจจุบัน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและภารกิจของสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบสารสนเทศในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารจัดการองค์กรให้มีความรวดเร็ว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ					
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล แนวทางการดำเนินงานและนโยบายของสถานศึกษาให้กับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจเชิงบวกและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการติดต่อประสานงานเจรจาต่อรองและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและภาคีเครือข่ายเพื่อขอรับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารทั้งแบบทางตรงและทางอ้อมผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผล					
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย		**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจด้านการบริหารงานของสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทีมงานและกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษา ชุมชน หรือหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนทรัพยากรและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันของทุกภาคส่วนต่อผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาและการพัฒนาอย่างยั่งยืน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ		5	4	3	2	1
0	สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน	✓				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. 1 การวางแผนงบประมาณ		5	4	3	2	1
1	สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน					
2	โครงการและกิจกรรมในแผนงบประมาณมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดผลได้จริง					
3	การจัดสรรงบประมาณพิจารณาจากความจำเป็นและความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน					
4	การวางแผนงบประมาณของสถานศึกษามีความชัดเจนในลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรม					
5	แผนงบประมาณช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีทิศทางและความต่อเนื่อง					
2. การคำนวณต้นทุนการผลิต		5	4	3	2	1
6	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยของโครงการหรือกิจกรรมอย่างเป็นระบบ					
7	สถานศึกษามีข้อมูลต้นทุนที่เพียงพอสำหรับใช้วิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ					
8	การใช้จ่ายงบประมาณก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงาน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
9	การกำหนดผลผลิตของโครงการมีความชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงบประมาณ					
10	มีการเปรียบเทียบต้นทุนที่ใช้กับผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน					
3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง		5	4	3	2	1
11	การจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษาดำเนินการตามระเบียบและขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด					
12	กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน					
13	ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างโปร่งใส					
14	การจัดซื้อจัดจ้างดำเนินการได้ทันต่อความต้องการใช้งานของโครงการหรือกิจกรรม					
15	พัสดุและครุภัณฑ์ที่จัดซื้อมีคุณภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ของการใช้งาน					
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ		5	4	3	2	1
16	มีการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนและกรอบเวลาที่กำหนด					
17	การติดตามการใช้จ่ายงบประมาณช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที					
18	การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบทางการเงินและไม่ก่อให้เกิดข้อผิดพลาดร้ายแรง					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ	ความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
19	สถานศึกษาสามารถควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้อยู่ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร					
20	ผู้บริหารสามารถตรวจสอบสถานะทางการเงินของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง					
5. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน		5	4	3	2	1
21	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นระบบ					
22	รายงานทางการเงินมีความชัดเจนและเข้าใจง่ายสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องสะท้อนความก้าวหน้าและระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด					
23	รายงานผลการดำเนินงานแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างงบประมาณกับผลลัพธ์					
24	ข้อมูลในรายงานมีความเป็นปัจจุบันและสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้					
25	นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน					
6. การบริหารสินทรัพย์		5	4	3	2	1
26	สถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนคุมสินทรัพย์อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					
27	สินทรัพย์และครุภัณฑ์ได้รับการดูแลบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
28	มีการใช้สินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ					
19	การบริหารสินทรัพย์ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ	ความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
30	มีการติดตามและประเมินการใช้สินทรัพย์เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารจัดการ					
7. การตรวจสอบภายใน		5	4	3	2	1
31	สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบภายในที่ชัดเจนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ					
32	การตรวจสอบภายในช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด					
33	การตรวจสอบภายในช่วยป้องกันและลดความเสี่ยงด้านการเงินและงบประมาณ					
34	ผลการตรวจสอบภายในช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา					
35	ข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบภายในได้รับการนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการพัฒนาตนเองและการปรับตัว									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินตนเองและนำผลการวิเคราะห์จุดเด่น – จุดด้อยไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นทางความคิด และสามารถปรับแนวทางการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์และผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาการศึกษา เพื่อนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทของยุคปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม									
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและภารกิจของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบสารสนเทศในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารจัดการองค์กรให้มีความรวดเร็ว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน									
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มในการเสนอแนวคิดหรือโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแนวทางหรือวิธีการดำเนินงานได้หลากหลายภายในระยะเวลาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับมุมมองความคิดให้เหมาะสมกับบริบทและข้อจำกัดของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบคอบในการวิเคราะห์รายละเอียดก่อนการตัดสินใจดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย									
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจด้านการบริหารงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทีมงานและกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษา ชุมชน หรือหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนทรัพยากรและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันของทุกภาคส่วนต่อผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 53 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่มีความสอดคล้องทั้ง 25 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 54 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้าน ความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ									
1	สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	โครงการและกิจกรรมในแผนงบประมาณมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดผลได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	การจัดสรรงบประมาณพิจารณาจากความจำเป็นและความสำคัญต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	การวางแผนงบประมาณของสถานศึกษามีความชัดเจนในลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5	แผนงบประมาณช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีทิศทางและความต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต									
6	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยของโครงการหรือกิจกรรมอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีข้อมูลต้นทุนที่เพียงพอสำหรับใช้วิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	การใช้จ่ายงบประมาณก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	การกำหนดผลผลิตของโครงการมีความชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	มีการเปรียบเทียบต้นทุนที่ใช้กับผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง									
11	การจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษาดำเนินการตามระเบียบและขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
12	กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	การจัดซื้อจัดจ้างดำเนินการได้ทันต่อความต้องการใช้งานของโครงการหรือกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	พัสดุและครุภัณฑ์ที่จัดซื้อมีคุณภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ของการใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ									
16	มีการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนและกรอบเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	การติดตามการใช้จ่ายงบประมาณช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบทางการเงินและไม่ก่อให้เกิดข้อผิดพลาดร้ายแรง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	สถานศึกษาสามารถควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้อยู่ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
20	ผู้บริหารสามารถตรวจสอบสถานะทางการเงินของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน									
21	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	รายงานทางการเงินมีความชัดเจนและเข้าใจง่ายสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องสะท้อนความก้าวหน้าและระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	รายงานผลการดำเนินงานแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างงบประมาณกับผลลัพธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ข้อมูลในรายงานมีความเป็นปัจจุบันและสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
6. ด้านการบริหารสินทรัพย์									
26	สถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนคุมสินทรัพย์อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	สินทรัพย์และครุภัณฑ์ได้รับการดูแลบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	มีการใช้สินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	การบริหารสินทรัพย์ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	มีการติดตามและประเมินการใช้สินทรัพย์เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ด้านการตรวจสอบภายใน									
31	สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบภายในที่ชัดเจนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	การตรวจสอบภายในช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
33	การตรวจสอบภายในช่วยป้องกันและลดความเสี่ยงด้านการเงินและงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผลการตรวจสอบภายในช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบภายในได้รับการนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 54 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมีความสอดคล้องทั้ง 35 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.645 – 0.796 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.881	1	0.722
	2	0.765
	3	0.680
	4	0.796
	5	0.645
2. การมีวิสัยทัศน์และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.605 – 0.749 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855	6	0.605
	7	0.679
	8	0.749
	9	0.667
	10	0.669
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.634 – 0.872 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.906	11	0.710
	12	0.763
	13	0.851
	14	0.634
	15	0.872
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.582 – 0.785 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.864	16	0.785
	17	0.668
	18	0.744
	19	0.582
	20	0.658
5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย (X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.694 – 0.822	21	0.795
	22	0.774
	23	0.822

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912	24	0.694
	25	0.800
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.582 – 0.872 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ เท่ากับ 0.965		

จากตาราง 55 พบว่าแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.582 – 0.872 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.965 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและการปรับตัว (X1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.645 – 0.796 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.881

2. การมีวิสัยทัศน์และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.605 – 0.749 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855

3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.634 – 0.872 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.906

4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (X4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.582 – 0.785 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.864

5. การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย (X5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.694 – 0.822 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912

ตาราง 56 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Y)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. ด้านการวางแผนงบประมาณ (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.636 – 0.799 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.897	1	0.636
	2	0.799
	3	0.780
	4	0.767
	5	0.757
2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.625 – 0.792 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.864	6	0.688
	7	0.712
	8	0.625
	9	0.792
	10	0.626
3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.734 – 0.821 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.906	11	0.734
	12	0.737
	13	0.777
	14	0.812
	15	0.821
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ (Y_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.647 – 0.763 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.870	16	0.717
	17	0.673
	18	0.734
	19	0.763
	20	0.647

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน (Y_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.684 – 0.880 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.897	21	0.684
	22	0.711
	23	0.880
	24	0.836
	25	0.695
6. การบริหารสินทรัพย์ (Y_6) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.617 – 0.777 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.883	26	0.617
	27	0.720
	28	0.741
	29	0.762
	30	0.777
7. การตรวจสอบภายใน (Y_7) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.726 – 0.814 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912	26	0.726
	27	0.814
	28	0.812
	29	0.741
	30	0.796
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.617 – 0.802 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน เท่ากับ 0.974		

จากตาราง 56 พบว่าแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.617 – 0.802 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ (Y1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.636 – 0.799 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.897

2. ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต (Y2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.625 – 0.792 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.864

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Y3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.734 – 0.821 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.906

4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ (Y4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.647 – 0.763 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.870

5. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน(Y5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.684 – 0.880 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.897

6. การบริหารสินทรัพย์ (Y6) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.617 – 0.777 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.883

7. การตรวจสอบภายใน (Y7) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.726 – 0.814 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1Mix	319	3.40	5.00	4.52	.37
X2Mix	319	3.40	5.00	4.54	.31
X3Mix	319	3.00	5.00	4.50	.34
X4Mix	319	3.60	5.00	4.57	.31
X5Mix	319	3.40	5.00	4.53	.35
XTotal	319	3.48	5.00	4.53	.26
Valid N (listwise)	319				

ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยรวม

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1Mix	319	3.20	5.00	4.45	.38
Y2Mix	319	3.20	5.00	4.45	.38
Y3Mix	319	3.20	5.00	4.45	.37
Y4Mix	319	3.00	5.00	4.45	.37
Y5Mix	319	3.20	5.00	4.43	.36
Y6Mix	319	3.20	5.00	4.41	.37
Y7Mix	319	3.20	5.00	4.41	.39
YTotal	319	3.29	4.91	4.44	.24
Valid N (listwise)	319				

ความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
จำแนกตามสถานภาพ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1Mix	Between Groups	1.328	2	.664	5.097	.007
	Within Groups	41.153	316	.130		
	Total	42.481	318			
X2Mix	Between Groups	.819	2	.410	4.319	.014
	Within Groups	29.970	316	.095		
	Total	30.789	318			
X3Mix	Between Groups	.244	2	.122	1.028	.359
	Within Groups	37.423	316	.118		
	Total	37.666	318			
X4Mix	Between Groups	1.095	2	.548	5.908	.003
	Within Groups	29.284	316	.093		
	Total	30.379	318			
X5Mix	Between Groups	2.221	2	1.111	9.758	.000
	Within Groups	35.970	316	.114		
	Total	38.191	318			
XTotal	Between Groups	.893	2	.446	6.895	.001
	Within Groups	20.464	316	.065		
	Total	21.357	318			

Multiple Comparisons

				Statistics				
				Mean Difference (I-J)			95% Confidence Interval	
Dependent Variable	Test	(I) Status	(J) Status		Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
X1Mix	Scheffe	1	2	.123	.053	.072	-.009	.255
			3	.152*	.049	.008	.032	.272
		2	1	-.123	.053	.072	-.255	.009
			3	.029	.049	.840	-.091	.149
		3	1	-.152*	.049	.008	-.272	-.032
			2	-.029	.049	.840	-.149	.091
	LSD	1	2	.123*	.053	.022	.018	.228
			3	.152*	.049	.002	.056	.248
		2	1	-.123*	.053	.022	-.228	-.018
			3	.029	.049	.555	-.067	.125
		3	1	-.152*	.049	.002	-.248	-.056
			2	-.029	.049	.555	-.125	.067
X2Mix	Scheffe	1	2	.064	.046	.379	-.049	.176
			3	.122*	.042	.015	.020	.224
		2	1	-.064	.046	.379	-.176	.049
			3	.058	.042	.378	-.044	.161
		3	1	-.122*	.042	.015	-.224	-.020
			2	-.058	.042	.378	-.161	.044
	LSD	1	2	.064	.046	.164	-.026	.154
			3	.122*	.042	.004	.040	.204
		2	1	-.064	.046	.164	-.154	.026
			3	.058	.042	.163	-.024	.140
		3	1	-.122*	.042	.004	-.204	-.040
			2	-.058	.042	.163	-.140	.024

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Multiple Comparisons

Dependent Variable	Test	(I) Status	(J) Status	Statistics				
				Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
X3Mix	Scheffe	1	2	.073	.051	.365	-.053	.198
			3	.044	.047	.645	-.071	.158
		2	1	-.073	.051	.365	-.198	.053
			3	-.029	.047	.824	-.143	.086
		3	1	-.044	.047	.645	-.158	.071
			2	.029	.047	.824	-.086	.143
	LSD	1	2	.073	.051	.156	-.028	.173
			3	.044	.047	.350	-.048	.135
		2	1	-.073	.051	.156	-.173	.028
			3	-.029	.047	.534	-.121	.063
		3	1	-.044	.047	.350	-.135	.048
			2	.029	.047	.534	-.063	.121
X4Mix	Scheffe	1	2	.154*	.045	.003	.043	.265
			3	.092	.041	.083	-.009	.193
		2	1	-.154*	.045	.003	-.265	-.043
			3	-.062	.041	.327	-.163	.040
		3	1	-.092	.041	.083	-.193	.009
			2	.062	.041	.327	-.040	.163
	LSD	1	2	.154*	.045	.001	.065	.243
			3	.092*	.041	.026	.011	.173
		2	1	-.154*	.045	.001	-.243	-.065
			3	-.062	.041	.135	-.143	.019
		3	1	-.092*	.041	.026	-.173	-.011
			2	.062	.041	.135	-.019	.143
X5Mix	Scheffe	1	2	.218*	.050	.000	.095	.341
			3	.138*	.046	.011	.026	.250
		2	1	-.218*	.050	.000	-.341	-.095
			3	-.079	.046	.221	-.192	.033
		3	1	-.138*	.046	.011	-.250	-.026
			2	.0794	.0456	.221	-.033	.192
	LSD	1	2	.218*	.050	.000	.119	.316
			3	.138*	.046	.003	.048	.228
		2	1	-.218*	.050	.000	-.316	-.119
			3	-.079	.046	.083	-.169	.010
		3	1	-.138*	.046	.003	-.228	-.048
			2	.079	.046	.083	-.010	.169
XTotal	Scheffe	1	2	.126*	.038	.004	.033	.219
			3	.110*	.034	.007	.025	.194
		2	1	-.126*	.038	.004	-.219	-.033
			3	-.017	.034	.890	-.101	.068
		3	1	-.110*	.034	.007	-.194	-.025
			2	.017	.034	.890	-.068	.101
	LSD	1	2	.126*	.038	.001	.052	.200
			3	.110*	.034	.002	.042	.177
		2	1	-.126*	.038	.001	-.200	-.052
			3	-.017	.034	.630	-.084	.051
		3	1	-.110*	.034	.002	-.177	-.042
			2	.017	.034	.630	-.051	.084

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

T-Test

Group Statistics

	SiZe	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1Mix	1	159	4.497	.3521	.0279
	2	160	4.546	.3778	.0299
X2Mix	1	159	4.531	.2994	.0237
	2	160	4.559	.3228	.0255
X3Mix	1	159	4.503	.3758	.0298
	2	160	4.504	.3108	.0246
X4Mix	1	159	4.552	.3073	.0244
	2	160	4.586	.3109	.0246
X5Mix	1	159	4.504	.3244	.0257
	2	160	4.562	.3660	.0289
XTotal	1	159	4.517484277	.2629409342	.0208525725
	2	160	4.551500000	.2550180657	.0201609483

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
X1Mix	Equal variances assumed	.746	.388	-1.208	317	.228	-.0494	.0409	-.1299	.0311
	Equal variances not assumed			-1.208	315.702	.228	-.0494	.0409	-.1298	.0311
X2Mix	Equal variances assumed	1.161	.282	-.801	317	.424	-.0279	.0349	-.0965	.0407
	Equal variances not assumed			-.801	315.499	.424	-.0279	.0349	-.0965	.0406
X3Mix	Equal variances assumed	3.093	.080	-.016	317	.987	-.0006	.0386	-.0765	.0753
	Equal variances not assumed			-.016	305.530	.988	-.0006	.0386	-.0766	.0754
X4Mix	Equal variances assumed	.364	.547	-.984	317	.326	-.0340	.0346	-.1021	.0341
	Equal variances not assumed			-.984	316.990	.326	-.0340	.0346	-.1021	.0340
X5Mix	Equal variances assumed	1.662	.198	-1.500	317	.135	-.0581	.0387	-.1343	.0181
	Equal variances not assumed			-1.501	312.951	.134	-.0581	.0387	-.1343	.0181
XTotal	Equal variances assumed	.127	.721	-1.173	317	.242	-.034015723	.0290022723	-.091076988	.0230455415
	Equal variances not assumed			-1.173	316.570	.242	-.034015723	.0290050619	-.091082774	.0230513273

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
จำแนกตามสถานภาพ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1Mix	Between Groups	1.005	2	.503	3.452	.033
	Within Groups	46.012	316	.146		
	Total	47.017	318			
Y2Mix	Between Groups	1.205	2	.602	4.186	.016
	Within Groups	45.469	316	.144		
	Total	46.673	318			
Y3Mix	Between Groups	.181	2	.090	.643	.526
	Within Groups	44.455	316	.141		
	Total	44.636	318			
Y4Mix	Between Groups	.867	2	.433	3.257	.040
	Within Groups	42.047	316	.133		
	Total	42.913	318			
Y5Mix	Between Groups	.159	2	.080	.605	.547
	Within Groups	41.582	316	.132		
	Total	41.741	318			
Y6Mix	Between Groups	.369	2	.185	1.329	.266
	Within Groups	43.883	316	.139		
	Total	44.252	318			
Y7Mix	Between Groups	.526	2	.263	1.701	.184
	Within Groups	48.808	316	.154		
	Total	49.334	318			
YTotal	Between Groups	.490	2	.245	4.337	.014
	Within Groups	17.854	316	.056		
	Total	18.344	318			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) Status	(J) Status	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Y1Mix	Scheffe	1	2	.077	.057	.398	-.062	.216
			3	.136*	.052	.033	.009	.262
		2	1	-.077	.057	.398	-.216	.062
			3	.059	.052	.526	-.068	.185
		3	1	-.136*	.052	.033	-.262	-.009
			2	-.059	.052	.526	-.185	.068
	LSD	1	2	.077	.057	.175	-.034	.188
			3	.136*	.052	.009	.034	.237
		2	1	-.077	.057	.175	-.188	.034
			3	.059	.052	.257	-.043	.160
		3	1	-.136*	.052	.009	-.237	-.034
			2	-.059	.052	.257	-.160	.043
Y2Mix	Scheffe	1	2	.110	.056	.150	-.028	.248
			3	.146*	.051	.018	.020	.273
		2	1	-.110	.056	.150	-.248	.028
			3	.037	.051	.775	-.090	.163
		3	1	-.146*	.051	.018	-.273	-.020
			2	-.037	.051	.775	-.163	.090
	LSD	1	2	.110	.056	.052	-.001	.221
			3	.146*	.051	.005	.046	.247
		2	1	-.110	.056	.052	-.221	.001
			3	.037	.051	.476	-.064	.138
		3	1	-.146*	.051	.005	-.247	-.046
			2	-.037	.051	.476	-.138	.064
Y3Mix	Scheffe	1	2	.040	.056	.777	-.097	.176
			3	.057	.051	.530	-.068	.182
		2	1	-.040	.056	.777	-.176	.097
			3	.018	.051	.941	-.107	.142
		3	1	-.057	.051	.530	-.182	.068
			2	-.018	.051	.941	-.142	.107
	LSD	1	2	.040	.056	.477	-.070	.149
			3	.057	.051	.260	-.043	.157
		2	1	-.040	.056	.477	-.149	.070
			3	.018	.051	.728	-.082	.117
		3	1	-.057	.051	.260	-.157	.043
			2	-.018	.051	.728	-.117	.082
Y4Mix	Scheffe	1	2	.127	.054	.064	-.006	.260
			3	.104	.049	.110	-.017	.225
		2	1	-.127	.054	.064	-.260	.006
			3	-.023	.049	.894	-.145	.098
		3	1	-.104	.049	.110	-.225	.017
			2	.023	.049	.894	-.098	.145
	LSD	1	2	.127*	.054	.019	.021	.234
			3	.104*	.049	.036	.007	.201
		2	1	-.127*	.054	.019	-.234	-.021
			3	-.023	.049	.636	-.120	.074
		3	1	-.104*	.049	.036	-.201	-.007
			2	.023	.049	.636	-.074	.120

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) Status	(J) Status	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Y5Mix	Scheffe	1	2	.011	.054	.979	-.121	.143
			3	.050	.049	.597	-.071	.170
		2	1	-.011	.054	.979	-.143	.121
			3	.039	.049	.731	-.082	.160
		3	1	-.050	.049	.597	-.170	.071
			2	-.039	.049	.731	-.160	.082
	LSD	1	2	.011	.054	.838	-.095	.117
			3	.050	.049	.310	-.047	.146
		2	1	-.011	.054	.838	-.117	.095
			3	.039	.049	.429	-.058	.135
		3	1	-.050	.049	.310	-.146	.047
			2	-.039	.049	.429	-.135	.058
Y6Mix	Scheffe	1	2	.044	.055	.729	-.092	.180
			3	.082	.050	.268	-.042	.206
		2	1	-.044	.055	.729	-.180	.092
			3	.038	.050	.753	-.086	.162
		3	1	-.082	.050	.268	-.206	.042
			2	-.038	.050	.753	-.162	.086
	LSD	1	2	.044	.055	.427	-.065	.153
			3	.082	.050	.105	-.017	.181
		2	1	-.044	.055	.427	-.153	.065
			3	.038	.050	.451	-.061	.137
		3	1	-.082	.050	.105	-.181	.017
			2	-.038	.050	.451	-.137	.061
Y7Mix	Scheffe	1	2	.011	.058	.982	-.132	.154
			3	.087	.053	.263	-.044	.218
		2	1	-.011	.058	.982	-.154	.132
			3	.076	.053	.360	-.055	.207
		3	1	-.087	.053	.263	-.218	.044
			2	-.076	.053	.360	-.207	.055
	LSD	1	2	.011	.058	.851	-.104	.126
			3	.087	.053	.102	-.018	.192
		2	1	-.011	.058	.851	-.126	.104
			3	.076	.053	.153	-.028	.181
		3	1	-.087	.053	.102	-.192	.018
			2	-.076	.053	.153	-.181	.028
YTotal	Scheffe	1	2	.060	.035	.237	-.027	.147
			3	.095*	.032	.014	.016	.174
		2	1	-.060	.035	.237	-.147	.027
			3	.035	.032	.560	-.044	.114
		3	1	-.095*	.032	.014	-.174	-.016
			2	-.035	.032	.560	-.114	.044
	LSD	1	2	.060	.035	.090	-.009	.129
			3	.095*	.032	.003	.031	.158
		2	1	-.060	.035	.090	-.129	.009
			3	.035	.032	.282	-.029	.098
		3	1	-.095*	.032	.003	-.158	-.031
			2	-.035	.032	.282	-.098	.029

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จำแนกตามสถานภาพ

T-Test

Group Statistics

	SiZe	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y1Mix	1	159	4.442	.4069	.0323
	2	160	4.458	.3620	.0286
Y2Mix	1	159	4.452	.3773	.0299
	2	160	4.441	.3899	.0308
Y3Mix	1	159	4.445	.3805	.0302
	2	160	4.450	.3699	.0292
Y4Mix	1	159	4.467	.3716	.0295
	2	160	4.426	.3632	.0287
Y5Mix	1	159	4.449	.3709	.0294
	2	160	4.416	.3539	.0280
Y6Mix	1	159	4.428	.3714	.0295
	2	160	4.391	.3749	.0296
Y7Mix	1	159	4.420	.4001	.0317
	2	160	4.409	.3887	.0307
YTotal	1	159	4.443126685	.2540474314	.0201472718
	2	160	4.427321429	.2260722962	.0178725843

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Y1Mix	Equal variances assumed	1.411	.236	-.371	317	.711	-.0160	.0431	-.1008	.0688
	Equal variances not assumed			-.371	312.285	.711	-.0160	.0431	-.1009	.0689
Y2Mix	Equal variances assumed	.202	.653	.240	317	.810	.0103	.0430	-.0742	.0949
	Equal variances not assumed			.240	316.780	.810	.0103	.0430	-.0742	.0948
Y3Mix	Equal variances assumed	.359	.549	-.112	317	.911	-.0047	.0420	-.0874	.0780
	Equal variances not assumed			-.112	316.625	.911	-.0047	.0420	-.0874	.0780
Y4Mix	Equal variances assumed	.137	.712	.982	317	.327	.0404	.0411	-.0405	.1214
	Equal variances not assumed			.982	316.731	.327	.0404	.0411	-.0405	.1214
Y5Mix	Equal variances assumed	.800	.372	.808	317	.420	.0328	.0406	-.0471	.1127
	Equal variances not assumed			.808	316.108	.420	.0328	.0406	-.0471	.1127
Y6Mix	Equal variances assumed	.287	.593	.872	317	.384	.0364	.0418	-.0458	.1186
	Equal variances not assumed			.872	316.997	.384	.0364	.0418	-.0458	.1186
Y7Mix	Equal variances assumed	.332	.565	.258	317	.797	.0114	.0442	-.0755	.0983
	Equal variances not assumed			.258	316.609	.797	.0114	.0442	-.0755	.0983
YTotal	Equal variances assumed	.481	.489	.587	317	.558	.0158052561	.0269223365	-.037163786	.0687742977
	Equal variances not assumed			.587	312.322	.558	.0158052561	.0269321709	-.037186176	.0687966886

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

Correlations

Correlations

		XTotal	X1Mix	X2Mix	X3Mix	X4Mix	X5Mix	Y7Mix	Y1Mix	Y2Mix	Y3Mix	Y4Mix	Y5Mix	Y6Mix	YTotal
XTotal	Pearson Correlation	1	.806**	.757**	.743**	.787**	.769**	.483**	.523**	.434**	.489**	.518**	.528**	.412**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
X1Mix	Pearson Correlation	.806**	1	.517**	.518**	.508**	.528**	.283**	.393**	.294**	.322**	.316**	.389**	.293**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
X2Mix	Pearson Correlation	.757**	.517**	1	.453**	.547**	.451**	.525**	.490**	.475**	.459**	.481**	.457**	.379**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
X3Mix	Pearson Correlation	.743**	.518**	.453**	1	.466**	.416**	.475**	.518**	.429**	.508**	.488**	.509**	.448**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
X4Mix	Pearson Correlation	.787**	.508**	.547**	.466**	1	.561**	.331**	.341**	.254**	.301**	.414**	.371**	.282**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
X5Mix	Pearson Correlation	.769**	.528**	.451**	.416**	.561**	1	.270**	.284**	.235**	.305**	.320**	.320**	.193**	.431**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y7Mix	Pearson Correlation	.483**	.283**	.525**	.475**	.331**	.270**	1	.281**	.291**	.329**	.380**	.315**	.233**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y1Mix	Pearson Correlation	.523**	.393**	.490**	.518**	.341**	.284**	.281**	1	.260**	.356**	.334**	.322**	.273**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y2Mix	Pearson Correlation	.434**	.294**	.475**	.429**	.254**	.235**	.291**	.260**	1	.276**	.352**	.336**	.251**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y3Mix	Pearson Correlation	.489**	.322**	.459**	.508**	.301**	.305**	.663**	.356**	.276**	1	.329**	.303**	.369**	.329**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y4Mix	Pearson Correlation	.518**	.316**	.481**	.488**	.414**	.320**	.669**	.334**	.352**	.329**	1	.328**	.273**	.380**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y5Mix	Pearson Correlation	.528**	.389**	.457**	.509**	.371**	.320**	.636**	.322**	.336**	.303**	.328**	1	.260**	.315**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y6Mix	Pearson Correlation	.412**	.293**	.379**	.448**	.282**	.193**	.594**	.273**	.251**	.369**	.273**	.260**	1	.233**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y7Mix	Pearson Correlation	.483**	.283**	.525**	.475**	.331**	.270**	.640**	.281**	.291**	.329**	.380**	.315**	.233**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์รหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ยุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพน เขต 2

.....

ชื่อผู้วิจัย นายสุภวัฒน์ บุญมา นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....
สถานที่ทำงาน .....
วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์ .....
เริ่มการสัมภาษณ์เวลา ..... **จบการสัมภาษณ์เวลา** .....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพน เขต 2

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพน เขต 2

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์รหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพน เขต 2 จำนวน 5 ด้าน มี 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ประกอบด้วย 1) ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3) และ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ในรูปแบบการสัมภาษณ์โดยตรงและการสัมภาษณ์ผ่านออนไลน์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้
นายสุภวัฒน์ บุญมา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

“ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้ พัฒนา เทคโนโลยีดิจิทัล การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศ แพลตฟอร์มดิจิทัล หรือแอปพลิเคชัน ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประมวลผลการดำเนินงาน รวมถึงการนำนวัตกรรมมาใช้ลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและนวัตกรรมทางการบริหารเพื่อสนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ การจัดการเรียนรู้ และการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย”

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ **ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม** ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ การมีวิสัยทัศน์และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

"ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาการศึกษา ความสามารถในการกำหนดทิศทางเป้าหมายการจัดการศึกษาเชิงรุก โดยเน้นการจัดสรรงบประมาณที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นหลัก ปรับปเลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานจากรูปแบบเดิมเป็นการบริหารงานรูปแบบใหม่ที่ทันสมัย กำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสามารถขับเคลื่อนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานและบริบทของยุคปัจจุบัน"

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ **ด้านการมีวิสัยทัศน์และผู้นำการเปลี่ยนแปลง** ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายสุภวัฒน์ บุญมา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ นางศรีแพ ไกยเทียม รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
วันที่ 11 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นางจุฑามณี หอยตะคุ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารการเงิน
และสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 วันที่ 11 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายวิญญ คำหา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนราษฎร์สามัคคี อำเภอนาหว้าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 11 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 12 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 12 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางสาววิยะดา โพธิ์ทะโสม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองซน อำเภอนาทมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 20 พฤษภาคม 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายสุขสันต์ กุดนอก ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองซน สังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 20 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางกชพร มูลพงษ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเชียงเซา สังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 22 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายโกสินทร์ มะละกา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนเอื้องก่อนาดี สังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 22 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางมยุรัตน์ ศิริสวัสดิ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดงขวาง สังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 22 พฤษภาคม 2569

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	นายสุภวัฒน์ บุญมา
วัน เดือน ปีเกิด	วัน 24 เดือน กรกฎาคม ปี พ.ศ. 2523
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 230 หมู่ที่ 5 ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม 48180
ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ ตำบลโพนสว่าง อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม 48150

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2542	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเม็งรายมหาราชวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
พ.ศ. 2546	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาพืชศาสตร์ (ไม้ผล) มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2563	ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านหนองปลาหมัดบัวงาม ตำบลคูสะคาม อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
พ.ศ. 2566	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ ตำบลโพนสว่าง อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร