



ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE  
MORALITY AND TRANSPARENCY OPERATIONS IN SCHOOLS UNDER  
CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วิทยานิพนธ์  
ของ  
มณีรัตน์ จันทรา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิงหาคม 2567

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใส

ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE  
MORALITY AND TRANSPARENCY OPERATIONS IN SCHOOLS UNDER  
CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วิทยานิพนธ์

ของ

มณีรัตน์ จันทรา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิงหาคม 2567



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

Visionary Leadership of School Administrators Affecting the Morality and Transparency Operations in  
Schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1

มณีนรีรัตน์ จันทรา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตวิสต์ สุขป้อม)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร. เรืองวิษณุ นิลโคตร)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร. วัยวุฒิ บุญลอย)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร. อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 26 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567



มณีรัตน์ จันทรา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

#### คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร

ประธานกรรมการ

ปร.ค. (พัฒนาศึกษา)

อาจารย์ ดร.วิยุตติ บุญลอย

กรรมการ

กศ.ค. (การบริหารและการจัดการการศึกษา)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 310 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และตอนที่ 3 แบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D. 0.88) ประกอบด้วย 1.1) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. 0.82) 1.2) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D. 0.88) 1.3) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D. 0.92) 1.4) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. 0.86) 1.5) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ



( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. 0.93) 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. 0.79) ประกอบด้วย ระดับมากที่สุด 6 ด้าน คือ  
2.1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{x} = 4.61$ , S.D. 0.74) 2.2) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร ( $\bar{x} = 4.56$ ,  
S.D. 0.77) 2.3) ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน ( $\bar{x} = 4.56$ , S.D. 0.81) 2.4) ด้านการเปิดเผยข้อมูล  
( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. 0.77) 2.5) ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. 0.81) 2.6) ด้านการ  
ป้องกันการทุจริต ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. 0.78) และระดับมาก 4 ด้าน คือ 2.7) ด้านการแก้ไขปัญหา  
การทุจริต ( $\bar{x} = 4.49$ , S.D. 0.78) 2.8) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ( $\bar{x} = 4.48$ , S.D. 0.81) 2.9) ด้านการ  
ใช้งบประมาณ ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D. 0.85) 2.10) ด้านการใช้อำนาจ ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D. 0.87) 3) ภาวะผู้นำ  
เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณธรรมและ  
ความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ  
4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการ  
ดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ คุณธรรมและ  
ความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67.70 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบ  
คะแนนดิบ คือ  $\hat{Y} = 1.432 + 0.719 (X)$  และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ  
 $\hat{Z}_y = 0.823 + 0.719 (X)$

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, คุณธรรมและความโปร่งใส, การดำเนินงานของสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Maneerat Chantira. (2024). **Visionary Leadership of School Administrators Affecting the Morality and Transparency Operations in Schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1**. Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

#### **Thesis Advisors**

Dr. Reongwit Nilkote Ph.D. (Development Education)	Chairman
Dr. Waiwoot Boonloy Ed.D. (Educational Administration and Management)	Member

#### **Abstract**

The purposes of this research were to: 1) study the visionary leadership of school administrators of schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1, 2) study the effectiveness of morality and transparency operations in these schools, 3) study the relationship between the visionary leadership of school administrators and the morality and transparency operations in these schools, and 4) create a forecast equation for the visionary leadership of school administrators affecting the morality and transparency operations in these schools. The research sample was a group of 310 teachers in these schools in the academic year 2022 and was selected by using the proportional stratified random sampling method. The research instrument was a five-rating scale questionnaire divided into 3 parts: part 1 was about gathering the general information about the respondents, part 2 was about studying the visionary leadership of school administrators with a reliability value of 0.98, and part 3 was about measuring and evaluating the morality and transparency operations in schools with a reliability value of 0.99. The statistics used for data analysis were: mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and simple regression analysis.

The results of the research found that: 1) overall, opinions about the school administrators' visionary leadership were at the high level ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. 0.88). Specifically, opinions about each

aspect were: 1.1) disseminating the vision ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. 0.82), 1.2) implementing the vision ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. 0.88), 1.3) being a good role model ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. 0.92), 1.4) creating the vision ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. 0.86), and 1.5) empowering ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. 0.93); 2) overall, opinions about the effectiveness of morality and transparency operations in the schools were at the highest level ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. 0.79). Specifically, opinions about 6 aspects were at the highest level: 2.1) performance of duties ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. 0.74), 2.2) communication efficiency ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. 0.77), 2.3) work systems improvement ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. 0.81), 2.4) information disclosure ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. 0.77), 2.5) use of government property ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. 0.81), and 2.6) anti-corruption ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. 0.78), and 4 aspects were at the high level: 2.7) corruption problem solving ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. 0.78), 2.8) operational quality ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. 0.81), 2.9) use of the budget ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. 0.85), and 2.10) use of power ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. 0.87); 3) the relationship between the visionary leadership of school administrators and the morality and transparency operations in the schools showed a high level of positive correlation at the statistically significant level of .01; and 4) the visionary leadership of the school administrators affected the morality and transparency operations in the schools at the statistically significant level of .01. Therefore, it was possible to create a forecast equation of the morality and transparency operations in schools, with an accuracy of 67.70 percent, in the form of raw scores:  $\hat{Y} = 1.432 + 0.719 (X)$  and in the form of standard score:  $\hat{Z}_y = 0.823 + 0.719 (X)$ .

**Keywords:** Visionary Leadership, Morality and Transparency, Operations in Schools

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ แนวทางการแก้ไข ตรวจสอบสิ่งที่บกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่อย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านไว้เป็นอย่างสูง รวมถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติวิสต์ สุขป้อม ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้คำชี้แนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสมบูรณ์ของงานวิจัย ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาทางวิชาการ การให้ความรู้คำชี้แนะงานวิจัยเป็นอย่างดี จากคณะผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงกัลยาณมิตรผู้ให้ประสบการณ์การเรียนรู้วิจัยและ ประสบการณ์ชีวิตที่มีคุณค่ายิ่งทั้งผู้บริหาร ครู และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในโรงเรียนพื้นที่ศึกษา อีกทั้ง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 คณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทที่ได้ให้กำลังใจและช่วยเหลืออย่างดีเสมอมา รวมถึงผู้บริหาร คณะครู ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง รวมถึงบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การอนุเคราะห์ สนับสนุน ให้เกิดแรงบันดาลใจทำให้วิทยานิพนธ์นี้ให้สำเร็จไปได้ด้วยดี อันประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดจาก วิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบแต่บิดา มารดาของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ดียิ่งให้แก่ผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้ และมีความเพียรในการทำงาน กระทั่งสำเร็จการศึกษา

มณีนรัตน์ จันทรา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	10
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
	ความหมายของภาวะผู้นำ.....	12
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....	13
	คุณลักษณะและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....	15
	คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา.....	29
	ความหมายของคุณธรรม.....	29
	ความหมายของความโปร่งใส.....	31
	ความสำคัญของความโปร่งใส.....	31
	คุณธรรมและความโปร่งใสในสถานศึกษา.....	34
	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	49
	ความหมายของประสิทธิผล.....	49
	ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	51
	การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	54
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	60
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	63
	งานวิจัยในประเทศ.....	64

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 70
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 70
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 71
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 72
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 74
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 74
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 75
4	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 77
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 77
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 78
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 79
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 110
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 110
	วิธีการดำเนินการวิจัย..... 110
	สรุปผลการวิจัย..... 112
	อภิปรายผล..... 114
	ข้อเสนอแนะ..... 118
	บรรณานุกรม..... 119
	ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี..... 130
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... 131
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย..... 133
	ภาคผนวก ค การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย..... 162
	ภาคผนวก ง คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 208



สารบัญ (ต่อ)

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 227



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนะของนักวิชาการ.....	20
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
3 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
4 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	80
5 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำแนกตามรายชื่อ.....	81
6 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ จำแนกตามรายชื่อ.....	82
7 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำแนกตามรายชื่อ.....	84
8 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ จำแนกตามรายชื่อ.....	85
9 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี จำแนกตามรายชื่อ.....	87
10 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความ โปร่งใส โดยภาพรวมและรายด้าน.....	88
11 ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ด้านการ ปฏิบัติหน้าที่ จำแนกรายชื่อ.....	89
12 ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ด้านการ ใช้งบประมาณ จำแนกรายชื่อ.....	91
13 ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ด้านการ ใช้อำนาจ จำแนกตามรายชื่อ.....	93
14 ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ด้านการ ใช้ทรัพย์สินของราชการจำแนกตามรายชื่อ.....	94

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ด้านการ แก้ไขปัญหาการทุจริต จำแนกตามรายชื่อ.....	95
16 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ด้าน คุณภาพดำเนินงาน จำแนกรายชื่อ.....	97
17 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ด้าน ประสิทธิภาพการสื่อสาร จำแนกตามรายชื่อ.....	98
18 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ด้านการ ปรับปรุงระบบการทำงาน จำแนกตามรายชื่อ.....	100
19 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ด้านการ เปิดเผยข้อมูล จำแนกตามรายชื่อ.....	101
20 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ด้าน ป้องกันทุจริต จำแนกรายตามชื่อ.....	104
21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	106
22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	108
23 การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 .....	108
24 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	188
25 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของสถานศึกษาตามแบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่ง ใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาภาครัฐ.....	194



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาจันทบุรี เขต 1 .....	222
27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความโปร่ง ใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาจันทบุรี เขต 1 .....	223

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 รูปแบบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	21

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมา

การพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570) เพื่อให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง ด้วยเหตุนี้การกำหนดทิศทาง การพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับ โครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา 5 ประการ ประกอบด้วย การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการ เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาคนสำหรับคนยุคใหม่ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความ เป็นธรรม การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน และการเสริมสร้าง ความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรื. 2565 : 20)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 เป้าหมายการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ทั้งทักษะในด้าน ความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ซึ่งควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้มีความสำคัญกับการเปิดโอกาส ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ ดังนั้นการศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัด การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม ไปสู่กระบวนทัศน์รูปแบบใหม่ ที่จำเป็นต้องอาศัยความยืดหยุ่น มีความสร้างสรรค์ ความท้าทาย และซับซ้อน เป็นรูปแบบการศึกษาที่สามารถส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก ช่วยให้เกิด



การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 คือ การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศชาติให้มีคุณภาพเหมาะสม และมีคุณสมบัติ สอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษานั้นจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. 2561 : 80)

จากแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมผู้ศตวรรษที่ 21 ดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำพาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและอยู่รอด กล่าวคือ หากผู้บริหารในองค์กรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดี เต็มเปี่ยมไปด้วยความสามารถ ย่อมช่วยนำพาองค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับ และตรงข้ามนั้น ถ้าหากผู้บริหารในองค์กรเป็นบุคคลที่ด้อยความสามารถ ย่อมทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดขวัญ กำลังใจ จึงนำไปสู่ผลการบริหารงานที่องค์กรไม่พึงประสงค์ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายและผลผลิตที่ต่ำลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2559 : 95) ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวงในสถานศึกษา ในวงการศึกษิต่างยอมรับว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ กล่าวคือ มีศิลปะของการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ของตน นำองค์กร กระตุ้น จูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน ดำเนินการไปตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร สามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาตระหนักถึงความประสงค์ของตนที่ต้องการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเคารพนับถือ เชื่อฟัง มีความจงรักภักดีและให้ความช่วยเหลือ มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นมีความสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร (ธนัญญา สุปโคกสูง. 2564 : 167)

สถานศึกษา เป็นสถาบันหลักที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งสถานศึกษามีภารกิจที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหวังของประเทศชาติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรการเรียนรู้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ทั้งนี้การที่สถานศึกษาจะสามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิผลนั้น จึงมีความจำเป็นที่สถานศึกษาต้องปรับกระบวนทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียน การสอนและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถ และทักษะในการบริหารงานสถานศึกษาเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ยิ่งในสังคมไทยในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงคุณภาพและประสิทธิผลของ

การศึกษาไทยจะสัมพันธ์และแปรผันไปตามความสามารถของผู้ว่า ซึ่งในระดับสถานศึกษา ผู้นำคือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง (กัลยาณี ศิวธรรมปัญญา, 2565 : 14)

ในปัจจุบันเพื่อเป็นการส่งเสริมความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพ ยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ปลอดจากการทุจริตและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีมาตรฐาน จึงจำเป็นต้องมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทั้งนี้โดยจะต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ในองค์การ คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร การปรับปรุงระบบการทำงาน การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันทุจริต ตามที่สำนักงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ได้มีการประกาศขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการอย่างชัดเจน โดยมีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช., : 2565) ได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมินเชิงบวกเป็นเครื่องมือเพื่อการสร้างความตระหนักให้กับองค์กรรัฐ ให้มีการดำเนินงานโดยยึดมั่นในความโปร่งใส มีคุณธรรม และเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต เรียกว่า การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) อันเป็นกลยุทธ์สำคัญในยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสำหรับหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นแนวทางป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่หน่วยงานทั่วประเทศต้องดำเนินการ

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 79 โรงเรียน สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผลการประเมินในภาพรวม ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 82.30 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับ B โดยตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละเฉลี่ย 98.19 ส่วนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าตัวชี้วัดอื่น ๆ คือ ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันทุจริต ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 57.14 โดยมีสถานศึกษาที่ได้คะแนนการประเมินผลการดำเนินงานอยู่ในระดับ AA จำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.86 สถานศึกษาที่มีผลคะแนนอยู่ในระดับ A จำนวน 35 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 43.30 มีผลคะแนนอยู่ในระดับ B จำนวน 20 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 25.32 มีผลคะแนนอยู่ในระดับ C จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.13 มีผลคะแนนอยู่ที่ระดับ D จำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.86 และมีผลคะแนนอยู่ระดับ F จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.53 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1, 2565 : 50)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาให้พัฒนาเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการศึกษาที่ได้นั้นจะเป็นคุณประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการใช้เป็นแนวทางพัฒนาตนเอง รวมไปถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สามารถใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานที่จำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อ คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

### ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 รวมถึงแนวทางที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัย ที่ได้เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยมิ ความสามารถในการวางแผน และปรับปรุงแก้ไขการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ในด้านคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,524 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2565 )

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน ภายในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างตามรูปแบบเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) จากประชากรจำนวน 1,524 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2565) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 310 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นในการแบ่งหลังจากนั้นคัดเลือก ครูผู้สอนโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยวิธีการสุ่ม อย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพหุภาคย์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อ คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 มีนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีผลต่อการจูงใจบุคคลในองค์กร เพื่อให้บุคลากร เกิดความร่วมมือกัน ประสานงานกัน เพื่อให้การดำเนินการใด ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ในการนำองค์กร กระตุ้น จูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น



ให้เกิดความกระตือรือร้น ริเริ่มสร้างสรรค์ วางแผน และจัดการให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกด้วยกัน มีการดำเนินการเป็นไปตามแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลักของสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

**1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อำนาจหรือมอบหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กรกับบุคลากรให้อิสระในการตัดสินใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้เปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นและงานอย่างสร้างสรรค์ นำสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพขององค์กร เสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรในทุกระดับ มีความรู้สึกร่วมในความเป็นเจ้าของทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศความเป็นกันเอง

**2. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulation)** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้บุคลากรรับรู้ว่าต้องการให้สถานศึกษาเป็นอย่างไรในอนาคต โดยวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังในอนาคตของสถานศึกษา สามารถบอกสภาพปัจจุบัน สภาพที่ต้องการของสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย นำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกขององค์กร มีการกำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มุ่งหวังในอนาคตของสถานศึกษาได้

**3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีการนำบุคลากรของสถานศึกษาให้ความร่วมมือทุ่มเทความสามารถบุคลากร ผ่านการระดมความคิดของบุคลากรทุกคน ไม่ขัดต่อเป้าประสงค์ขององค์กร สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้บุคลากรภายในภายนอกขององค์กร เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่ายดำเนินการตามวิสัยทัศน์ พร้อมทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่ในการดำเนินการของโรงเรียน ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

**4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulation)** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้สมาชิกมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น มีการโน้มน้าวจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาพร้อมอุทิศตนและทุ่มเทความพยายาม เชื่อมั่น และยอมรับมากขึ้นต่อการทำงานตามวิสัยทัศน์สามารถนำเสนอวิสัยทัศน์ให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลที่ต้องการรับทราบเป้าหมายและดำเนินงานขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างถูกต้อง

**5. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม อุทิศตน เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความสม่ำเสมอจริงจัง ให้ความสำคัญกับผู้อื่น ไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง มีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้นำบุคลากรของสถานศึกษาฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้

**ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส** หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินกิจกรรม จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ตามแบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Internal and Transparency Assessment : ITA) ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่

**1. การปฏิบัติหน้าที่** หมายถึง การประเมินการรับรู้ของบุคลากรในสังกัดสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติภารกิจของบุคลากรอื่นในสถานศึกษาของตน การปฏิบัติงานโดยยึดหลักการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด มีความโปร่งใส การดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนอย่างเคร่งครัด และมีความเท่าเทียมกัน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การรับรู้พฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทرف์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในสถานศึกษา กรณีการให้เงิน ทرف์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

**2. การใช้งบประมาณ** หมายถึง การประเมินการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษาของตน เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เริ่มจากการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส รูปแบบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้องของตนเอง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายใน การจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับการซื้อพัสดุ การให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาตนเองได้

**3. การใช้อำนาจ** หมายถึง การประเมินการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ต่อการใช้ อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ การใช้อำนาจสั่งการให้

ผู้ได้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ไม่ควรทำ สิ่งที่ไม่เหมาะสม หรือกิจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา การบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการเอื้อผลประโยชน์แก่ทีมงาน หรือพวกพ้อง และมีการซื้อขายตำแหน่ง

**4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ** หมายถึง การประเมินการรับรู้ของบุคลากร ในสถานศึกษาต่อการใช้จ่ายของราชการ ในประเด็นเกี่ยวกับการนำทรัพย์สินทางราชการในสถานศึกษาไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ ทั้งเป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษาขืมด้วยตนเองและการขืมโดยบุคคลภายนอกสถานศึกษา มีกระบวนการการขออนุญาตก่อนนำทรัพย์สินไปใช้ที่สะดวกและมีความชัดเจน มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ของทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงสถานศึกษาจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของสถานศึกษาด้วย

**5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต** หมายถึง การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาต่อการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยสถานศึกษาต้องทบทวนนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสถานศึกษา การประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตสถานศึกษา ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตในสถานศึกษา สถานศึกษามีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายใน นำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต

**6. คุณภาพการดำเนินงาน** หมายถึง การประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อคุณภาพการดำเนินงาน การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีขั้นตอนอย่างเคร่งครัด ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการให้บริการของสถานศึกษาแก่ผู้รับบริการ ผู้ที่มาติดต่อ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเปิดเผย ไม่ปกปิดหรือบิดเบือนข้อมูล อันแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่มีคุณธรรม และรวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเรียกรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกเปลี่ยนหรือเร่งรัดในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ การบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือกลุ่มหนึ่งกลุ่มใด

**7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร** หมายถึง การประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลสถานศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน

โดยข้อมูลที่เผยแพร่ต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถให้คำติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน การบริการ และมีการชี้แจงเมื่อผู้รับบริการเกิดความกังวล หรือสงสัยต่อสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน การจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา

**8. การปรับปรุงระบบการทำงาน** หมายถึง การประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา ทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและกระบวนการทำงานของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้ความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมสำหรับผู้รับบริการหรือผู้ที่เข้ามาติดต่อ ได้ร่วมพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษา

**9. การเปิดเผยข้อมูล** หมายถึง การประเมินผลการเผยแพร่ข้อมูลเนื้อหาที่เป็นปัจจุบันบนช่องทางเว็บไซต์สถานศึกษา เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ประชาชนได้รับทราบ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านข้อมูลพื้นฐาน ด้านการบริหารเงินงบประมาณ ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านการส่งเสริมความโปร่งใสในสถานศึกษา

**10. การป้องกันการทุจริต** หมายถึง การประเมินการนำเสนอข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ประชาชนได้รับรู้ 2 ประเด็น คือ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

**ครูผู้สอน** หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จากการวิเคราะห์หน้าที่การศึกษาและได้แนวทางในการนำไปใช้ในการวิจัย ดังแสดงภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
  - 1.3 คุณลักษณะและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
2. คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา
  - 2.1 ความหมายของคุณธรรม
  - 2.2 ความหมายของความโปร่งใส
  - 2.3 ความสำคัญของความโปร่งใส
  - 2.4 คุณธรรมและความโปร่งใสในสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
  - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
  - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
  - 3.3 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
  - 4.1 สถานที่ตั้ง
  - 4.2 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา
  - 4.3 วิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนา สพป.จันทบุรี เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

## แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

### ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ มีผู้วิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 21) กล่าวถึง ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ชี้นำและนำพาผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยการกำหนดนโยบายที่ใหญ่และสำคัญขององค์กร ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลและอำนาจของตนให้เกิดผลกระตุ้นและจูงใจบุคคลในองค์กรจะสามารถสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุริรัตน์ โตเจียว (2560 : 20) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของความสามารถนี้คือพลังในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้อื่น ผู้นำที่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้นได้ การระบุนวัตกรรมประสงค์และความสำคัญของงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน ผู้นำสามารถสร้างความรู้ถึงจุดประสงค์และขับเคลื่อนในหมู่สมาชิกในทีมได้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559 : 13) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561: 53) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

รักเกียรติ หงส์ทอง และชนพงษ์ อุดมทรัพย์ ( 2559 : 71) ได้อธิบายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้จัดการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มันเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้นำที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563 : 27) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกทางภาวะผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องคงตัวตลอดเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจกันในทีมงาน ผู้นำที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และผู้ตามในขณะนั้นจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามว่าเขาสามารถเป็นผู้นำที่เหมาะสมและสามารถนำทีมไปสู่ความสำเร็จได้

มูฟิด วาโชะ (2565 : 22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มในองค์กรสามารถทำได้โดยการสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจใน

กลุ่มงาน โดยการให้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นระเบียบ การสร้างความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร โดยการสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันข้อมูล การใช้อิทธิพลที่เหมาะสมจะช่วยให้องค์กรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อำนาจ มีราคา (2564 : 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติที่สำคัญในการบริหารจัดการและนำทีมงานสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีภาวะนี้จะมีความเข้าใจในความต้องการและความพึงพอใจของผู้ในทีม เขาจะใช้ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับผู้ในทีม ผู้นำที่มีภาวะนี้ยังสามารถใช้ความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการที่นำองค์กร โดยใช้อิทธิพลและอำนาจของตน เพื่อกระตุ้นใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้นำต้องการ ทั้งนี้ต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น ให้เกิดความกระตือรือร้น ริเริ่มสร้างสรรค์ วางแผน และจัดการให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกด้วยกัน ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นิถุชลา ล้นเหลือ (2554 : 12) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) โดยการโน้มน้าวใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากรและการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงานมีการประพฤติตนปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร (2562 : 32) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในองค์กร ผู้นำเหล่านี้มีความเข้าใจในความสำคัญของการปรับตัวและปรับเปลี่ยนเพื่อให้องค์กรเข้ากับสภาวะ

การเปลี่ยนแปลงที่เป็นธรรมชาติในโลกธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำเหล่านี้มีความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งในวิสัยทัศน์ขององค์กรและมีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์นั้นไปสู่การปฏิบัติอย่างสมดุลและมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ

ภาณุวัฒน์ เหมนวล (2563 : 19) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคมเป็นวิสัยทัศน์ที่สามารถอธิบายให้เห็นว่าองค์กรหรือประเทศในอนาคตจะมีลักษณะมีการเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันในรูปแบบใดหรืออย่างไร

รักเกียรติ หงษ์ทองชนพงษ์อุดมทรัพย์ (2559 : 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดีเป็นผู้นำที่สำคัญและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำที่มีความสามารถในด้านนี้สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจนและสามารถขยายความคิดให้คนอื่นยอมรับและปรับเปลี่ยนตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทัศนียา ชื่นเจริญ (2561 : 33) ได้อธิบายความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีคุณสมบัติหลายประการที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์ การนำไปสู่การปฏิบัติ การสร้างโอกาส การสร้างพลังบวก และการสร้างจริยธรรม ซึ่งจะเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

สมัชชา จันทรแสง (2558 : 15) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานในองค์กร ใช้เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่จะสร้างอนาคตขององค์กร ผู้นำจะต้องสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยโน้มน้าวให้ผู้คนเชื่อในวิสัยทัศน์นั้น และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

กรวัฒน์ อัดชู (2559 : 17) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า เป็นความสามารถของผู้นำในการทำความเข้าใจและมองเห็นสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กรด้วยทักษะและกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ ที่เหมาะสมจะสามารถนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่อนาคตใหม่และดีกว่าได้มีคำแนะนำที่ชัดเจนและแนวคิดนี้ขยายออกไปในทางปฏิบัติและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง แล้วมันเกี่ยวกับการดำเนินการจริงด้วยจิตวิญญาณที่ทุ่มเท โดยการกระตุ้น จูงใจ ส่งเสริม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของทุกคน และเป็นผู้นำแบบอย่างตามหลักความพอเพียงและคุณธรรม

ภวพร วรรณไชย (2559 : 68) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารว่าการเป็นผู้นำเป็นที่ยึดถือในการกำหนดทิศทางขององค์กร ดังนั้นจำเป็นต้องมีแผนว่าต้องการให้

โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต และต้องทำความเข้าใจกับครูเกี่ยวกับแผนนี้ด้วย ผู้บริหารยังต้องสนับสนุนให้ครูพยายามอย่างเต็มที่และมีความคิดสร้างสรรค์ และนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องประพฤติตนในทางที่ดีและมีจริยธรรม

อรพรรณ หันแกลง (2563 : 44) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำมีอำนาจพิเศษในการเลือกสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มในอนาคต พวกเขาจัดทำแผนที่ชัดเจนและนำต้นตื้นที่ทุกคนสามารถเชื่อและดำเนินการให้เกิดขึ้นร่วมกัน พวกเขาทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อเสนอไอเดียและดูแลให้แน่ใจว่าทุกอย่างเป็นไปได้

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ในการที่นำองค์การกระตุ้นใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น ให้เกิดความกระตือรือร้น ริเริ่มสร้างสรรค์ วางแผน และจัดการให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกด้วยกัน มีการดำเนินการเป็นไปตามแผนกลยุทธ์ขององค์การและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลักของสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### **คุณลักษณะและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์**

จากการศึกษา ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีความสำคัญและความจำเป็นต้องมีคุณลักษณะและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

ทักษิณ มวลมนตรี (2564 : 16) อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. สร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดอนาคตขององค์กร การจะประสบความสำเร็จได้ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ซึ่งไม่ใช่แค่จินตนาการเท่านั้น วิสัยทัศน์ของผู้นำจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายนอกและภายในอย่างละเอียดรวมถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อองค์กรและจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรเอง นอกจากนี้ผู้นำจะต้องสามารถระบุโอกาสสำหรับอนาคตได้

2. สร้างฝันให้เป็นจริงเกี่ยวข้องกับปรับเปลี่ยนส่วนต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การปรับเปลี่ยนส่วนต่าง ๆ นี้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

3. สร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาให้เติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน การสร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติเมื่อกำหนดทิศทางและ



จัดระบบต่าง ๆ ให้พร้อมแล้ว จะช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรผู้นำจะต้องคัดเลือกและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ต้องการ นอกจากนี้ยังต้องสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การวัดผลเป็นอีกหนึ่งขั้นตอนที่สำคัญในการสร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ

4. สร้างพลังผู้นำที่ดีต้องเป็นคนที่น่าเชื่อถือ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจ และสร้างไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้นำมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ ความรู้ ความสามารถ และลักษณะของผู้นำที่จะสร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือโดยปราศจากคำถามหรือลังเลจากผู้ปฏิบัติจะต้องเป็นคนที่ทำในสิ่งที่พูดและพูดในสิ่งที่ทำ มีความสามารถในการสื่อสาร กระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ให้กำลังใจเมื่อมีอุปสรรค

5. สร้างจริยธรรมผู้ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำ ต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหาอุปสรรค และมีเมตตาที่จะแนะนำช่วยเหลือสั่งสอน รวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กร

กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560 : 14 – 16) ได้นำเสนอถึงความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และรายละเอียดของภารกิจที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของรัฐมีประสิทธิภาพและมุ่งมั่น วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้ความรู้สึกถึงวัตถุประสงค์และทิศทาง ซึ่งนำบุคคลและองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันผ่านความท้าทายและความไม่แน่นอน และสร้างความมั่นใจว่าการกระทำสอดคล้องกับผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งระดับสมรรถนะระดับ 5 เป็นระดับสูงสุดที่ผู้บริหารหรือผู้นำต้องแสดงศักยภาพของตนเองด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบให้ประสานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ และผู้นำองค์กรต้องมีความสามารถในการคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดผลกระทบใดต่อองค์กรและต่อประเทศบ้าง จากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทุกด้าน ทั้งภายในและภายนอก สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดีและการมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ออนไลน์. 2561) ได้นำเสนอถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรใด ๆ เนื่องจากช่วยในการสร้างความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานะปัจจุบันและศักยภาพขององค์กร ข้อมูลนี้จำเป็นสำหรับฝ่ายบริหารในการทำความเข้าใจตำแหน่งและความสามารถขององค์กร

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์แล้วจะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงานและเมื่อได้ประชุมคณะกรรมการบริหารแล้ว ควรสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเกิดเข้าใจที่ตรงกัน

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดแผนงาน และโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนำแผน / โครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

4. การประเมินวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการวัดผลความสำเร็จขององค์กรหรือองค์การใด ๆ วิสัยทัศน์เป็นแนวทางหรือเป้าหมายที่องค์กรต้องการที่จะเป็นในอนาคต การประเมินวิสัยทัศน์จะช่วยให้ทราบว่าองค์กรมีความก้าวหน้าอย่างไรในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และจะช่วยให้ทราบว่ามีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์เพียงใด นอกจากนี้ การประเมินวิสัยทัศน์ยังช่วยให้ทราบถึงประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์ว่ามีผลกระทบอย่างไรต่อการดำเนินงานขององค์กร

นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561 : 45) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร แล้วนำมาวิเคราะห์ กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กรไปสู่ให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งไว้

2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communication) เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อที่จะถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถาบันสู่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขาในการสื่อสารวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดสามารถเข้าใจได้ สิ่งนี้ต้องอาศัยความสามารถในการแสดงวิสัยทัศน์ในลักษณะที่กระชับและน่าสนใจ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) ต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างความเข้าใจและความยินยอมในวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทุกครั้งที่มีโอกาส นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยเชื่อมโยงกับกลุ่มงานและบุคลากรที่มีความสนใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม โดยสร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจ เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

5. การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

อรพรรณ หันแถลง (2563 : 28) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ 3 ประการ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร (2562 : 16) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

กรวัฒน์ อัดชู (2559 : 23) ได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบด้วย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562 : 22) ได้การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์พบว่า มีองค์ประกอบทางทฤษฎี 10 องค์ประกอบ โดยพิจารณาองค์ประกอบที่มักสอดคล้องกับแนวความคิดทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดเป้าหมายความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและสถาบันการศึกษาในปีงบประมาณ 2562 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดองค์ประกอบ 5 ประการของการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ได้แก่ สร้างวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ เป็นตัวอย่างที่ดีและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

พิมพ์ศนิดา จึงสุทธิวงษ์ (2563 : 31) ได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจินตนาการ ผู้บริหารที่มีความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงานและเป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษาเป็นต้นเหตุที่สร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ และมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล และมีความสามารถในการจูงใจผู้บริหารที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน จะสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจให้กับบุคลากร

2. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และทิศทางที่ถูกต้องต่อการเปลี่ยนแปลง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด

3. ด้านแรงบันดาลใจ ในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องไม่เพียงแต่มีความรู้และทักษะเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ด้วยจะต้องสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูรู้สึกถึงจุดประสงค์และการอุทิศตนต่อโรงเรียน ซึ่งสามารถทำได้โดยการแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทให้การจัดการศึกษาอย่างแท้จริงและโดยการสร้างกรอบความคิดเชิงบวก

4. ด้านความยืดหยุ่น การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ศรียา ทองนุ้ย (2566 : 44) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เขาเสนอขั้นตอนในการสร้างวิสัยทัศน์จากแหล่งต่าง ๆ รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์ห้วงค์กรจะกำหนดทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้สำเร็จ การประเมินช่วยประเมินประเด็นและโอกาส และตัดสินใจเลือกโดยใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่ดีสถานะปัจจุบันของการดำเนินการโรงเรียนมีอะไรบ้าง และอยากให้อนาคตเป็นอย่างไร

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ต้องสร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังผู้อื่นและชี้แจงการดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ โดยการสื่อสารความคิดของพวกเขา ส่งเสริมหรือขยายความคิด ความเชื่อ และแนวความคิดของคุณให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นที่รู้จักและเข้าใจเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันให้กับองค์กร สิ่งนี้เป็นที่ยอมรับของทุกคน

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

พรเทพ เสถียรนพเก้า (2561 : 23) ได้สรุปภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์  
ของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนะของนักวิชาการ

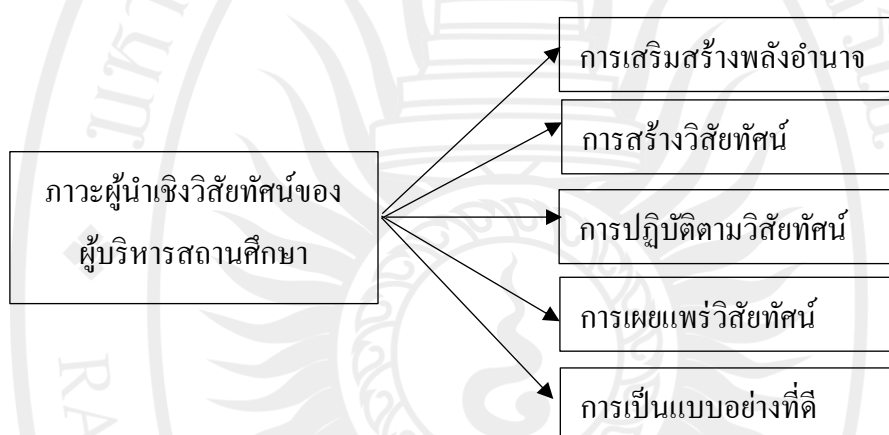
องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	ทักษิณ มาดมณตรี (2564)	กฤษฎาภรณ์ นาชัย (2560)	สพฐ. (2561)	นพรินทร์ สุบินรัตน์ และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2561)	อรพรรณ หันแดง (2563)	พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติจักร (2562)	กรวิวัฒน์ อัดชู (2559)	สิงห์คำ ยอดปานนท์ (2562)	พิมพ์ศนิดา จิงสุทธิวงษ์ (2563)	พรเทพ เสถียรนพเก้า (2561)	ความถี่
1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ				✓			✓		✓		3
2. การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์		✓	✓		✓	✓	✓	✓			6
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	7
6. การประเมินวิสัยทัศน์			✓								1
7. การสื่อสารวิสัยทัศน์				✓						✓	2
8. การสร้างจริยธรรม	✓										1
9. การสร้างพลังผู้นำ	✓										1
10. การสร้างนวัตกรรมและ การเปลี่ยนแปลง								✓			1
11. การมีส่วนร่วม		✓									1
12. จินตนาการ									✓		1
13. ความยืดหยุ่น									✓		1

จากตาราง 1 แสดงว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่  
ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการ นักวิจัย  
จำนวน 10 ท่าน ซึ่งแนวคิดแต่ละท่านได้นำเสนอทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำ



เชิงวิสัยทัศน์ สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่บ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 13 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงพิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป นำมาเป็นองค์ประกอบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี

จากองค์ประกอบที่สามารถสังเคราะห์ได้ข้างต้น นำมาซึ่งการศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการ นักการศึกษา ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังแผนภูมิ ดังนี้



**ภาพประกอบ 2** รูปแบบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพประกอบ 2 พบว่า สิ่งที่ได้นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)
2. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)
4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Propagation of vision)
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### องค์ประกอบที่ 1 การสร้างเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมพลังอำนาจไว้ดังต่อไปนี้

ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2563 : 241) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดการที่ช่วยสร้างสรรค์และสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน โดยการให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร และมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน

วิรินทร์ดา เสือจอย (2564 : 41) ได้สรุปแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ จัดเป็นแนวคิดที่สำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กร การนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพงานนั้น ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และเข้าใจความหมาย แนวคิด วิธีการ เสริมสร้างพลังอำนาจอย่างถ่องแท้ และเชื่อว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการนำศักยภาพทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพขององค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องรู้จักปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานจากระบบการควบคุม สั่งการมาเป็นระบบการสนับสนุน และเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร ทุกระดับในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการสร้างทีมงานที่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ผู้บริหารควรให้โอกาสและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานในขอบเขตที่เป็นไปได้และให้เกียรติแก่พนักงานที่มีผลงานดี นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้รางวัลและผลตอบแทนอย่างยุติธรรมตามความสำเร็จของพนักงาน

ศรียา ทองนุ้ย (2566 : 20) ได้นำเสนอ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ก่อให้เกิดคุณลักษณะที่สำคัญในตัวบุคคล คือ

1. มีความตระหนักในคุณค่าของตน
2. มีความพึงพอใจในงาน
3. มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
4. สามารถแก้ปัญหา/จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
5. สามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ

พิมพ์ศนิดา จึงสุทธีวงษ์ (2563 : 40) ได้เสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 5 ขั้นตอน คือ

1. สภาวะทางจิตใจที่ไร้อำนาจเป็นสถานะที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและผลงานของบุคลากรในองค์กร ปัจจัยที่สร้างสภาวะนี้สามารถมาจากหลายด้าน เช่น ขั้นตอนระบบราชการที่ซับซ้อนและยุ่งเหยิง โครงสร้างขององค์การที่สูงเกินไป วัฒนธรรมองค์กรที่ควบคุมอำนาจจากส่วนบน และระบบการให้รางวัลที่ไม่สนับสนุนบุคลากรที่มีคุณภาพจริง ๆ

2. การใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหาร การบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรหรือองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสำเร็จในการดำเนินงาน การใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้บุคลากรรู้สึกตนมีความสามารถมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทในการทำงานด้วย

3. การเพิ่มความสามารถของตนเอง เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ได้บังคับบัญชา เพราะความสามารถที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาจะส่งผลต่อการทำงานและผลลัพธ์ที่ได้ในองค์การ การเพิ่มขีดความสามารถของตนเองสามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้รับมาจากการประเมินตนเอง การสังเกตบุคคลอื่น การให้ผลการตอบรับทางวาจา เช่น การชมเชย การได้รับให้กำลังใจในการทำงานที่สร้างความเชื่อมั่นและมีความไว้วางใจที่ดีต่อกัน

4. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นพยายามมากขึ้น และตระหนักในความสามารถของตนเอง และต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมเป็นกระบวนการที่สำคัญในองค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองและงานอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และเข้าใจความหมาย แนวคิด วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างถ่องแท้ และเชื่อว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการนำศักยภาพทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพขององค์กร ต้องรู้จักปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การทำงานจากระบบการควบคุมมาเป็น

ระบบการสนับสนุน และเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร ทุกระดับในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจ และบรรยากาศความเป็นกันเอง

### องค์ประกอบที่ 2 การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ ไว้ดังต่อไปนี้

สมัชชา จันทรแสง (2558 : 31) ได้สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร วิสัยทัศน์เป็นแนวทางที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องการให้องค์กรเดินทางไปสู่ออนาคต วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรว่าเป็นสิ่งท้าทายที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน เพื่อต้องการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

ภวพร วรรณไชย (2559 : 88) สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก องค์กรนำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติ แนวทางในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน

กรวัฒน์ อัดชู (2559 : 24) สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึงผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรต้องร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กำหนดความแตกต่างที่ชัดเจนจากสถานะปัจจุบัน วิสัยทัศน์นี้ควรสร้างขึ้นโดยการรวบรวมความคิดจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและความพยายามร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อนาคตที่จินตนาการไว้ควรมีความเฉพาะเจาะจง น่าเชื่อถือ สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแนวทางที่ปลูกฝังความหวังและความเชื่อว่าองค์กรสามารถบรรลุสถานะที่ดีกว่าสภาพปัจจุบันได้

อรพรรณ หันแกลง (2563 : 51) สรุปไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถสร้างภาพของอนาคตได้อย่างชัดเจน โดยต้องอาศัยการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดผลดีที่สุดกับสถานศึกษาในอนาคต

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559 : 44) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญในการสร้างอนาคตที่ดี คนที่มีวิสัยทัศน์จะมองเห็นโอกาส ใจกว้าง และกล้าที่จะปรับเปลี่ยน และเรียนรู้ เพื่อเป็นคนที่เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองและองค์กร

จากที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ของผู้บริหารสถานศึกษานำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ในอนาคต โดยมีกลยุทธ์เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

### องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561 : 68) สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง ความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริงจะต้องมีความร่วมมือทุ่มเทความสามารถและการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน การสร้างความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560 : 36) สรุปว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์คือ การยึดมั่นในวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล เมื่อผู้นำสามารถเชื่อมโยงและแปลวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนปฏิบัติการได้ จะกระตุ้นความรู้สึกถึงจุดประสงค์และแรงจูงใจในหมู่พนักงาน ซึ่งในทางกลับกันจะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้อำนาจแก่บุคคลในการใช้ศักยภาพสูงสุดของตนเอง ด้วยการกระจายและเสริมสร้างอำนาจ ผู้นำเปิดโอกาสให้พนักงานได้คิดอย่างสร้างสรรค์และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

กรวัฒน์ อัดชู (2559 : 24) สรุปว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญโดยต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกับความร่วมมือทุ่มเทความสามารถและการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน และความพยายามของบุคลากรภายในโรงเรียนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นสามารถดำเนินไปเป็นผลสำเร็จได้

ภาพร วรรณไชย (2559 : 91) สรุปว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงจะต้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และสามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เอง เพื่อให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงานและเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ศรียา ทองนุ้ย (2566 : 21) ได้สรุปว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา วิสัยทัศน์เป็นแนวทางที่ชัดเจนและเป็นแรงบันดาลใจในการดำเนินงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการรับฟังและเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลภายในหรือภายนอก จากนั้นจะต้องวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นเพื่อให้เกิดภาพอนาคตที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในองค์กรหรือสถานศึกษานั้น เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้เติบโตและเป็นที่ยอมรับในสังคม



พัชรา วาณิชวศิน (2560 : 45 - 46) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จวิสัยทัศน์ที่ดีที่สามารถนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กรไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้นจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ แก่องค์กรจนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติการสร้างวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการ ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์นั้นได้ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์กรซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันดังนั้นผู้บริหารระดับสูงนอกจาก จะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์แล้วทักษะที่ต้องมีเช่นเดียวกันคือการกำหนดกลยุทธ์นโยบายและ โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ส่วนผู้บริหารระดับกลางจะต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่แผนระยะกลาง (3-5 ปี) และแผนกลยุทธ์ระยะสั้นได้ (1-2 ปี) รวมทั้ง ผู้บริหารระดับกลางต้องสามารถปฏิบัติตามแผนได้ทันที (1 สัปดาห์ - 1 ปี) ตามกรอบของระยะเวลาและการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงตามที่กำหนดไว้

เฮคแมน สมิท โอลิเวอร์ (Hackman Schmitt-Oliver & Tracy. 2002 : 47) ได้กล่าวสอดคล้องกันว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า ที่ช่วยให้เราสามารถก้าวไปในทิศทางที่เราต้องการได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพ

วิลมอร์ (Wilmore. 2002 : 21 - 22) กล่าวว่า การปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องจัดการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย งบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยต้องระบุเป้าหมายและแผนกลยุทธ์อย่างละเอียดรวมทั้งกิจกรรมทุกอย่าง กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตรและอื่น ๆ ต้องสอดคล้องและมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา

เซคคาโร และแบงก์ (Zaccaro & Banks. 2004 : 367 - 368) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงจะต้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และสามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เอง เพื่อให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงานและเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ดูบริน (DuBryn. 2006 : 94) ได้อธิบายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเตรียม และใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่หลากหลาย และมากที่สุดที่จะช่วยให้สามารถนำมาปรับใช้ได้หลากหลายสถานการณ์ และตามความจำเป็นที่ต้องใช้ข้อมูล สำหรับขั้นตอนในการสร้างวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การระบุทักษะที่จำเป็นที่จะช่วยให้การดำเนินงานหนึ่ง ๆ ประสบความสำเร็จ การประเมินปัญหาและโอกาส

ที่เอื้ออำนวยประเมิน และตัดสินใจเลือก ทั้งนี้จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่าปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไร และต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรกำหนดภาพในอนาคตที่มีการสร้างและพัฒนาให้แตกต่างจากภาพปัจจุบันอย่างชัดเจนด้วยการระดมความคิดของทุกคนโดยไม่ขัดต่อเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นภาพที่เฉพาะเจาะจง เป็นไปได้ น่าเชื่อถือ โดยอาศัยความร่วมมือทุ่มเทความสามารถและความพยายามของบุคลากรภายในโรงเรียน ดำเนินการสู่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นให้เป็นผลสำเร็จ

#### องค์ประกอบที่ 4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Propagation of vision)

สมัชชา จันทรแสง (2558 : 34) สรุปว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์คือ แนวทางหรือแผนการที่องค์กรหรือองค์การภาครัฐต้องการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้และปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร และมีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

กรวัฒน์ อัดชู (2559 : 25) สรุปว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรเข้าใจและรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีความกระชับและชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและคุณประโยชน์ของวิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความเข้าใจและความรู้สึกเชิงบวกให้กับผู้เกี่ยวข้อง ทำให้พวกเขามีความรู้สึกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความสำเร็จ

ภวพร วรรณไชย (2559 : 91) สรุปว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสื่อสารอธิบายหรือการจูงใจโน้มน้าวให้คนอื่นเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน เกิดการยอมรับเชื่อถือ และเต็มใจที่จะปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

แซคคาโร และแบงค์ (Zaccaro and Banks, 2004 : 367 - 380) เสนอวิธีการจะแสดงให้เห็นผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้นั้น จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบเกิดความเข้าใจและยอมรับซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง โดยการใช้วาทศิลป์ เช่น การใช้อุปมา การเขียนเป็นคำขวัญ การเขียนเป็นข้อความที่มีความหมาย การใช้ภาพสัญลักษณ์ใด ๆ ที่เป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์

คูบริน (Dubrin, 2006 : 94) ได้อธิบายถึง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา ไม่ใช่แค่การสร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นทราบและนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ สามารถทำได้โดยใช้สื่อภาพที่ถ่ายทอดและขยายความคิดและความเชื่อของ

ผู้บริหารไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กรที่ทุกคนยอมรับ

สรุปว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ฟังมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าวใจ หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ อยากรูทิสตน และทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื่อมมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์กร

#### องค์ประกอบที่ 5 การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

จากการศึกษา นักวิชาการทางการศึกษาหลายท่าน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างที่ดี ไว้ดังต่อไปนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559 : 49) สรุปว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) หมายถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นแบบอย่างที่ดีคือผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและความสามารถในการประพฤติตนอย่างเหมาะสมตลอดเวลา พวกเขาเป็นคนที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน หรือบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีต้องมีความเป็นผู้หน้าที่เข้มแข็งและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น พวกเขาต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนอย่างถูกต้องและเป็นธรรม และต้องมีความเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจที่สอดคล้องกับความเป็นส่วนตัวและความเป็นประโยชน์ของโรงเรียน

ชัยเสถียร พรหมศรี (2561 : 29) สรุปว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทโซโยมีความประพฤติเป็นแบบอย่างในเรื่องความกระตือรือร้น มุ่งมั่นผูกพันและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องมีความสม่ำเสมอ จริงใจให้ความสำคัญกับผู้อื่น ไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมตามหลักประชาธิปไตยโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัด และไม่ฟุ่มเฟือย ปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และดำเนินชีวิตภายใต้คุณธรรม และจริยธรรมอันดีงาม

ทอมป์สัน (Thompson. 2005 : 147) ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีหมายถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่รวมถึงการแสดงออกในลักษณะที่อบอุ่นให้ความสนใจต่อสมาชิกและเป็นกัลยามิตรที่ดี

วัฒนา ปะกิกา (2560 : 41) สรุปว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการประพฤติตนอย่างเหมาะสมและเป็นที่ศรัทธาของทุกคน ที่เกี่ยวข้องผู้บริหารที่ดีควรมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นคนดีที่มีความเชื่อถือได้ ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่น ผู้บริหารที่ดียังเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อองค์กร

กาปูร์ (Kapur, 2007 : 79) ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีคือการไม่ย่อท้อมีความมุ่งมั่นหวังอดทนและฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษา สรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนในการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ต้องมีความสม่ำเสมอ จริงใจให้ความสำคัญกับผู้อื่น ไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนแต่มุ่งทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นที่ศรัทธาสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้องมีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

### คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา

จากการศึกษา องค์กร นักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวม ทั้งจากการประเมินผลเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสำหรับองค์กรรัฐ คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตลอดจนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### ความหมายของคุณธรรม

จากการศึกษา หน่วยงาน นักการศึกษากล่าวถึง ความหมายของคุณธรรม ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560 : 22) นำเสนอความหมาย คุณธรรม จริยธรรม (Morality Ethic) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรวจตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำคัญผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่

I – Integrity	ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
A – Activeness	ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและจิตบริการ
M – Morality	มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
R – Responsiveness	คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง
E – Efficiency	มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
A – Accountability	ตรวจสอบได้
D – Democracy	ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย
Y – Yield	มุ่งผลสัมฤทธิ์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 263) ให้ความหมาย คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี คุณธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตนเพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมเย็น คุณธรรมมีหลายรูปแบบ เช่น คุณธรรมในรูปแบบค่านิยมเชิงจริยธรรม คุณธรรมในรูปแบบ ศีลธรรม หรือจริยธรรมในรูปแบบของธรรมะ ทั้งนี้คุณธรรมยังหมายรวมถึงค่านิยมในสังคม ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งคุณธรรมเหล่านี้บางครั้งก็เป็นความรู้สึก อาทิ หิริ โอตตัปปะ และบางครั้งก็เป็นพฤติกรรมจากการกระทำ เช่น การมีสัมมาอาชีพะ การให้ทาน เป็นต้น

พัชรา วาณิชวสิน (2560 : 12) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า หมายถึง คุณธรรมเป็น คุณค่าที่สำคัญในการสร้างสังคมที่เป็นสิ่งดีและเป็นประโยชน์ สร้างความเข้าใจและความเห็นอก เห็นร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นและความเป็นอันดับแรกในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี คุณธรรมเป็น แรงบันดาลใจให้เราทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และสร้างความสุข ความสงบในชีวิต ของเราเองและผู้อื่น

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2559 : 14) สรุปไว้ว่าคุณธรรม หมายถึง คุณธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตของมนุษย์ คุณธรรมหมายถึงสภาพคุณงามความดี ทางความประพฤติและจิตใจของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาผ่านการกระทำทางกาย วาจา และจิตใจของ เราเอง คุณธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอยู่ในจิตใจของเรา และมีผลกระทบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม ในทางที่เป็นประโยชน์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559 : 16) ให้ความหมาย คุณธรรม หมายถึง คุณธรรมเป็นหลักธรรมที่สอดคล้องกับความเป็นมนุษย์ และเป็นแนวทางในการพึ่งพาตนเองและ ผู้อื่นในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง คุณธรรมช่วยให้เรามีความเข้าใจและเห็นภาพรวมของสังคม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น นอกจากนี้ คุณธรรมยังเป็นแหล่งแรงบันดาลใจในการพัฒนา ตนเอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ คุณธรรมเป็นฐานะที่สำคัญในการสร้างสังคมที่เป็นสุขและยั่งยืน

สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงาม ความดี จากพฤติกรรม การปฏิบัติตนตามคุณธรรม เพื่อประโยชน์ และความเป็นสุขของคนในสังคม ที่แสดงออกมาจากจิตใจสะท้อนทางความ ประพฤติ การแสดงออก ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



### ความหมายของความโปร่งใส

จากการศึกษา นักการศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ผู้วิจัยได้รวบรวม ความหมายความโปร่งใส ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2565 : 4 - 5) ได้นำเสนอความโปร่งใส เป็นการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่มีการเปิดเผย ข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ผ่านช่องทางสื่อสารที่เหมาะสม หลากหลายช่องทางเพื่อผู้รับบริการสามารถ เข้าถึงบริการได้อย่างสะดวก เท่าเทียม ทั้งถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชนสามารถติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานได้โดยสะดวกเต็มที่

กฤษฎาภรณ์ นาคทิพย์วรรณ (2565 : 21) สรุปความหมาย ความโปร่งใส หมายถึง หนึ่งในหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของ รัฐหรือเอกชน การมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนและ สร้างความเป็นธรรมในการดำเนินงานของหน่วยงาน การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความโปร่งใส นั้น จะต้องมีแผนและระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยทุกคนในหน่วยงานจะต้องรู้ เรื่องและปฏิบัติตามแผนอย่างตรงไปตรงมา และมีหลักฐานที่เพียงพอเพื่อรับการตรวจสอบ นอกจากนี้ หน่วยงานยังควรอำนวยความสะดวกต่อผู้มาตรวจสอบ โดยการจัดเตรียมเอกสาร และข้อมูลที่เกี่ยวข้องไว้ให้เรียบร้อย

ปรัชญา คล้ายชุ่ม (2561 : 19) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความโปร่งใส มีความหมาย ตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน โดยที่การทุจริตคอร์รัปชันให้ความหมายเชิงลบ ส่วนความ โปร่งใสให้ความหมายในเชิงบวก ซึ่งสถาบันที่ศึกษาเกี่ยวกับทุจริตคอร์รัปชัน มักนำเอาความคิด เรื่องความโปร่งใส มาใช้บ่งชี้ความคืบหน้าประสิทธิภาพของระบบราชการ นอกจากนี้การไร้ซึ่งความ โปร่งใสยังสามารถลุกลามไปถึงการขาดธรรมาภิบาลในข้ออื่น ๆ ได้แก่ การไม่สามารถตรวจสอบได้ และการขาดความน่าเชื่อถือ (accountability) โดยสรุปความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส (Transparency) คือ การปฏิบัติงานที่ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต ในการบริหารงาน ซึ่งมีหัวใจสำคัญ 4 เรื่อง คือ ความไว้วางใจ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและ กระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง

### ความสำคัญของความโปร่งใส

สิชล เพิ่มพูน (2560 : 14 ; อ้างถึงใน สถาบันพระปกเกล้า. 2545 : 2 - 3) ได้กล่าวถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยระเบียบ การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2543 ได้ระบุหลักสำคัญไว้ 6 หลัก คือ

1. หลักนิติธรรม ประกอบด้วย การบัญญัติกฎหมาย การประพฤติดังกฎหมาย กฎข้อบังคับ รวมถึงการบังคับใช้
2. หลักคุณธรรม ประกอบด้วย ความยึดถือในความถูกต้อง ประชาชนสามารถพัฒนาตนเอง มีความจริงใจ ซื่อสัตย์ต่อกัน และมีระเบียบวินัย
3. หลักความโปร่งใส ประกอบด้วย เปิดเผยข้อมูล ทำให้เกิดความไว้วางใจ การเปิดเผยให้มีการเข้าถึงข้อมูล รวมถึงการมีกระบวนการตรวจสอบ
4. หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูล ร่วมเสนอแนะข้อมูล ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ติดตาม ตรวจสอบ รวมถึงการประเมินผล
5. หลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วย สิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึกต่อสังคมส่วนรวม ความเคารพความเห็นต่าง ใส่ใจปัญหาสาธารณะ
6. หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วย บริหารจัดการ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและสามารถแข่งขันได้

สิรินญา ศิริประโคน (2560 : 22) ได้นำเสนอ ความสำคัญของความโปร่งใส ดังนี้

1. ความโปร่งใสเป็นสิ่งที่ช่วยให้นักลงทุนทั้งนักลงทุนภายในประเทศและต่างประเทศเกิดความมั่นใจ และเพิ่มความน่าเชื่อถือของสภาพเศรษฐกิจ
2. ความโปร่งใสช่วยสนับสนุนให้สามารถตรวจสอบได้ ทั้งการตรวจสอบโดยภาครัฐและภาคเศรษฐกิจ หากไม่มีความโปร่งใส การตรวจสอบจะไม่สามารถดำเนินการได้
3. ความโปร่งใสนับว่าเป็นหัวใจของประชาธิปไตย กล่าวคือ ความโปร่งใส หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของรัฐบาลที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตและเป็นการมอบอำนาจแก่ประชาชนที่จะเลือกดำเนินชีวิตจากข้อมูลที่ได้รับอันเป็นการสร้างทางเลือก และสร้างความเท่าเทียมให้แก่ประชาชน
4. ความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพในอดีตกกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาจะพิจารณาเฉพาะประเด็นเรื่องรายได้ งบในการใช้จ่าย รวมถึงการว่าจ้าง อย่างไรก็ตามปัจจุบันนี้มีการยกประเด็นเข้ามาพิจารณาเพิ่มเติม ได้แก่ เรื่องความเป็นอยู่ของประชาชน เศรษฐกิจท้องถิ่น สังคม และสิ่งแวดล้อมชุมชน เป็นต้น
5. ความโปร่งใสของรัฐ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นของนักลงทุน นอกจากนี้ ประสิทธิภาพในการบริหารนโยบายของรัฐบาล และการพัฒนาให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้นยังสามารถลดผลเสียของนโยบายรัฐบาล เช่น การพัฒนาระบบต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ลดความซับซ้อน การแก้ไขปัญหาเรื่องการทุจริต การจัดเก็บภาษีให้รวดเร็วยิ่งขึ้น และลดความสิ้นเปลืองทรัพยากรของรัฐ

6. การรับประกันความโปร่งใส คือ การรับประกันสิทธิให้กับบุคคลในข้อมูลรูปแบบต่าง ๆ โดยที่สิทธิเหล่านี้สามารถป้องกันการละเมิดอำนาจที่เกิดขึ้นจากการมีข้อมูลที่ไม่เพียงพอ ดังนั้น จึงช่วยลดปัญหาการคอร์รัปชันได้ด้วย การรับประกัน ความโปร่งใยังส่งเสริมการพัฒนาด้วยการเปิดโอกาสให้หน่วยงาน หรือตัวบุคคลได้แสดงการโต้ตอบต่อปัญหา ด้วยวิธีการทางประชาสังคม ทางการเมือง และทางเศรษฐกิจ เป็นไปด้วยความเท่าเทียม

7. การส่งเสริมความโปร่งใสทำให้ประชาชนเกิดการมีส่วนร่วม เนื่องจากความโปร่งใสในกระบวนการนโยบายจะช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจของประชาชน และยอมรับนโยบายใหม่ ๆ ได้ง่าย และรวดเร็วมากขึ้น ทั้งนี้กระบวนการสร้างความโปร่งใส เช่น การแจ้งให้ประชาชนทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับนโยบายที่จะมีขึ้น การให้ข้อมูล และการเปิดให้แสดงความคิดเห็น จะส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบายนั้น ๆ ประชาชนจะสามารถนำนโยบายที่เห็นว่าไม่เหมาะสมมาชี้แจงและให้คำแนะนำได้ รวมทั้งประชาชนสามารถเรียกร้องนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วความโปร่งใสจะส่งผลให้เกิดการพัฒนานโยบายที่ดียิ่งขึ้น

8. ความโปร่งใสนั้นมีความสำคัญต่อประชากรทุกคน เพราะในการการตัดสินใจใด ๆ ของรัฐนั้นย่อมส่งผลต่อประชากรไม่กลุ่มใดก็กลุ่มหนึ่ง ดังนั้นประชาชนในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและได้รับผลกระทบจึงมีสิทธิที่จะรับรู้ถึงกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นของรัฐบาล เพื่อที่ประชาชนจะมั่นใจว่า การที่รัฐบาลได้ตัดสินใจไปนั้นมีเหตุผลอย่างไร จะส่งผลกระทบต่อในแง่บวกหรือแง่ลบต่อตนเอง ซึ่งหากการตัดสินใจของรัฐโปร่งใส ก็จะทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นต่อรัฐ และนอกจากนี้หากการตัดสินใจที่มีความโปร่งใส รัฐก็จะมีค่าน่าเชื่อถือจากประชาชนเพิ่มขึ้น

สรุปจากการศึกษา ความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของการมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน โดยแนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส (Transparency) คือ การปฏิบัติงานที่ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต ในการบริหารงานซึ่งมีหัวใจสำคัญ 4 เรื่อง คือ ความไว้วางใจ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และกระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2543 ได้ระบุหลักสำคัญไว้ 6 หลัก คือ หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ

### คุณธรรมและความโปร่งใสในสถานศึกษา

จากการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานป้องกันปราบปรามทุจริตแห่งชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทุกแห่ง ทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ได้มีการดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทั้งนี้ถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยในระยะแรก (พ.ศ. 2561 – 2565) กำหนดค่าเป้าหมายให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (85 คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผู้วิจัยได้รวบรวม แนวทางการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ดังนี้

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563 : 5) นำเสนอ เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ในปีงบประมาณ 2563 จำแนกออกเป็น 10 ตัวชี้วัด โดยมีการประเมินระดับการปฏิบัติ 4 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ดังนี้

#### ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์ในการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษา ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในสถานศึกษาของตนเองที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติภารกิจตามหลักมาตรฐาน มีความโปร่งใส ดำเนินการหรือปฏิบัติงานตามขั้นตอน ด้วยความเท่าเทียมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่ว่าผู้มาติดต่อนั้นจะมีความรู้จักกันเป็นการส่วนตัวหรือไม่ก็ตาม รวมถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งล้วนเป็นลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่มีคุณธรรม ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐ นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเรียกรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินการใด ๆ เช่น ในโอกาสประเพณีวาระสำคัญต่าง ๆ หรือไม่ว่าจะเป็นการที่เจ้าหน้าที่รัฐมีการให้สิ่งของการเอื้อประโยชน์ หรือทรัพย์สินต่อบุคคลอื่น ซึ่งถือเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อทุจริตในภายหลัง

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย คำถามจำนวน 6 ข้อ โดยมีประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. บุคลากรในสถานศึกษาของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้เพียงใด ได้แก่ 1.1 ตรงกับขั้นตอนที่ได้ระบุไว้ และ 1.2 สอดคล้องกับกรอบเวลาที่แจ้งไว้
2. บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดของท่าน มีการปฏิบัติหน้าที่/ให้บริการ โดยเสมอภาคกันระหว่างผู้ที่มาติดต่อโดยทั่วไป เมื่อเทียบกับผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเพียงใด

3. บุคลากรในสังกัดสถานศึกษาของท่าน ได้ปฏิบัติงานตามรายละเอียดดังต่อไปนี้อย่างไร ได้แก่ 3.1 การปฏิบัติโดยมุ่งให้เกิดผลสำเร็จของงาน 3.2 บุคลากรได้ให้ความสำคัญต่องานมากกว่าภารกิจส่วนตัว และ 3.3 บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อความผิด หากเป็นความผิดที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากตน

4. บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดของท่าน ได้ตั้งข้อเสนอเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงาน ให้บริการ อนุญาต หรือการอนุมัติ หรือไม่ ได้แก่ 4.1 เงิน 4.2 ทرفย์สิน และ 4.3 ผลประโยชน์ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การให้คูปอง การลดราคา เป็นต้น หมายเหตุ : เป็นการเรียกรับที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้รับได้ เช่น ค่าบริการ ค่าธรรมเนียม และค่าปรับ เป็นต้น

5. นอกจากการได้รับสิ่งต่าง ๆ จากญาติหรือบุคคลที่จะให้กันในโอกาสที่มีการให้กัน ตามธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมโดยทั่วไปแล้ว บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาสังกัดของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่ ได้แก่ 5.1 เงิน 5.2 ทرفย์สิน และ 5.3 ประโยชน์อื่น ๆ เช่น การรับความบันเทิง การลดราคา เป็นต้น ที่สามารถคิดเปรียบเทียบเป็นมูลค่าได้

6. บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ได้ให้สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ กับบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อเป็นเครื่องมือในการสานสัมพันธ์กันและคาดหวังว่าในอนาคตจะได้รับสิ่งตอบแทนดังนี้หรือไม่ ได้แก่ 6.1) เงิน 6.2) ทرفย์สิน และ 6.3) ประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น

#### ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในสถาน ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส รวมถึงลักษณะของการใช้จ่ายเงินงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปอย่างคุ้มค่า เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้องการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายใน ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าใช้จ่ายในเดินทาง หรือค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุ ฯลฯ ตลอดจน กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาส ให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาตนเองได้

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณในแต่ละปีของสถานศึกษาของท่านเพียงใด



2. สถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่ มีพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ที่ให้ความสำคัญกับสิ่งดังต่อไปนี้เพียงใด ได้แก่ 2.1) ความคุ้มค่า และ 2.2) ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้

3. สถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่ ได้ใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อกลุ่ม หรือต่อพวกพ้อง เพียงใด

4. บุคลากรในสถานศึกษาที่ท่านสังกัด มีพฤติกรรมการเบิกจ่ายเงินที่ไม่เป็นความจริง เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าวัสดุ ค่าอุปกรณ์ ค่าครุภัณฑ์ ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ฯลฯ เพียงใด

5. สถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่ ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุตามรูปแบบดังต่อไปนี้เพียงใด ได้แก่ 5.1) ดำเนินการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และ 5.2) เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่งเป็นพิเศษ

6. สถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่ มีการเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ตามลักษณะดังต่อไปนี้เพียงใด ได้แก่ 6.1) สอบถาม 6.2) ทักท้วง และ 6.3) ร้องเรียน

### ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดแทรกแซงจากผู้มีอำนาจการซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. ท่านคิดว่าท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรมเพียงใด  
หมายเหตุ : การมอบหมาย หมายถึง การมอบงานตามตำแหน่งหน้าที่

2. ท่านคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับ สอดคล้องและเป็นไปตามระดับคุณภาพของผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เพียงใด

3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้เลือกตัวแทนในสถานศึกษาที่จะเข้ารับการศึกษา การให้ทุนการศึกษา หรือทัศนศึกษา ที่เป็นธรรมเพียงใด

4. ท่านเคยถูกสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ให้ท่านดำเนินการเกี่ยวกับกิจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา เพียงใด

5. ท่านเคยถูกสั่งการให้กระทำสิ่งไม่ถูกต้องโดยผู้บังคับบัญชา หรือกระทำสิ่งที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด

6. การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาของท่าน มีลักษณะที่เกิดขึ้นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด ได้แก่ 6.1) ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ 6.2) มีการซื้อขายตำแหน่งและ 6.3) เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

#### ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

เป็นตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการรับรู้ของบุคลากรในสังกัดสถานศึกษาที่มีต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นด้านพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของสถานศึกษาไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาและการยืมโดยบุคคลภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ สถานศึกษาจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงสถานศึกษาจะต้อง มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของสถานศึกษาด้วย ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีการนำเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นทรัพย์สินส่วนตัว หรือนำเอาทรัพย์สินไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง เพียงใด

2. กระบวนการในการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้สำหรับปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่าน มีความสะดวก เพียงใด

3. ถ้าหากจะขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุญาตอย่างถูกต้องเพียงใด

4. บุคลากรนอกหรือภาคเอกชน มีการนำเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้รับการขออนุญาตอย่างถูกต้องจากสถานศึกษาของท่านเพียงใด

5. ท่านทราบแนวทางการปฏิบัติของสถานศึกษาของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องเพียงใด

6. สถานศึกษาของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง เพียงใด

#### ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อสภาพปัญหาการทุจริตของสถานศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหาร

สถานศึกษาสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยสถานศึกษาจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของสถานศึกษา ที่จะต้องทำให้การทุจริตในสถานศึกษาลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในสถานศึกษาด้วย นอกจากนี้สถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในสถานศึกษา รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. ผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตเพียงใด
2. สถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่ ได้แก่ 2.1) การประเมินและการปรับปรุงนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ 2.2) สถานศึกษามีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสถานศึกษา
3. ปัญหาการทุจริตในสถานศึกษาของท่าน ถูกนำเข้าสู่กระบวนการการแก้ไข มากน้อยเพียงใด หมายเหตุ : หากท่านเห็นว่าสถานศึกษาของท่านไม่มีปัญหาการทุจริตให้ตอบ “มากที่สุด”
4. สถานศึกษาของท่านมีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ที่เกี่ยวกับการทุจริตในสถานศึกษา มากน้อยเพียงใด ได้แก่ 4.1) เฝ้าระวังการทุจริต 4.2) ตรวจสอบการทุจริต และ 4.3) ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต หมายเหตุ หากสถานศึกษาของท่านไม่มีการทุจริต จึงทำให้ไม่มีการลงโทษทางวินัย ให้ตอบ “มากที่สุด”
5. สถานศึกษาของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในสถานศึกษาอยู่เพียงใด หมายเหตุ : ฝ่ายตรวจสอบภายใน หมายถึง คณะกรรมการตรวจสอบภายในของสถานศึกษา ตรวจสอบภายใน (ตสน.) ของ สพท. และฝ่ายตรวจสอบภายนอก หมายถึง หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบ การดำเนินงานหน่วยงานของภาครัฐ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นต้น
6. สถานศึกษาของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในสถานศึกษา เพียงใด หมายเหตุ

: ฝ่ายตรวจสอบภายใน หมายถึง คณะกรรมการตรวจสอบภายในของสถานศึกษา หรือหน่วยตรวจสอบภายใน (ตสน.) ของ สพท. ฝ่ายตรวจสอบภายนอก หมายถึง หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นต้น

7. เมื่อท่านพบเห็นแนวโน้มของการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร ได้แก่ 7.1) มีช่องทางที่ช่วยให้ท่านสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก 7.2) สามารถติดตามผลการร้องเรียนที่ท่านได้ร้องเรียนได้ 7.3) มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการต่อปัญหาอย่างไรตรงไปตรงมา และ 7.4) มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง

#### ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการของสถานศึกษาแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในการถูกริบเงิน ทรัพย์สิน หรือทรัพย์สินอื่นใด เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการดำเนินงานในภาพรวมของสถานศึกษา ที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลักไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือกลุ่มหนึ่ง กลุ่มใด ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

คำนิยาม บุคลากรในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. บุคลากรในสถานศึกษาที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ ให้บริการแก่ท่านตามประเด็นดังต่อไปนี้ เพียงใด ได้แก่ 1.1) เป็นไปตามกระบวนการที่ระบุ และ 1.2) เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่ระบุ

2. บุคลากรในสถานศึกษาที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่อคนอื่น ๆ มีความเสมอภาคกัน มากน้อยเพียงใด

3. บุคลากรในสถานศึกษาที่ท่านติดต่อ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ ให้บริการแก่ท่านด้วยความตรงไปตรงมา ไม่มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด

4. ในช่วง 1 ปี ที่ผ่านมา ท่านเคยถูกบุคลากรในสถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีการร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาตหรือให้บริการหรือไม่ (ได้แก่ 4.1) เงิน 4.2) ทรัพย์สิน และ 4.3) ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้คูปอง สิทธิพิเศษ เป็นต้น หมายเหตุ: เป็นการให้ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าปรับ เป็นต้น

5. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลักมากน้อยเพียงใด

#### ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

เป็นตัวชี้วัดที่ใช้เพื่อประเมินเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพการสื่อสารของสถานศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ไปยังสาธารณะ ผ่านการใช้ช่องทางที่หลากหลาย ประชาชนเข้าถึงได้สะดวก โดยข้อมูลที่เผยแพร่มีความครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของสถานศึกษาและข้อมูลที่สำคัญที่สาธารณชนมีสิทธิ์รับรู้ รวมถึงจัดให้มีช่องทางที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. การเผยแพร่นำเสนอข้อมูลของสถานศึกษาที่ท่านติดต่อมีลักษณะดังต่อไปนี้ เพียงใด (ได้แก่ 1.1) การเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และ 1.2) มีช่องทางหลากหลาย

2. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการหรือไม่

3. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด หมายเหตุ : หากท่านไม่มีข้อกังวลสงสัยให้ตอบ “มากที่สุด”

4. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของบุคลากรในสถานศึกษาหรือไม่



### ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา ทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและกระบวนการทำงานของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากสถานศึกษาจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรในสถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/ การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด หมายเหตุ : หากท่านติดต่อครั้งแรก ให้เปรียบเทียบกับคุณภาพการปฏิบัติงาน /การให้บริการที่ท่านคาดหวังไว้ก่อนมาติดต่อ

2. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/ การให้บริการที่ท่านคาดหวังไว้ก่อนมาติดต่อ

3. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในส่วนหนึ่งส่วนใด เพื่อการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น หรือไม่

4. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ ได้เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการของสถานศึกษาให้ดีขึ้น เพียงใด

หมายเหตุ : การมีส่วนร่วม เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น

5. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงดำเนินงาน/การให้บริการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสมากขึ้นเพียงใด แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในตัวชี้วัดที่ 9 - ตัวชี้วัดที่ 10 ประกอบด้วย

#### ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลปัจจุบันบนเว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อเปิดเผยถึงข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ประชาชนได้รับทราบ ใน 5 ประเด็น ประกอบด้วย (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (2) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การให้บริการ การปฏิบัติงาน (3) การบริหารเงิน

งบประมาณ ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและ (5) การส่งเสริมความโปร่งใสในสถานศึกษา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมและการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของสถานศึกษา ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย (33 ข้อมูล) ดังนี้

#### ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน

##### ข้อมูลพื้นฐาน

O1 โครงสร้าง แสดงแผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสถานศึกษา ประกอบด้วยตำแหน่งที่สำคัญ และการแบ่งส่วนงานภายใน เช่น งาน 4 ฝ่าย หรือภาระงานและองค์คณะบุคคล เป็นต้น

O2 ข้อมูลบริหาร แสดงรายนามของผู้บริหารของสถานศึกษา ประกอบด้วย ชื่อ - นามสกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย ช่องทางการติดต่อ ผู้บริหารสูงสุดหรือหัวหน้าสถานศึกษาและผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของสถานศึกษา

O3 อำนาจหน้าที่ แสดงข้อมูลหน้าที่และอำนาจของสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

O4 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาสถานศึกษา แสดงแผนการดำเนินการกิจของสถานศึกษาที่มีระยะมากกว่า 1 ปี มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น ยุทธศาสตร์ หรือแนวทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัด เป็นต้น หมายเหตุ : แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาสถานศึกษา บางสถานศึกษา เรียกว่า แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางสถานศึกษาเรียกว่า แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

O5 ข้อมูลการติดต่อ แสดงข้อมูลการติดต่อ ดังนี้ ที่อยู่สถานศึกษา ที่อยู่ไปรษณีย์ อีเล็กทรอนิกส์ (E-mail) หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ หมายเลขโทรสาร (ถ้ามี) แผนที่ตั้งสถานศึกษา

O6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง แสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 (ออกตาม มาตรา 35 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) กฎกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการสรรหากรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546 เป็นต้น

#### การประชาสัมพันธ์

O7 ข่าวประชาสัมพันธ์ แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของสถานศึกษา

O8 Q&A แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้และสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง เช่น กล่องข้อความถาม - ตอบ เว็บบอร์ด เป็นต้น สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของสถานศึกษา

O9 Social Network แสดงเครือข่ายสังคมออนไลน์ของสถานศึกษา เช่น ไลน์หรือ เฟซบุ๊ก หรือ ทวิตเตอร์ หรือ อิน스타그램 เป็นต้น สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของสถานศึกษา

#### ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน

##### การดำเนินงาน

O10 แผนดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา แสดงแผนการดำเนินการของสถานศึกษาที่มีระยะ 1 ปี มีข้อมูลรายละเอียดของแผน ๆ เช่น โครงการหรือกิจกรรม งบประมาณที่ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ เป็นต้น

O11 รายงานการกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน ประจำปีรอบ 6 เดือน แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี มีรายละเอียดเนื้อหา ความก้าวหน้าการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น เป็นข้อมูลในระยะเวลา 6 เดือนแรก ของปี

O12 รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี แสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี กำหนดมีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน เช่น ผลการดำเนินการ โครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น

O13 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน 4 ฝ่ายของสถานศึกษาใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น เป็นคู่มือปฏิบัติภารกิจใด สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร เป็นต้น

### การให้บริการ

การให้บริการ หมายถึง การให้บริการตาม พรบ.การอำนวยความสะดวกของทางราชการ พ.ศ. 2558 (ของสถานศึกษา) สำหรับสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเป็นจำนวนมาก อาจมุ่งเน้นเผยแพร่การปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่มีความสำคัญต่อภารกิจของสถานศึกษา

O14 คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อกับสถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับสถานศึกษา มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติ เช่น คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติสำหรับการให้บริการ ประเภทงาน ให้บริการ ขั้นตอนการให้บริการแผนผัง/แผนภูมิการให้บริการ ระยะเวลาที่ใช้ในการให้บริการและ ผู้รับผิดชอบในการให้บริการ เป็นต้น

O15 ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการตามภารกิจของสถานศึกษา

O16 รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของสถานศึกษา

O17 E-Service แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่ภารกิจของสถานศึกษาผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการสามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้น ได้จากเว็บไซต์หลักของสถานศึกษา

หมายเหตุ E-Service แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่ภารกิจของหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น SMSS++(School Management System) หมายถึง โปรแกรมสนับสนุนการบริหารจัดการของสถานศึกษา สำหรับให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้สารสนเทศในการบริหารงานในสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณและด้านวิชาการ ด้านนโยบายและแผน โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันอื่น ๆ ที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน หรือระบบสำนักงานอัจฉริยะ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว สะดวก และสามารถทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา

### ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การบริหารเงินงบประมาณ

#### แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

O18 แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี แสดงแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาที่มีระยะเวลา 1 ปี มีข้อมูลรายละเอียดของแผนปฏิบัติการ เช่น งบประมาณตามแหล่งที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามประเภทรายการใช้จ่าย เป็นต้น เป็นแผนที่ระยะเวลาบังคับใช้ในปีงบประมาณ

O19 รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณรอบ 6 เดือน แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นต้น เป็นข้อมูลในระยะเวลา 6 เดือนแรก ของปีงบประมาณ

O20 รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี แสดงผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น เป็นรายงานผลของปีงบประมาณ

การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

O21 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุตามสถานศึกษา จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ

O22 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ แสดงประกาศตามสถานศึกษาจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 เช่น ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประกาศเชิญชวน เป็นต้น เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ

O23 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดुरายเดือน แสดงสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษา (แบบ สสร.1) มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น วิธีการซื้อหรือจ้างงานที่ซื้อหรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคา ราคากลาง และราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป เลขที่และวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง เป็นต้น จำแนกข้อมูลออกเป็นรายเดือน (กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนใดให้ระบุว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง) เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ.2565

O24 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี แสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษา (แบบ สสร.1) มีข้อมูลรายละเอียด เช่น งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เป็นต้น เป็นรายงานผลของปีงบประมาณ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

O25 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล แสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย หรือนโยบายที่ยังใช้บังคับในสถานศึกษา



O26 การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล แสดงการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นต้น เป็นการดำเนินการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามข้อ 025 หรือเป็นไปตามกิจกรรมที่อยู่ภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามข้อ 025

O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร หลักเกณฑ์การให้ทุน ให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นหลักเกณฑ์ที่ยังใช้บังคับในสถานศึกษา

O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ เช่น ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส

การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

O29 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรในสถานศึกษา มีข้อมูลรายละเอียดของการทำงาน เช่น รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ เป็นต้น

O30 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรในสถานศึกษาผ่านช่องทางออนไลน์ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของสถานศึกษา

O31 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรในสถานศึกษา มีข้อมูลรายละเอียดของการทำงาน เช่น จำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน เรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ เป็นต้น (กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้ระบุไม่มีเรื่องร้องเรียน)

O32 ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของสถานศึกษาผ่านทางช่องทางออนไลน์ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของสถานศึกษา

O33 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร

O34 เจตจำนงของผู้บริหาร แสดงเนื้อหาเจตจำนงหรือการให้สัญญาว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารสถานศึกษาอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล โดยจัดทำเพื่อเผยแพร่อย่างน้อย 2 ภาษา คือ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันของสถานศึกษา

O35 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน เป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่ทำให้เห็นได้ถึงการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการปรับปรุง และส่งเสริมสถานศึกษาในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต

O36 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี แสดงผลการประเมินด้านความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติการที่อาจเป็นผลนำไปสู่การทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ของส่วนรวมของสถานศึกษา มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน เช่น เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นต้น

O37 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา เป็นกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ O36

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

O38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรในสถานศึกษามีค่านิยม ทศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่บนความซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจน

O39 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี แสดงแผนปฏิบัติงานที่มีเป้าหมาย เพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตหรือส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษา มีข้อมูล ที่แสดงรายละเอียดของแผนปฏิบัติการประจำปี เช่น กิจกรรม โครงการ งบประมาณ ช่วงเวลา ดำเนินการ เป็นต้น

O40 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริต ประจำปีรอบ 6 เดือน นำเสนอรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติภารกิจตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตมีการแสดง รายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละกิจกรรม/โครงการ รายละเอียด งบประมาณที่ใช้จ่ายขณะดำเนินงาน เป็นต้น เป็นข้อมูลในระยะเวลา 6 เดือนแรก

O41 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี แสดงผลการ ปฏิบัติงานตาม แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ เช่น ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ผลการดำเนินการ โครงการหรือกิจกรรม ปัญหา อุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น

ตัวชี้วัดย่อย 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในสถานศึกษา

O42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใภายในสถานศึกษาแสดงการวิเคราะห์ ผลของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น ในปีงบประมาณ โดยแสดงข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ เช่น ประเด็นที่เป็นจุดอ่อนหรือความ บกพร่องที่จำเป็นจะต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผล การวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา เป็นต้น มีมาตรการที่ช่วยขับเคลื่อนให้เกิด การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผล การวิเคราะห์ฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด วิธีการปฏิบัติหรือขั้นตอน การกำหนดแนวทางการกำกับติดตาม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและ การรายงานผล เป็นต้น

สรุปได้ว่า การทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ต้องมีแนวทางการปฏิบัติตามตัวชี้วัด ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร การปรับปรุงระบบการทำงาน การเปิดเผยข้อมูล ต้องประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ต้องประกอบด้วย การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

## แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลองค์กร (Organization Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งต่อศาสตร์การบริหาร และผลการดำเนินงานขององค์กรเพราะเป็นตัวบ่งชี้หรือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กร ประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้า หรืออยู่รอดนั้นขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพขององค์กร ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มีผู้ให้คำนิยามไว้ หลากหลาย ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรรอบทฤษฎีที่ใช้อ้างอิง และแนวทางที่มุ่งศึกษาวิจัย แต่ส่วนใหญ่จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายของ องค์กร (Goals Attainment) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร (Quality of Work Life) โดยมีนักการศึกษา นักวิจัย หน่วยงานและองค์กร ได้กล่าวถึง ดังนี้

### ความหมายของประสิทธิผล

ทัศนีย์ ใจดี (2560 : 25) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหาร โรงเรียนและ คณะครูในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมให้นักเรียน กระตือรือร้นที่จะเกิดการเรียนรู้ มีความรักการอ่าน และค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นสิ่งสำคัญ โดยจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรในโรงเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก และใช้เทคโนโลยี และสื่อที่เป็นนวัตกรรม

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560 : 24) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถของใจ ผู้ได้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาก็ปฏิบัติหน้าที่ ประสานงานให้เกิดกระบวนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดมี 4 ด้าน คือ

1. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

รัตนา คนไว (2565 : 38) ได้ให้แนวคิดว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของ โรงเรียนที่สามารถมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็น โรงเรียนที่สามารถสร้างนักเรียนที่มีความรู้และ ทักษะทางการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครูที่มีความสามารถในการวางแผนการเรียน การสอน ใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และให้การสนับสนุนที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะทางการเรียนของนักเรียน

ขวัญฤทัย กุ์สาระ (2562 : 27) ได้กล่าวสรุป ความหมายประสิทธิผล หมายถึง การมีผู้บริหารและครูที่มีความสามารถและความรู้ที่เหมาะสมจะส่งผลให้นักเรียนมีความใฝ่รู้และรักการอ่านมากขึ้น นักเรียนจะมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีความพึงพอใจในการทำงานของครู นอกจากนี้ ครูที่มีความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีจะช่วยให้นักเรียนได้รับการเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ครูและผู้บริหารที่มีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้โรงเรียนมีการดำเนินงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสุดท้าย ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอกจะช่วยให้โรงเรียนสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559 : 47) ได้สรุปประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสามารถของโรงเรียนที่สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงได้ นักเรียนที่เรียนในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการสนับสนุนและแนะนำจากครูที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะสามารถให้คำแนะนำและสอนให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสม และสามารถสร้างสรรค์วิธีการสอนที่เข้ากับนักเรียนแต่ละคนได้

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson, 1985 : 117 -134) อธิบายว่า การที่โรงเรียนมีประสิทธิผลอาจพิจารณาจากในเรื่อง ดังนี้ 1) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่เข้ามากระทบทั้งปัจจัยภายในและภายนอก และ 3) ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู

นาฮาเวนดี และมาเล็คซาเด (Nahavendi and Malekzadeh, 1999 : 532) ให้นิยามของประสิทธิผลว่า การบรรลุเป้าหมายของบุคคลหรือองค์กรตามแผนที่กำหนดไว้ตอนต้น ดังนี้ 1) คุณภาพของงานที่ได้รับ 2) ความพอใจของลูกค้าหรือผู้ที่ได้เข้ารับบริการ 3) นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม และ 4) ความพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

กิบสันและคณะ (Gibson and other, 2000 : 15 - 17) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลระดับองค์กรว่าเป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม (environment) เทคโนโลยี (technology) กลยุทธ์ (strategic choices) โครงสร้าง (structure) กระบวนการต่าง ๆ (processes) และวัฒนธรรม (culture)

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 275) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย และความสามารถในการจัดหารทรัพยากรมาใช้ในระบบองค์กร เรียกว่า “goal and system - resource model of effectiveness”



ดังนั้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น สูงขึ้น จากความสามารถทำให้นักเรียนมีความ สนใจในการเรียนรู้ มีการรักการอ่าน ค้นหาความรู้ได้ด้วยตนเอง พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จนเกิดความพอใจในการทำงาน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อ สภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งปัจจัยภายในและภายนอก

### ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

จากการศึกษา นักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้ความสำคัญของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559 : 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ มีความสำคัญในการทำให้เกิดผลในสิ่งที่จะเกิดขึ้น เพื่อเป็นสิ่งที่ตั้งเป้าหมายของการพัฒนา ประสิทธิภาพจึงเป็นการดำเนินการให้ความสามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่าง ครบถ้วน เหมาะสม และดีงามอย่างที่สุด

รัตนา คนไว (2565 : 32) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิภาพสถานศึกษาว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงจะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ และมีความมั่นคง ประสิทธิภาพของ สถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าสถานศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การบริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพสูงจะส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการสอนและการเรียนรู้ นักเรียนจะได้รับการ สอนที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้อย่างเต็มที่

อารีย์ ทองศรีนุ่น (2565 : 24) กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา การจัดตั้งสถานศึกษานั้น ย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานให้เป็นไปตามความ ต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมนั้น ย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ใน การการบริหาร การปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. การประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ ตรงตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่คาดหวังไว้ ถ้าผลของงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์และความคาดหวังของสถานศึกษา นับว่าสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563 : 15) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษาว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินการทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562 : 32) ได้กล่าวสรุป ประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงถึงและจำเป็นต้องระบุและสร้างตัวชี้วัดที่สามารถใช้เพื่อประเมินผล การดำเนินงานของสถาบันและประกันคุณภาพ อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญคือต้องทราบว่าประสิทธิผล ของโรงเรียนมีมากกว่าแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารเท่านั้น ผู้บริหารยังต้องวิเคราะห์องค์ประกอบ ต่าง ๆ ที่นำไปสู่การจัดการ โดยรวมและกระบวนการศึกษาของสถาบัน การวิเคราะห์นี้ช่วยระบุ จุดแข็งและจุดอ่อนของปัจจัยเหล่านี้ ช่วยให้สามารถพัฒนากลยุทธ์การปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ การประเมินประสิทธิภาพของสถาบันอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่ายังคง ดำเนินไปในแนวทางที่บรรลุเป้าหมาย ด้วยการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นประจำ ผู้บริหารจะได้รับความมั่นใจในคุณภาพและตัดสินใจโดยมีข้อมูลรอบด้านเกี่ยวกับการพัฒนา เป้าหมายสูงสุดคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกสำหรับทั้งนักเรียนและสถานศึกษาโดยรวม

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 305 - 306) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา นับว่ามีความสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาใน การที่จะตัดสินใจว่าสถานศึกษาจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ โดยลักษณะการประเมินประสิทธิผลของ สถานศึกษา เป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (Multiple criteria) มิติเวลา (Time dimension) และกลุ่ม ผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พหุเกณฑ์ของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้นำข้อสรุปที่เป็นข้อตกลง ที่ยอมรับกันมาใช้ คือ การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างครอบคลุมและในการ บูรณาการนี้ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลจะต้องนำมาจากแต่ละขั้นตอนของระบบเปิด ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า โดยจะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญที่เหมาะสมและเป็นตัวแทน ซึ่งรูปแบบที่เหมาะสมในการที่จะสามารถเลือกเกณฑ์ได้คือ รูปแบบทฤษฎีของพาร์สัน (Parson) ที่ถือว่าสถานศึกษา เป็นระบบสังคมความอยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ ที่สำคัญ 4 ประการ หน้าที่เหล่านี้เป็นพื้นฐานที่จะทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและสามารถพิจารณาถึงเป้าหมาย ของสถานศึกษาได้ทุกระบบสังคมต้องสามารถแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการให้ได้เรียกโดยย่อว่า “AGIL” ได้แก่

1.1 การปรับตัว (Adaptation - A) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ให้ได้ เช่น สถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของสิ่งแวดล้อมและ กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามเปลี่ยนรูปให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอก

1.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment - G) เป็นการมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (Single Unity)

1.3 การบูรณาการ (Integration - I) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยงานเดียวกัน (Single unity)

1.4 การรักษาลักษณะเด่นภายใน (Latency - L) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมและระบบการจูงใจ ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงต้องใช้ทั้ง 4 ประการนี้เป็นมิติการประเมิน

2. มิติเวลา การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา สิ่งที่เป็นเกณฑ์ประเมินจะเกี่ยวข้องกับเวลาโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (Short - term) ระยะกลาง และระยะยาว เช่น การประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถานศึกษาเกณฑ์ในระยะเวลานั้นจะประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม และการพัฒนาของสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาแผนการสอน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู - อาจารย์ และความสำเร็จของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว และเกณฑ์ในระยะยาว คือ ความสามารถในการอยู่รอดของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม เกณฑ์ประสิทธิผลองค์กร อาจมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย อาจเป็นข้อจำกัดใหม่ หรือความคาดหวังต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เกณฑ์ประสิทธิผลเฉพาะต่าง ๆ อาจเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนไป

3. กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple constituencies) ใช้คำนิยามและความคิดของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะสะท้อนถึงเกณฑ์ประสิทธิผล เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในหรือภายนอกที่สถานศึกษามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกณฑ์ประสิทธิผลสอดคล้องกับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องมโนทัศน์นี้ จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาตามแนวทางเชิงสัมพันธ์กับภาพการณ์ (Relativistic multiple - contingency approach) การนำไปประยุกต์ใช้จากแนวคิดของรูปแบบบูรณาการดังกล่าว ฮอย และมิสเกล (Hoy and Mislal) ได้นำเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาที่แคมป์เบล ได้บูรณาการ 2 รูปแบบ โดยมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องประเมิน ได้แก่ เป้าหมาย พฤติกรรมที่กำหนดทิศทางของเป้าหมาย และพฤติกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามเป้าหมายของกรอบความคิดเชิงระบบทรัพยากรจะมีลักษณะหลากหลายเป็นพลวัต กำหนดผลที่ได้รับสูงและมีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา ยิ่งกว่านั้นการบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นสามารถใช้ทรัพยากรใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายย่อยได้ ดังนั้น เมื่อใช้กรอบความคิดเชิงระบบ ลักษณะเป้าหมายของสถานศึกษา โดยธรรมชาติ

จะมีลักษณะเป็นวงจร แคมป์เบล (Campbell) ได้รวบรวมและนำมาสรุปเป็นมิติทั่วไปเกณฑ์เฉพาะ หรือตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพและมโนทัศน์อื่น ๆ ที่เป็นจุดอ่อนจากรูปแบบเป้าหมาย และรูปแบบระบบ ทรัพยากร นำมาปรับให้มี 4 มิติ ตามหน้าที่ของระบบสังคมให้มีลักษณะเป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติ

โดยกำหนดให้มีตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทั้ง 4 เป้าหมาย และพิจารณากรอบของเวลา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมิน แต่ละด้าน แต่ละตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ ในการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามรูปแบบบูรณาการดังกล่าว สามารถดำเนินการได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ควรพิจารณากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญในการนิยามเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัย อาจพิจารณากำหนดขึ้นเอง หรือพิจารณาจากการกำหนดนโยบาย
2. พิจารณามิติเกี่ยวกับเวลาว่ามุ่งเน้นเป้าหมาย ระยะสั้น ระยะกลางหรือ ระยะยาว
3. ควรใช้การประเมินหลายเกณฑ์

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์การบริหารและสถานศึกษา มีความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา วัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นไปตามความต้องการหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังของสถานศึกษา แสดงว่าสถานศึกษามีประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นมาวางแผนพัฒนาสถานศึกษาพร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยลักษณะการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (Multiple criteria) มิติเวลา (Time dimension) และกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัย ได้นำแนวทางดังกล่าว ไปใช้เพื่อประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังกล่าวตามลำดับต่อไป

#### การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา

จากการศึกษา ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้กล่าวถึง แนวคิดในการประเมิน ประสิทธิภาพไว้หลากหลายแตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2561: 7) ได้นำเสนอ การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา ที่ใช้รูปแบบกัลยาณมิตรประเมินคุณภาพ (Amicable Assessment Model) โดยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนา คือ การสร้างเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินคุณภาพภายนอก และส่งเสริมพัฒนาเพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมที่จะ

สามารถพัฒนาไปสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันและมีความพร้อมที่จะรับการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ.

2. สร้างศรัทธาต่อสถานศึกษา คือ การพัฒนาการคัดเลือกผู้ประเมินภายนอกที่มีความสามารถ มีคุณภาพและมีความเป็นมิตรที่ดี เพื่อให้สถานศึกษาเกิดความไว้วางใจและเกิดศรัทธาในหน่วยงานผู้ประเมินภายนอกและมีความเป็นมิตรต่อกันในการปฏิบัติภารกิจ การเกี่ยวกับประเมินคุณภาพสถานศึกษาจากภายนอก เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาอย่างถูกต้องเหมาะสม

3. เพียรประเมินอย่างกัลยาณมิตร คือ การประเมินตามสภาพจริง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงจากผลประเมินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปสู่มาตรฐาน โดยการบูรณาการประเมินตนเอง การประเมินเชิงประจักษ์ การประเมินเสริมพลัง การประเมินเชิงคุณภาพ และการประเมินเทียบมาตรฐานด้วยหลักการ “เข้าใจ เข้าถึง แล้วจึงเข้าประเมิน”

4. จี๊ทิสและเสริมแรงพัฒนา คือ การรายงานผลการประเมินต่อสถานศึกษาต้นสังกัดและสาธารณชนอย่างตรงไปตรงมา พร้อมทั้งร่วมมือกับต้นสังกัดในการให้แรงเสริมเพื่อให้ สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

มอทท์ (Moit. 1972 : 121) ได้เสนอแนวคิด ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การพิจารณาจากความสามารถดังนี้

1. การในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. การพัฒนาทัศนคติทางบวก
3. การแก้ปัญหาในสถานศึกษา
4. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

มิสเกลและคณะ (Mislal and other. 1983: 64) ได้กล่าวถึง การวัดประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษา 4 มิติ ประกอบด้วย

1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา



บราวน์ (Brown, 2000 : 15) กล่าวว่า การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาใน 3 มิติ ได้แก่

1. การรับรู้
2. งบประมาณ
3. ภาวะผู้นำ

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 291) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (achievement) เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา ซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องของการพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียนแล้วยังแสดงให้เห็นคุณค่าของหลักสูตรผู้บริหาร และครูผู้สอนอีกด้วย ซึ่งแนวคิดที่ว่าเมื่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนจึงควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศีลธรรมของนักเรียน คะแนนการสอบระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล พัฒนาการของนักเรียน

2. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับนโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานของงานที่เป็นที่ปรากฏเป็นที่ยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน คณะครูในสถานศึกษามีความสามารถที่จะสร้าง พัฒนา ปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ทันการเปลี่ยนแปลง มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. การลดอัตราการขาดงาน ได้แก่ การจัดการที่ไม่ดี ความเครียดในที่ทำงาน ความเหนื่อยหน่ายและความรู้สึกทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่ถูกปลดออกจากงาน เช่น รู้สึกไม่เห็นคุณค่า หรืองานของพวกเขาไม่มีผลต่อองค์กร

4. คุณภาพโดยรวม แนวทางในการบริหารจัดการขององค์กรที่มุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพ โดยเน้นที่การจัดการ “ระบบ” และ “กระบวนการ” เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของ กิจกรรมต่าง ๆ ให้มุ่งตอบสนองต่อความต้องการ หรือความพึงพอใจของผู้บริหาร

กิบสันและคนอื่น ๆ (Gibson and others, 2000 : 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ เช่นกัน คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

ทั้งนี้ จากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อสามารถทดสอบประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ต้องสามารถสรุป การดำเนินงานของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินกิจกรรม จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ตามแบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Internal and Transparency Assessment : ITA) ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่

1. การปฏิบัติหน้าที่ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในสถานศึกษาของตนเอง การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และต้องเป็นอย่างเท่าเทียมกัน การปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบ ต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การรับรู้พฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในสถานศึกษา กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

2. การใช้งบประมาณ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาของตนเอง กับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายใน การจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับซื้อพัสดุ การให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาตนเองได้

3. การใช้อำนาจ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ การใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัว หรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจการซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อประโยชน์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการใช้ทรัพยากรของราชการ ในการนำทรัพย์สินของราชการของสถานศึกษาไปเป็นของตนเอง หรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาและการยืมโดยบุคคลภายนอกสถานศึกษา มีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจน และสะดวก มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง การเผยแพร่

ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติรวมไปถึงสถานศึกษาจะต้องมีการกำกับดูแลตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของสถานศึกษาด้วย

5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษา ต่อการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยสถานศึกษาต้อง ทบทวนนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดการทุจริตในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ จัดทำแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสถานศึกษา การประเมิน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตสถานศึกษาในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริต ในสถานศึกษา สถานศึกษามีกระบวนการเฝ้าระวัง และมีการตรวจสอบเรื่องทุจริตภายใน สถานศึกษา นำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบที่เกี่ยวข้องไปเป็นแนวทางปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตไม่ให้เกิดขึ้นในอนาคต

6. คุณภาพการดำเนินงาน เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อคุณภาพการดำเนินงาน การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เป็นไปอย่างเท่าเทียม กันไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ ให้บริการของสถานศึกษาแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูล ซึ่งให้เห็นถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม อีกทั้งการประเมินในการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงที่ถูก เจ้าหน้าที่เรียก ทรัพย์สิน เงิน หรือประโยชน์ใด ๆ ที่จะแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติงานด้วย การบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของสถานศึกษาที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของ ประชาชนและส่วนรวมเป็นหลักไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือกลุ่มหนึ่ง กลุ่มใด

7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลสถานศึกษา ในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ยุ่งยาก โดยข้อมูลที่เปิดเผยต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาข้อมูลที่ สาธารณชนควรทราบ รวมถึงการจัดช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งความคิดเห็นหรือคำติชมเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร หรือการให้บริการต่าง ๆ และมีการชี้แจงอย่างชัดเจนในกรณีที่ประชาชนเกิดความกังวล หรือข้อสงสัย การจัดให้มีช่องทาง ให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา

8. การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษา ทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและกระบวนการทำงานของสถานศึกษา ให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงกานำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้ความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา การดำเนินงาน สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

9. การเปิดเผยข้อมูล เป็นการประเมินผลหลังจากการเผยแพร่ของข้อมูลปัจจุบัน บนเว็บไซต์สถานศึกษา เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ประชาชนได้รับทราบจำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ ด้านข้อมูลพื้นฐาน ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารเงิน และด้านการส่งเสริมความโปร่งใสใน สถานศึกษา

10. การป้องกันการทุจริต เป็นการประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ ของสถานศึกษา เพื่อเปิดเผยการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ประชาชนได้รับทราบ 2 ประเด็น คือ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจูงใจสุจริตของผู้บริหาร การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลาเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

### บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (สพป.จันทบุรี เขต 1) จากงานวิจัย ประมวล บุญทิพย์ (2564 : 80 - 81) ได้กล่าวว่า สพป.จันทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว มีข้อมูลสารสนเทศประกอบด้วยสถานที่ตั้ง อำนาจหน้าที่และผลการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้

#### สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 1 ถนนตากสิน ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี รหัสไปรษณีย์ 22000 โทรศัพท์ : 039-321088 โทรสาร : 0 3932 4212 Website: <https://www.chan1.net>

#### ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้นำข้อมูลทางการศึกษา มาวิเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และนำไปสู่การปฏิบัติ รายละเอียด (ข้อมูล ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2565) ดังนี้

จำนวน โรงเรียน นักเรียน ห้องเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำแนกขนาดโรงเรียน พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 40 แห่ง นักเรียน 2,484 คน ห้องเรียน 344 ห้อง ครู 170 คน คิดเป็นสัดส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน 7 : 2 ครูต่อนักเรียน 1 : 14 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 37 แห่ง 1 สาขา นักเรียน 9,631คน ห้องเรียน 466 ห้อง ครู 602 คน คิดเป็นสัดส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน 20 : 7 ครูต่อนักเรียน 1 : 16 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 2 แห่ง นักเรียน 1,644 คน ห้องเรียน 58 ห้อง ครู 83 คน คิดเป็นสัดส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน 28 : 3 ครูต่อนักเรียน 1 : 20 และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวน 2 แห่ง นักเรียน 5,149 คน ห้องเรียน 151 ห้อง ครู 222 คน คิดเป็นสัดส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน 34 : 1 ครูต่อนักเรียน 1 : 23 รวมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีจำนวน 81 แห่ง 1 สาขา นักเรียน 18,908 คน ห้องเรียน 1,019 ห้อง ครู 1,077 คน คิดเป็นสัดส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน 18 : 6 ครูต่อนักเรียน 1 : 18

จำนวนนักเรียนแยกชายหญิง ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ชาย - หญิง รวม 13,069



คน รองลงมาได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนชาย - หญิง รวม 3,231 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวนนักเรียนชาย - หญิง รวม 2,608 คน รวมทั้งสิ้น 18,908 คน

จำนวนบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 3 คนศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 คน บุคลากร 38 ค. (2) จำนวน 36 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น 65 คน

จำนวนผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 77 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 997 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 39 คน พนักงานราชการ จำนวน 24 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 193 คน รวมทั้งสิ้น 1,333 คน

#### วิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนา สพป.จันทบุรี เขต 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

**วิสัยทัศน์ : Vision** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน สร้างโอกาสทางการศึกษา พัฒนาเด็กไทยในศตวรรษที่ 21 เน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรม คู่ความสำเร็จตามแนวทางของศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

#### พันธกิจ : Mission

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนชั้นพื้นฐานได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เสมอภาคและเท่าเทียมกัน
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะเด็กไทยในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
4. พัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง เน้นภาคีเครือข่ายบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรม น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนมาเป็นหลักในการบริหารจัดการศึกษา

#### เป้าประสงค์ : Goals

1. เด็กในวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทัวถึงและเท่าเทียม
2. ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณภาพและมีคุณลักษณะเด็กไทยในศตวรรษที่ 21
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็ง เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีภาคีเครือข่ายบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรม

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการบริหารจัดการศึกษา

**ยุทธศาสตร์การพัฒนา : Devolvment Strategy**

**กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ**

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวินัยและจิตสาธารณะ ตามพระบรมราโชบายรัชกาลที่ 10 มีความเป็นพลเมืองดี ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้สมรรถนะและทักษะการเรียนรู้ตามคุณลักษณะเด็กไทยในศตวรรษที่ 21

**กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา**

1. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

2. เสริมสร้างปลูกจิตสำนึกในการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัย มั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

**กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ**

1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา บูรณาการทุกภาคส่วน

2. ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล และแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกระบวนการเรียนรู้

3. ส่งเสริม สนับสนุน คุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

**กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา**

1. ส่งเสริมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

2. จัดรูปแบบการบริหารจัดการที่หลากหลายโดยเน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งสู่ความเป็นเลิศ "STRONGER MODEL"

3. ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

สรุปจากการศึกษา บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว มีนักเรียน ครู บุคลากรและผู้บริหารสถานศึกษา ในการดูแล ครอบคลุมทั้งพื้นที่ มีวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนา เป็นไปตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการทำงานที่สอดคล้องกัน ทั้งนี้ จากการวิจัยทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีแนวทางการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 – ปัจจุบันและทำการพัฒนาอย่างเข้มข้นเพื่อให้เห็นถึงผลการดำเนินงานดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพผลในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักการศึกษาทำการวิจัย ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัย ผู้วิจัย ได้รวบรวมดังนี้

#### งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอส์แมน และ โกลด์ริง (Hausman and Goldring. 2001 : unpagged ; citing Marley. 2003 : 215) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูระดับประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน 231 คน และครูที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน 186 คน เก็บข้อมูลจากการสำรวจแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียน ที่ทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้มีการจัดการเรียนการสอนได้ดีและเห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในโรงเรียนควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

เบลส และเบลส (Blasé and Blase. 2002 : 67) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องการขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่จากทัศนะของครู ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 50 คน ในสหรัฐอเมริกา ที่มีปัญหาถูกผู้บริหารโรงเรียน ละเลยไม่เอาใจใส่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำมีความบกพร่อง คือ ละเลยต่อการเอาใจใส่ครูทั้งทาง

ด้านร่างกายอารมณ์ และจิตใจ เช่น ไม่ให้ความร่วมมือในการใช้อุปกรณ์ การสอน ขาดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและอื่น ๆ ผลจากการวิจัยนี้ทำให้มีการวางแผนเพื่อหาทางแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดลักษณะเช่นนี้อีกในโรงเรียนอื่น

โมกัดดาม และแคมบิซ (Moghaddam and Kambiz, 2006 : unpagged) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์การขนาดใหญ่ที่มีการจัดการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การตัดสินใจทางจิตใจของผู้นำมีการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้แบบจำลองพฤติกรรมและอำนาจของผู้นำแต่ละคนในองค์การ เพื่อศึกษาผลของพฤติกรรมภาวะความเป็นผู้นำและอำนาจ โดยนักวิจัยได้พัฒนาและสำรวจไปยังกลุ่มเป้าหมาย 120 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมส่งผลกระทบต่อด้านพฤติกรรมและอำนาจบนพื้นฐานของความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้และพัฒนาตนเอง และพัฒนาการทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล กับสถานศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

#### งานวิจัยในประเทศ

อุไรวรรณ ภูชาดา (2558 : 116) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาค้นคว้าว่า 1) ผลการร่างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกได้เป็น 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 88 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้ และด้านการประเมินวิสัยทัศน์ มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ พิจารณาจากค่าสถิติดังนี้ คือ  $\chi^2 = 1.19$   $df = 12$   $p\text{-value} = 1.00$  /  $df = 0.09916$   $GFI = 1.00$   $AGFI = 1.00$   $CFI = 1.00$   $Standardized\ RMR = 0.0066$   $RMSEA = 0.00$   $Critical\ N = 8825.86$  และ  $Largest\ Standardized\ Residual = 0.02$  โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐาน

สมัชชา จันทรแสง (2558 : 143 - 145) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.18 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.18 นั้นประกอบไปด้วย ตัวแปรแฝง จำนวน 5 ตัวแปร ที่สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปร 2) เมื่อพิจารณาค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.18 ทำให้ทราบว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าสถิติดังนี้  $\chi^2 = 13.15$ ,  $df = 25$ ,  $RMSEA = 0.000$ ,  $GFI = 0.996$ ,  $p\text{-Value} = 0.74466$ ,  $AGFI = 0.979$  โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้ถึงร้อยละ 87 และ 3) เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.18 ทำให้ทราบว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านการสื่อสารส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยผ่านความคิดสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

รักเกียรติ หงส์ทอง และชนพงษ์ อุดมทรัพย์ (2559 : 1280 – 1292) ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ในมิติของการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความร่วมมือ การตรวจสอบความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการมีประสิทธิผลขององค์การ ในมิติความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์การ และมิติการปรับตัวขององค์การด้านการปรับตัว รวมถึงการจัดการปรับตัว

สุพรรณิ บุญหนัก (2560 : 105) ได้ทำวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสามารถแปลผลได้อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้าน โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ถัดมาคือด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ต่อมาการประเมินประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้าน โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ถัดมาคือด้านคุณภาพบัณฑิต ด้านบริการวิชาการแก่สังคม และด้านงานวิจัยสร้างสรรค์ นอกจากนี้งานวิจัยได้ค้นพบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบตัวแปรที่มีค่าสัมพันธกันในแต่ละด้านของ



ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y) ในระดับสูง

สิริกัญญา กลาทอง (2560 : 65) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับปัจจัยรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติระดับมากทุกด้าน โดยมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 2) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านการเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ รองลงมาคือ ด้านการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ด้านการเป็นนักเรียนที่ดี และด้านความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เกสร ชันชะบุรณ์ (2561 : 14 – 16) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ค้นพบว่า ระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมนั้นมียู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด และเช่นเดียวกับรายด้าน นอกจากนี้การศึกษาพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับสูง

อรกาญจน์ เที่ยงกลาง (2562 : 106) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา

รายละเอียดพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.795$ ) เมื่อพิจารณารายด้านระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ( $X_3$ ) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ( $X_1$ ) และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ( $r_{xy} = .824, .725, .722$  ตามลำดับ)

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562: 89) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพม. เขต 38 โดยรวมและรายด้านระดับมาก 2) ผลการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา สังกัด สพม. เขต 38 เมื่อพิจารณารายปัจจัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก และ 4) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างนวัตกรรม โดยสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z_y = .499 (Z_1) + .258 (Z_2) + .161 (Z_3)$

ธัญญา สุบ โลกสูง (2564 : 167) ได้ทำการวิจัย การศึกษาผลของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลระดับสถานศึกษา:การประยุกต์ใช้แนวคิด CONSEQUENTIAL VALIDITY ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานตาม โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลระดับสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับมาก กลุ่มเป้าหมายเกิดความตระหนักและพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบของคุณธรรมและความโปร่งใส รองลงมาคือด้านความมีประโยชน์ อยู่ในระดับมาก กลุ่มเป้าหมายนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางาน มุ่งปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ ความสุจริต รับผิดชอบและมีวินัยในการทำงาน ด้านผลกระทบอยู่ในระดับมาก กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ กฎหมาย เป็นกรอบการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยคำนึงถึงกฎ ระเบียบ ส่วนด้านการตัดสินใจเชิงนโยบาย กลุ่มเป้าหมาย

มีการกำหนดนโยบายในการทำงานตามกรอบการปฏิบัติงานเดิม ไม่ได้นำแนวคิดการปฏิบัติงานตามโครงการมาใช้อย่างชัดเจนในระดับนโยบาย

ทักษิณ มวลมนตรี (2564 : 108) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

กัลยาณี ศิวธรรมปัญญา (2565 : 133) ได้ทำการวิจัย การบริหารจัดการตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในวิถีใหม่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพการบริหารจัดการตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในวิถีใหม่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในวิถีใหม่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในวิถีใหม่

ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ 3.1) การสร้างความเชื่อมั่นการบริหารงานในวิถีใหม่ 3.2) การพัฒนาบุคลากรในวิถีใหม่ 3.3) การนำบัณฑิตข้อตกลงสู่การปฏิบัติ และ 3.4) การสร้างเครือข่ายความเข้มแข็ง

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ค้นพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกของประสิทธิผลของสถานศึกษาและความสัมพันธ์เชิงบวกกับสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการจัดการข้อมูล เป็นด้านที่นักวิจัยได้นำมาใช้ในการศึกษา ทั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1 เพื่อนำมาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังมีแนวทางวิธีดำเนินการวิจัยในลำดับต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,524 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2565)

##### 2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) จากประชากรจำนวน 1,524 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2565) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 310 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของครูผู้สอน โดยใช้อำเภอเป็นชั้นในการแบ่งหลังจากนั้นคัดเลือกครูผู้สอน โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดังแสดงในตาราง 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

อำเภอที่ตั้งสถานศึกษา	ครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. เมืองจันทบุรี	752	153
2. ท่าใหม่	304	62
3. นายายอาม	190	39
4. แก่งหางแมว	278	56
รวม	1,524	310

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2565.

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดีมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2560 : 60) ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ตามแบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Internal and Transparency Assessment : ITA) ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ ดังนี้

1.1 การปฏิบัติหน้าที่	จำนวน 6 ข้อ
1.2 การใช้งบประมาณ	จำนวน 7 ข้อ
1.3 การใช้อำนาจ	จำนวน 6 ข้อ
1.4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	จำนวน 6 ข้อ
1.5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	จำนวน 7 ข้อ
1.6 คุณภาพการดำเนินงาน	จำนวน 5 ข้อ
1.7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	จำนวน 5 ข้อ
1.8 การปรับปรุงระบบการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
1.9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 5 ตัวชี้วัด	จำนวน 11 ข้อ
1.10 การป้องกันทุจริต ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 2 ตัวชี้วัด	จำนวน 7 ข้อ

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้ ดำเนินการดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการวัดดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 60)

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ หรือคุณลักษณะตามตัวแปรอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ หรือคุณลักษณะตามตัวแปรอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ หรือคุณลักษณะตามตัวแปรอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ หรือคุณลักษณะตามตัวแปรอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ หรือคุณลักษณะตามตัวแปรอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.2 ประสิทธิภาพคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยใช้แนวทางการประเมินตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นไปตามเกณฑ์การวัดระดับ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ มาก
- 3 มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ น้อย
- 1 มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. สร้างข้อความที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อความ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา จำนวน 65 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำข้อความที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นขอคำแนะนำและตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อความรายข้อว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่ายอมรับ ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่ายอมรับไม่ได้ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่ายอมรับไม่ได้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 นำไปใช้ได้ และแบบสอบถามที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 นำไปใช้ได้

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้จากข้อ 4 มาสร้างสังเคราะห์เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha, 1970, pp. 202-204) ได้ค่า 0.98 นำไปใช้ได้ และข้อความที่ใช้สอบถามประสิทธิภาพคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่า 0.99 นำไปใช้ได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย โดยมีกระบวนการตามลำดับดังนี้

1. ขออนุญาต ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 ฉบับ ด้วยตนเอง พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือวิจัยแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลังจากนั้นนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 127)
  - คะแนน 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติ หรือคุณลักษณะตามตัวแปร อยู่ในระดับ สูงมาก
  - คะแนน 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ หรือคุณลักษณะตามตัวแปร อยู่ในระดับ มาก
  - คะแนน 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ หรือคุณลักษณะตามตัวแปร อยู่ในระดับ ปานกลาง
  - คะแนน 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ หรือคุณลักษณะตามตัวแปร อยู่ในระดับ น้อย
  - คะแนน 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ หรือคุณลักษณะตามตัวแปร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด
3. มีประสิทธิผลคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยใช้แนวทางการประเมินตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นไปตามเกณฑ์การวัดระดับ 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลังจากนั้นนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้
  - คะแนน 4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ มากที่สุด
  - คะแนน 3.51 - 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ มาก

คะแนน 2.51 - 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนน 1.51 - 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ น้อย

คะแนน 1.00 - 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 1.00 หมายถึง สัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง สัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง สัมพันธ์กันค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง สัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง สัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง สัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. วิเคราะห์ทักษะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{x}$ ) ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

#### สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence : IOC) ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายชื่อ



2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายช้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกข้อความรายช้อ

3. สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทั้งฉบับ

#### สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression) ใช้สำหรับทดสอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานและสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$r_{xy}$	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$X_{tot}$	แทน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
$X_1$	แทน การเสริมสร้างพลังอำนาจ
$X_2$	แทน การสร้างวิสัยทัศน์
$X_3$	แทน การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
$X_4$	แทน การเผยแพร่วิสัยทัศน์
$X_5$	แทน การเป็นแบบอย่างที่ดี
$Y_{tot}$	แทน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา
$Y_1$	แทน การปฏิบัติหน้าที่
$Y_2$	แทน การใช้งบประมาณ
$Y_3$	แทน การใช้อำนาจ
$Y_4$	แทน การใช้ทรัพย์สินของราชการ

$Y_5$	แทน การแก้ไขปัญหาการทุจริต
$Y_6$	แทน คุณภาพการดำเนินงาน
$Y_7$	แทน ประสิทธิภาพการสื่อสาร
$Y_8$	แทน การปรับปรุงระบบการทำงาน
$Y_9$	แทน การเปิดเผยข้อมูล
$Y_{10}$	แทน การป้องกันการทุจริต
$\hat{Y}$	แทน ค่าพยากรณ์จาก $Y_{tot}$ จาก $X_{tot}$ ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}_y$	แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับขั้นตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

**ตอนที่ 5** ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 310)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	134	43.20
หญิง	176	56.80
รวม	310	100.00
2. อายุ		
20- 30 ปี	174	56.10
31 – 40 ปี	70	22.60
41 – 50 ปี	26	8.40
51- 60 ปี	40	12.90
รวม	310	100.00
3. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	114	36.80
5 - 10 ปี	126	40.60
11 – 20 ปี	34	11.00
20 ปีขึ้นไป	36	11.60
รวม	310	100.00

จากตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 และเป็นเพศหญิง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 อายุผู้ตอบแบบสอบถาม 20 - 30 ปี มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 อายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 อายุ 41 - 50 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ 8.40 อายุ 51 - 60 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ประสบการณ์ 5 - 10 ปี มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 ประสบการณ์ 11 - 20 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 4

**ตาราง 4** ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ	4.21	0.93	มาก	5
2. การสร้างวิสัยทัศน์	4.26	0.86	มาก	4
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.32	0.88	มาก	2
4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.33	0.82	มาก	1
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.31	0.92	มาก	3
รวม	4.28	0.88	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.28$ ) ข้อมูลรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้



1) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 4.33$ ) 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 4.32$ ) 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี ( $\bar{x} = 4.31$ ) 4) การสร้างวิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 4.26$ ) และ 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $\bar{x} = 4.21$ )

ตาราง 5 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำแนกตามรายชื่อ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจหรือมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้บุคลากรในองค์กร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีอิสระในการตัดสินใจ	4.24	0.98	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ ในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้เปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองตนเอง และงานอย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพขององค์กร	4.17	0.96	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร นำศักยภาพทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.21	0.83	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.92	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคลากรได้จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศความเป็นกันเอง	4.21	0.98	มาก	3
รวม	4.21	0.93	มาก	

จากตาราง 5 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.21$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร ทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.25$ ) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจหรือมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้บุคลากรในองค์กร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีอิสระในการตัดสินใจ ( $\bar{x} = 4.24$ ) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้บุคลากรได้จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศความเป็นกันเอง ( $\bar{x} = 4.21$ ) 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร นำศักยภาพทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{x} = 4.21$ ) และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้เปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองตนเอง และงานอย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพขององค์กร ( $\bar{x} = 4.17$ )

ตาราง 6 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ จำแนกตามรายข้อ

การสร้างวิสัยทัศน์	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนร่วมสำคัญในการกำหนดทิศทาง ของสถานศึกษา ให้บุคลากรรับรู้ว่าให้สถานศึกษาในอนาคตควรเป็นอย่างไร	4.28	0.93	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิเคราะห์มากำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังในอนาคตของสถานศึกษาได้	4.22	0.87	มาก	4

ตาราง 6 (ต่อ)

การสร้างวิสัยทัศน์	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์หรือ การสร้างวิสัยทัศน์ โดยสามารถบอกสภาพปัจจุบัน สภาพที่ต้องการในอนาคตของสถานศึกษาได้	4.28	0.81	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสารจากแหล่งข้อมูล ที่หลากหลาย นำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ ทั้งภายในและภายนอกขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.21	0.90	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิเคราะห์มากำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่ การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังใน อนาคตของสถานศึกษาได้	4.35	0.83	มาก	1
รวม	4.26	0.86	มาก	

จากตาราง 6 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป นาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิเคราะห์มากำหนดภาพที่พึงประสงค์ ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังในอนาคตของสถานศึกษาได้ ( $\bar{x} = 4.35$ ) 2) ผู้บริหาร สถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์หรือ การสร้างวิสัยทัศน์ โดยสามารถบอกสภาพ ปัจจุบัน สภาพที่ต้องการในอนาคตของสถานศึกษาได้ ( $\bar{x} = 4.28$ ) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มี ส่วนร่วมสำคัญในการกำหนดทิศทาง ของสถานศึกษา ให้บุคลากรรับรู้ทำให้สถานศึกษาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร ( $\bar{x} = 4.28$ ) 4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิเคราะห์มากำหนดภาพที่ พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังในอนาคตของสถานศึกษาได้ ( $\bar{x} = 4.22$ ) และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสารจากแหล่งข้อมูล

หลากหลาย นำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{x} = 4.21$ )

ตาราง 7 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำแนกตามรายชื่อ

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้	4.31	0.86	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำบุคลากรของสถานศึกษาให้มาร่วมมือ ท่วมเทความสามารถของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นประสบผลสำเร็จ	4.25	0.89	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการระดมความคิดของบุคลากรทุกคน ไม่ขัดต่อเป้าประสงค์ขององค์กร	4.31	0.92	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความน่าเชื่อถือให้บุคลากรภายในภายนอกขององค์กร เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น	4.32	0.85	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ท่วมเท พยายาม อย่างเต็มที่ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนจนประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด	4.42	0.89	มาก	1
รวม	4.32	0.88	มาก	

จากตาราง 7 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.32$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ทุ่มเท พยายาม อย่างเต็มที่ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน จนประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ( $\bar{x} = 4.42$ ) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรภายใน ภายนอกขององค์กร เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ( $\bar{x} = 4.32$ ) 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้ ( $\bar{x} = 4.31$ ) 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการระดมความคิดของบุคลากรทุกคน ไม่ขัดต่อเป้าประสงค์ขององค์กร ( $\bar{x} = 4.31$ ) และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำบุคลากรของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือ ทุ่มเทความสามารถของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นประสบผลสำเร็จ ( $\bar{x} = 4.25$ )

ตาราง 8 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ จำแนกตามรายชื่อ

การเผยแพร่วิสัยทัศน์	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน	4.36	0.82	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถให้บุคลากรยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตน	4.28	0.86	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวใจ หรือกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา พร้อมอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากขึ้นต่อการทำงานตามวิสัยทัศน์ของตน	4.36	0.80	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา เชื่อมมั่น และยอมรับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.37	0.84	มาก	1



ตาราง 8 (ต่อ)

การเผยแพร่วิสัยทัศน์	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ นำเสนอวิสัยทัศน์ให้เป็นที่ยอมรับของ บุคคลที่ต้องการรับทราบเป้าหมายและการ ดำเนินงานขององค์การให้เป็นที่ยอมรับใน การดำเนินงานขององค์การ ได้อย่างถูกต้อง	4.32	0.80	มาก	4
รวม	4.33	0.82	มาก	

จากตาราง 8 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา เชื่อมั่นและยอมรับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.37$ ) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวใจ หรือกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา พร้อมอุทิศตนและทุ่มเท ความพยายามมากขึ้นต่อการทำงานตามวิสัยทัศน์ของตน ( $\bar{X} = 4.36$ ) 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.36$ ) 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำเสนอวิสัยทัศน์ให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลที่ต้องการรับทราบเป้าหมายและการดำเนินงานขององค์การให้เป็นที่ยอมรับในการดำเนินงานขององค์การ ได้อย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.32$ ) และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถให้บุคลากรยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตน ( $\bar{X} = 4.28$ )

ตาราง 9 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 ศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี จำแนกตามรายชื่อ

การเป็นแบบอย่างที่ดี	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทั้งด้านคุณธรรม และจริยธรรม	4.33	0.92	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติงาน อุทิศตน เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.40	0.94	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสม่ำเสมอจริงใจ ให้ความสำคัญกับผู้อื่น ไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.30	0.92	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง	4.30	0.98	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความน่าเชื่อถือ และสามารถไว้วางใจในการบริหารงานของสถานศึกษา นำพาบุคลากรของสถานศึกษาฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้	4.22	0.86	มาก	5
รวม	4.31	0.92	มาก	

จากตาราง 9 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติงาน อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{x} = 4.40$ ) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทั้งด้านคุณธรรม และจริยธรรม ( $\bar{x} = 4.33$ ) 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสม่ำเสมอจริงใจ ให้ความสำคัญกับผู้อื่น ไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ( $\bar{x} = 4.30$ ) 4) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตน

ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{x} = 4.30$ ) และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความน่าเชื่อถือและสามารถไว้วางใจในการบริหารงานของสถานศึกษา นำพาบุคลากรของสถานศึกษา พินฝ่าอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ ( $\bar{x} = 4.22$ )

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 10

**ตาราง 10** การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงาน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การปฏิบัติหน้าที่	4.61	0.74	มากที่สุด	1
2. การใช้งบประมาณ	4.43	0.85	มาก	9
3. การใช้อำนาจ	4.37	0.87	มาก	10
4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	4.54	0.81	มากที่สุด	5
5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	4.49	0.78	มาก	7
6. คุณภาพการดำเนินงาน	4.48	0.81	มาก	8
7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	4.56	0.77	มากที่สุด	2
8. การปรับปรุงระบบการทำงาน	4.56	0.81	มากที่สุด	3
9. การเปิดเผยข้อมูล	4.54	0.77	มากที่สุด	4
10. การป้องกันการทุจริต	4.53	0.78	มากที่สุด	6
รวม	4.51	0.79	มากที่สุด	

จากตาราง 10 แสดงว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{x} = 4.61$ ) 2) ประสิทธิภาพการสื่อสาร ( $\bar{x} = 4.56$ ) 3) การปรับปรุงระบบการทำงาน ( $\bar{x} = 4.56$ ) 4) การเปิดเผยข้อมูล ( $\bar{x} = 4.54$ ) 5) การใช้ทรัพย์สินของราชการ ( $\bar{x} = 4.54$ ) 6) การป้องกันการทุจริต ( $\bar{x} = 4.53$ ) 7) การแก้ไขปัญหาการทุจริต ( $\bar{x} = 4.49$ ) 8) คุณภาพการดำเนินงาน ( $\bar{x} = 4.48$ ) 9) การใช้งบประมาณ ( $\bar{x} = 4.43$ ) และ 10) การใช้อำนาจ ( $\bar{x} = 4.37$ )

ตาราง 11 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกรายข้อ

การปฏิบัติหน้าที่	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บุคลากรในสถานศึกษาของท่านปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	4.55	0.76	มากที่สุด	5
2. บุคลากรในสถานศึกษาของท่านปฏิบัติงาน /ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน	4.66	0.70	มากที่สุด	3
3. บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้มีความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัวและพร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	4.40	0.82	มาก	6
4. บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ไม่มีการเรียกรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้	4.69	0.77	มากที่สุด	2

ตาราง 11 (ต่อ)

การปฏิบัติหน้าที่	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
5. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ไม่มีการรับ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจ คำนวณเป็นเงินได้	4.72	0.71	มากที่สุด	1
6. บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ไม่มีการให้ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจ คำนวณ เป็นเงิน ได้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	4.65	0.73	มากที่สุด	4
รวม	4.61	0.74	มากที่สุด	

จากตาราง 11 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.61$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกัน ในสังคมแล้ว บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ไม่มีการรับ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ ( $\bar{x} = 4.72$ ) 2) บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ไม่มีการเรียกรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ ( $\bar{x} = 4.69$ ) 3) บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ปฏิบัติงาน /ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{x} = 4.66$ ) 4) บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ไม่มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน



เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ( $\bar{x} = 4.65$ ) 5) บุคลากรในสถานศึกษาของท่านปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ( $\bar{x} = 4.55$ ) และ 6) บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จของงานให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัวและพร้อมรับผิดชอบ หากความคิดพลาดเกิดจากตนเอง ( $\bar{x} = 4.40$ )

ตาราง 12 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการใช้งบประมาณ จำแนกรายข้อ

การใช้งบประมาณ	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของสถานศึกษาของท่าน	4.41	0.95	มาก	6
2. สถานศึกษาของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นคุ้มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	4.22	0.99	มาก	7
3. สถานศึกษาของท่าน ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	4.54	0.78	มากที่สุด	1
4. บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าเดินทาง ฯลฯ	4.50	0.74	มาก	4
5. สถานศึกษาของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/ การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.54	0.80	มากที่สุด	2

ตาราง 12 (ต่อ)

การใช้งบประมาณ	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
6. สถานศึกษาของท่าน ไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง/ การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุใน ลักษณะเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการราย ใดรายหนึ่ง	4.51	0.78	มากที่สุด	3
7. สถานศึกษาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมี ส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ โดยการสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน	4.44	0.86	มาก	5
รวม	4.43	0.85	มาก	

จากตาราง 12 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการใช้งบประมาณ มีค่าเฉลี่ยใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.43$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) สถานศึกษา ของท่านไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง ( $\bar{x} = 4.54$ ) 2) สถานศึกษาของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะโปร่งใส ตรวจสอบได้ ( $\bar{x} = 4.54$ ) 3) สถานศึกษาของท่าน ไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและ การตรวจรับพัสดุในลักษณะเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง ( $\bar{x} = 4.51$ ) 4) บุคลากร ในสถานศึกษาของท่าน ไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าเดินทาง ฯลฯ ( $\bar{x} = 4.50$ ) 5) สถานศึกษาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณ โดยการสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน ( $\bar{x} = 4.44$ ) 6) ท่านรับทราบข้อมูล เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของสถานศึกษาของท่าน ( $\bar{x} = 4.41$ ) และ 7) สถานศึกษาของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นคุ้มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ ของงบประมาณที่ตั้งไว้ ( $\bar{x} = 4.22$ )

ตาราง 13 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการใช้อำนาจ จำแนกตามรายชื่อ

การใช้อำนาจ	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	4.36	0.89	มาก	4
2. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	4.43	0.88	มาก	2
3. ท่านไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุรส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	4.39	0.85	มาก	3
4. ท่านไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	4.50	0.82	มาก	1
5. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของท่านไม่มีลักษณะถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	4.35	0.93	มาก	5
6. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของท่านไม่มีการซื้อขายตำแหน่งหรือเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	4.24	0.90	มาก	6
รวม	4.37	0.87	มาก	

จากตาราง 13 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการใช้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.37$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ท่านไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต ( $\bar{x} = 4.50$ ) 2) ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ( $\bar{x} = 4.43$ ) 3) ท่านไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุรส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 4.39$ ) 4) ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา

อย่างเป็นธรรมชาติ ( $\bar{x} = 4.36$ ) 5) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของท่านไม่มีลักษณะถูก  
แทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ( $\bar{x} = 4.35$ ) และ 6) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของท่านไม่มีการ  
ซื้อขายตำแหน่งหรือเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ( $\bar{x} = 4.24$ )

ตาราง 14 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ  
จำแนกตามรายชื่อ

การใช้ทรัพย์สินของราชการ	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บุคลากรในสถานศึกษาของท่านไม่มีการนำ ทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	4.39	0.99	มาก	6
2. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของ ราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ของท่าน มีความสะดวก	4.58	0.79	มากที่สุด	2
3. หากบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ต้องการยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ ปฏิบัติงาน จะมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	4.76	0.70	มากที่สุด	1
4. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน ไม่สามารถ นำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขอ อนุญาตอย่างถูกต้อง จากสถานศึกษา	4.44	0.85	มาก	5
5. ท่านรู้แนวปฏิบัติของสถานศึกษาของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ ถูกต้อง	4.55	0.73	มากที่สุด	3
6. สถานศึกษาของท่าน มีการกำกับดูแลและ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อ ป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง	4.54	0.80	มากที่สุด	4
รวม	4.54	0.81	มากที่สุด	

จากตาราง 14 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.54$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) หากบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ต้องการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน จะมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง ( $\bar{x} = 4.76$ ) 2) ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่าน มีความสะดวก ( $\bar{x} = 4.58$ ) 3) ท่านรู้แนวปฏิบัติของสถานศึกษาของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง ( $\bar{x} = 4.55$ ) 4) สถานศึกษาของท่านมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวกลุ่มหรือพวกพ้อง ( $\bar{x} = 4.54$ ) 5) บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนไม่สามารถนำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากสถานศึกษาของท่าน ( $\bar{x} = 4.44$ ) และ 6) บุคลากรในสถานศึกษาของท่านไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ( $\bar{x} = 4.39$ )

ตาราง 15 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต จำแนกตามรายข้อ

การแก้ไขปัญหาการทุจริต	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต	4.43	0.85	มาก	7
2. สถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินการ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.53	0.77	มากที่สุด	2
3. สถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสถานศึกษา	4.61	0.75	มากที่สุด	1



ตาราง 15 (ต่อ)

การแก้ไขปัญหาการทุจริต	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
4. สถานศึกษาของท่านไม่มีปัญหาการทุจริตที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข	4.51	0.84	มากที่สุด	3
5. สถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินการ ฝ้าระวัง ตรวจสอบ หรือลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต	4.47	0.77	มาก	5
6. สถานศึกษาของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในสถานศึกษา	4.43	0.80	มาก	6
7. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษาของท่านสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐาน มีการติดตามผลการร้องเรียน มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจว่าจะปลอดภัย และไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	4.47	0.74	มาก	4
รวม	4.49	0.78	มาก	

จากตาราง 15 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) สถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.61$ ) 2) สถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินการ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.53$ ) 3) สถานศึกษาของท่าน ไม่มีปัญหาการทุจริตที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข ( $\bar{X} = 4.51$ ) 4) หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะ

เกิดขึ้นในสถานศึกษาของท่านสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐาน มีการติดตามผลการร้องเรียน มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง ( $\bar{x} = 4.47$ ) 5) สถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินการ เฝ้าระวัง ตรวจสอบ หรือลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต ( $\bar{x} = 4.47$ ) 6) สถานศึกษาของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.43$ ) และ 7) ผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต ( $\bar{x} = 4.43$ )

ตาราง 16 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านคุณภาพดำเนินงาน จำแนกรายข้อ

คุณภาพการดำเนินงาน	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บุคลากรของสถานศึกษา ให้บริการในการ ติดต่องานเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดและ เป็นไปตามเวลาที่กำหนด	4.35	0.79	มาก	5
2. บุคลากรของสถานศึกษาให้บริการ กับผู้มา ติดต่องานอย่างเท่าเทียมกัน	4.53	0.79	มากที่สุด	2
3. บุคลากรของสถานศึกษา <u>ไม่มีการปิดบัง</u> หรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ / ให้บริการแก่ผู้มารับบริการ	4.68	0.72	มากที่สุด	1
4. ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา สถานศึกษา <u>ไม่เคย</u> ร้องขอให้จ่ายหรือให้ เงิน ทรัพย์สิน หรือ ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงิน ได้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ	4.50	0.85	มาก	3
5. บุคลากรของสถานศึกษา ให้บริการในการ ติดต่องานตามประเด็น	4.38	0.90	มาก	4
รวม	4.48	0.81	มาก	

จากตาราง 16 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านคุณภาพการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- 1) บุคลากรของสถานศึกษา ไม่มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ / ให้บริการแก่ผู้มารับบริการ ( $\bar{x} = 4.68$ )
- 2) บุคลากรของสถานศึกษาให้บริการ กับผู้มาติดต่องานอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{x} = 4.53$ )
- 3) ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา สถานศึกษาไม่เคยร้องขอให้จ่ายหรือให้เงินทรัพย์สิน หรือ ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติอนุญาต หรือให้บริการ ( $\bar{x} = 4.50$ )
- 4) บุคลากรของสถานศึกษา ให้บริการในการติดต่องานตามประเด็น ( $\bar{x} = 4.38$ ) และ
- 5) บุคลากรของสถานศึกษา ให้บริการในการติดต่องานเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดและเป็นไปตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{x} = 4.35$ )

ตาราง 17 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร จำแนกตามรายข้อ

ประสิทธิภาพการสื่อสาร	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษามีลักษณะเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อนมีช่องทางหลากหลาย	4.67	0.76	มากที่สุด	1
2. สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนรับทราบอย่างชัดเจน	4.61	0.76	มากที่สุด	2
3. สถานศึกษา มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ	4.50	0.81	มาก	5
4. สถานศึกษา มีการชี้แจงและตอบคำถามเมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	4.50	0.77	มาก	4

ตาราง 17 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการสื่อสาร	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
5. สถานศึกษา มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อ ร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ใน สถานศึกษา	4.54	0.76	มากที่สุด	3
รวม	4.56	0.77	มากที่สุด	

จากตาราง 17 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) การเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษามีลักษณะเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อนมีช่องทางหลากหลาย ( $\bar{X} = 4.67$ ) 2) สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนรับทราบอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.61$ ) 3) สถานศึกษามีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.54$ ) 4) สถานศึกษา มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน ได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ( $\bar{X} = 4.50$ ) และ 5) สถานศึกษา มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ ( $\bar{X} = 4.50$ )

ตาราง 18 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน จำแนก ตามรายชื่อ

การปรับปรุงระบบการทำงาน	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สถานศึกษา มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น	4.50	0.80	มาก	4
2. สถานศึกษา มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น	4.65	0.73	มากที่สุด	1
3. สถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว	4.50	0.90	มาก	5
4. สถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของสถานศึกษาให้ดีขึ้น	4.58	0.83	มากที่สุด	3
5. สถานศึกษา มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น	4.58	0.80	มากที่สุด	2
รวม	4.56	0.81	มากที่สุด	

จากตาราง 18 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.56$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) สถานศึกษา มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น ( $\bar{x} = 4.65$ ) 2) สถานศึกษา มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น ( $\bar{x} = 4.58$ ) 3) สถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไป



มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/ การให้บริการของสถานศึกษาให้ดีขึ้น ( $\bar{x} = 4.58$ )

4) สถานศึกษา มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น ( $\bar{x} = 4.50$ ) และ

5) สถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ( $\bar{x} = 4.50$ )

ตาราง 19 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการเปิดเผยข้อมูล จำแนกรายข้อ

การเปิดเผยข้อมูล	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สถานศึกษานำเสนอข้อมูลพื้นฐาน โครงสร้าง ข้อมูลผู้บริหารอำนาจหน้าที่ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาสถาน ศึกษาข้อมูลการติดต่อ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.50	0.75	มาก	9
2. สถานศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ โดยให้ ข่าวประชาสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับอำนาจ หน้าที่หรือภารกิจสถานศึกษา เป็นข้อมูลใน ปัจจุบัน	4.57	0.75	มากที่สุด	2
3. สถานศึกษา มีการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล โดยมี ระบบ Q&A แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของ สถานศึกษา ที่บุคคลภายนอกสอบถาม ข้อมูลต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงไปยัง เครือข่ายสังคมออนไลน์ของสถานศึกษาได้	4.50	0.76	มาก	10
4. สถานศึกษามีการบริหารงานตามแผนการ ดำเนินงานประจำปี รายงานการกำกับ ติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	4.57	0.80	มากที่สุด	3

ตาราง 19 (ต่อ)

การเปิดเผยข้อมูล	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
5. สถานศึกษามีการปฏิบัติงาน มีการแสดง คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.53	0.77	มากที่สุด	7
6. สถานศึกษามีการบริการ โดยมีคู่มือหรือ มาตรฐานการให้บริการ ข้อมูลเชิงสถิติการ ให้บริการ มีรายงานผลการสำรวจความ พึงพอใจการให้บริการ และ E-Service ที่ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทาง ให้บริการภาครัฐ	4.55	0.74	มากที่สุด	5
7. สถานศึกษามีการดำเนินการจัดทำแผนการ ใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รายงานการ กำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ 6 เดือน และงบประมาณ ประจำปี	4.54	0.81	มากที่สุด	6
8. สถานศึกษามีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแผนการจัดหาพัสดุ ประกาศต่าง ๆ สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหา พัสดุรายเดือน ตลอดจนรายงานผลการ จัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุประจำปี	4.65	0.76	มากที่สุด	1
9. สถานศึกษามีนโยบาย การบริหารทรัพยากร บุคคล มีการดำเนินงานตามนโยบาย หลักเกณฑ์การบริหาร รายงานผลการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	4.46	0.80	มาก	11
10. สถานศึกษามีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ มี ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียน ข้อมูลเชิงสถิติ เรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	4.56	0.78	มากที่สุด	4

ตาราง 19 (ต่อ)

การเปิดเผยข้อมูล	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
11. สถานศึกษา เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยมีช่องทางการรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา	4.52	0.77	มากที่สุด	8
รวม	4.54	0.77	มากที่สุด	

จากตาราง 19 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการเปิดเผยข้อมูล มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.54$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษา มีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ ประกาศต่าง ๆ สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุรายเดือน ตลอดจนรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุ ประจำปี ( $\bar{x} = 4.65$ ) รองลงมาคือ สถานศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ โดยให้ข่าวประชาสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่หรือภารกิจสถานศึกษา เป็นข้อมูลในปิงบประมาณปัจจุบัน ( $\bar{x} = 4.57$ ) และสถานศึกษามีการบริหารงานตามแผนการดำเนินงานประจำปี รายงานการกำกับติดตาม การดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ( $\bar{x} = 4.57$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินงานตามนโยบาย หลักเกณฑ์การบริหาร รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ( $\bar{x} = 4.46$ )

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 20 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1 ด้านการป้องกันทุจริต จำแนกรายข้อ

การป้องกันทุจริต	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สถานศึกษา มีเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร และนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) และการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุด กิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.57	0.80	มากที่สุด	3
2. สถานศึกษา มีการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตประจำปี ดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต ในกรณีที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติน่าสงสัย หรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม	4.53	0.79	มากที่สุด	4
3. สถานศึกษา มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม	4.57	0.76	มากที่สุด	2
4. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเป็นปัจจุบันโดยรายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริต ประจำปี รอบ 6 เดือน และประจำปี	4.60	0.76	มากที่สุด	1
5. สถานศึกษามีมาตรการและการดำเนินการตามมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสถานศึกษา	4.52	0.76	มากที่สุด	5
6. สถานศึกษา มีการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียด ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขเร่งด่วน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา	4.52	0.80	มากที่สุด	6

ตาราง 20 (ต่อ)

การป้องกันทุจริต	n = 310		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
7. สถานศึกษา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง กำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ กำหนดแนวทางการกำกับติดตาม ให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล	4.41	0.79	มาก	7
รวม	4.53	0.78	มากที่สุด	

จากตาราง 20 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการป้องกันทุจริต มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเป็นปัจจุบัน โดยรายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน และประจำปี ( $\bar{X} = 4.60$ ) 2) สถานศึกษา มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.57$ ) 3) สถานศึกษา มีเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารและนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) และการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุด จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กร ( $\bar{X} = 4.57$ ) 4) สถานศึกษา มีการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตประจำปี ดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต ในกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤตินิชอบหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.53$ ) 5) สถานศึกษามีมาตรการและการดำเนินการตามมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.52$ ) 6) สถานศึกษา มีการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียด ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขเร่งด่วน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.52$ ) และ 7) สถานศึกษา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง กำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ กำหนดแนวทางการกำกับติดตาม ให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล ( $\bar{X} = 4.41$ )



**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

**ตาราง 21** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (n = 310)

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>tot</sub>	Y <sub>tot</sub>
X <sub>1</sub>	1.00						
X <sub>2</sub>	0.839**	1.00					
X <sub>3</sub>	0.813**	0.908**	1.00				
X <sub>4</sub>	0.850**	0.868**	0.912**	1.00			
X <sub>5</sub>	0.792**	0.841**	0.866**	0.857**	1.00		
X <sub>tot</sub>	0.914**	0.947**	0.956**	0.953**	0.930**	1.00	
Y <sub>tot</sub>	0.729**	0.800**	0.802**	0.801**	0.738**	0.823**	1.00

\*\*P < .01

จากตาราง 21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.823$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X<sub>3</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (Y<sub>tot</sub>) ในระดับสูง ( $r_{x_3y_{tot}} = 0.802$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) การเผยแพร่วิทยุทัศน์ ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ( $Y_{tot}$ ) ในระดับสูง ( $r_{x_4y_{tot}} = 0.801$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) การสร้างวิทยุทัศน์ ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ( $Y_{tot}$ ) ในระดับสูง ( $r_{x_2y_{tot}} = 0.800$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) การเป็นแบบอย่างที่ดี ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ( $Y_{tot}$ ) ในระดับสูง ( $r_{x_5y_{tot}} = 0.738$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ( $Y_{tot}$ ) ในระดับสูง ( $r_{x_1y_{tot}} = 0.729$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตอนที่ 5** ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิทยุทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิทยุทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression) ดังตาราง 22

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 22** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

model	SS	df	MS	F	P
Regression	90.218	1	90.128	635.957	0.000**
Residual	43.129	304	0.142		
Total	133.344	305			

\*\* P < .01

จากตาราง 22 พบว่า การพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression) ปรากฏผลดังตาราง 23

**ตาราง 23** การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตัวแปร	b	S.E.	$\beta$	t	P
ค่าคงที่ (constant)	1.432	0.124		11.534**	0.000
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	0.719	0.029	0.823	25.218**	0.000

ค่าคงที่ (a) = 0.075

$R = 0.823^a$ ,  $R^2 = 0.677$ , Adjusted  $R^2 = 0.676$ ,  $S.E._{est} = 0.37665$ ,  $F = 653.957$ ,  $Sig. = .000$

\*\*P < .01

จากตาราง 23 การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.823 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.677 สามารถร่วมกันพยากรณ์ คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67.70 และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.432 + 0.719 (X)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.823 + 0.719 (X)$$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) เปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (Y) เปลี่ยนไปที่ 0.719 หน่วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,524 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2565)

##### 2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบ



หากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607 - 610) จากประชากรจำนวน 1,524 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2565) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 310 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของครูผู้สอน โดยใช้อำเภอเป็นชั้นในการแบ่งหลังจากนั้นคัดเลือกครูผู้สอน โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 แบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ตามแบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Internal and Transparency Assessment : ITA)

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 ฉบับด้วยตนเอง พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือวิจัยแต่ละฉบับ
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
5. วิเคราะห์ทักษะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression)

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยในเก็บรวบรวมข้อมูล เรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 และเป็นเพศหญิง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 อายุผู้ตอบแบบสอบถาม 20- 30 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 อายุ 51- 60 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ประสบการณ์ 5 - 10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 ประสบการณ์ 11 – 20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.28$ ) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 4.33$ ) 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 4.32$ ) 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี ( $\bar{x} = 4.31$ ) 4) การสร้างวิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 4.26$ ) และ 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $\bar{x} = 4.21$ )

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{x} = 4.61$ ) 2) ประสิทธิภาพการสื่อสาร ( $\bar{x} = 4.56$ ) 3) การปรับปรุงระบบการทำงาน ( $\bar{x} = 4.56$ ) 4) การเปิดเผยข้อมูล ( $\bar{x} = 4.54$ ) 5) การใช้ทรัพย์สินของราชการ ( $\bar{x} = 4.54$ ) 6) การป้องกันการทุจริต ( $\bar{x} = 4.53$ ) 7) การแก้ไขปัญหาการทุจริต ( $\bar{x} = 4.49$ ) 8) คุณภาพการดำเนินงาน ( $\bar{x} = 4.48$ ) 9) การใช้งบประมาณ ( $\bar{x} = 4.43$ ) และ 10) การใช้อำนาจ ( $\bar{x} = 4.37$ )

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.823$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.823 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.677 สามารถร่วมกันพยากรณ์ คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67.70 และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.432 + 0.719 (X)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.823 + 0.719 (X)$$

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการผลักดันการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริงโดยวิธีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของโรงเรียนให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต (Dubrin, 2006 : 94) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ได้นำเสนอถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ การรวบรวมข้อมูลพื้นที่เกี่ยวกับหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงาน 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์แล้ว จะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงานและเมื่อได้ประชุมคณะกรรมการบริหารแล้ว ควรสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดแผนงาน และโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนำแผน / โครงการไปปฏิบัติ 4) การประเมินวิสัยทัศน์ จะทำให้ทราบว่า วิสัยทัศน์นั้นมีพลัง และมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการว่ามีความก้าวหน้ามุ่งไปสู่วิสัยทัศน์เพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์อย่างไร และสอดคล้องกับงานวิจัยชนัญญา สุบ โศกสูง (2564 : 167) ได้ทำการวิจัยการศึกษาผลของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลระดับสถานศึกษา: การประยุกต์ใช้แนวคิด CONSEQUENTIAL VALIDITY ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลระดับสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดภาพรวมและรายด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับมาก กลุ่มเป้าหมายเกิดความตระหนักและพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบของคุณธรรมและความโปร่งใส รองลงมาคือด้านความมีประโยชน์อยู่ในระดับมาก กลุ่มเป้าหมายนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางาน มุ่งปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ ความสุจริต รับผิดชอบและมีวินัยในการทำงาน ด้านผลกระทบอยู่ในระดับมาก กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ กฎหมาย เป็นกรอบการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน

โดยคำนึงถึงกฎ ระเบียบ ส่วนด้านการตัดสินใจเชิงนโยบาย กลุ่มเป้าหมาย มีการกำหนดนโยบายในการทำงานตามกรอบการปฏิบัติงานเดิม ไม่ได้นำแนวคิดการปฏิบัติงานตามโครงการมาใช้อย่างชัดเจนในระดับนโยบาย และงานวิจัยของเกสร ชันชะบูนธ์ (2561 : 14 – 16) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ อาจเนื่องมาจากการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นแนวทางที่ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานป้องกันปราบปรามทุจริตแห่งชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทุกแห่ง ทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ได้มีการดำเนินงาน เป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทั้งนี้ ถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2565: 22) นำเสนอแนวทางการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรวจตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำคัญ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของชญญา สุบ โศกสูง (2564 : 167) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาผลของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลระดับสถานศึกษา:การประยุกต์ใช้แนวคิด CONSEQUENTIAL VALIDITY พบว่า ผลการศึกษาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลระดับสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านและสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี ศิวธรรมปัญญา (2565 : 133) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในวิถีใหม่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการบริหารจัดการตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในวิถีใหม่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด



3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.823$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยในระยะแรก (พ.ศ. 2561 – 2565) กำหนดค่าเป้าหมายให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (85 คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานป้องกันปราบปรามทุจริตแห่งชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทุกแห่ง ทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐได้มีการดำเนินงาน เป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทั้งนี้ ถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2565: 22) สอดคล้องกับงานวิจัยของธภัทร ติระวัฒน์ (2563 : 99) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในโรงพยาบาล พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณธรรมและความโปร่งใสอย่าง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือการแก้ปัญหาความทุจริตในองค์กร ( $r = .87$ ) รองลงมาคือการใช้งบประมาณ ( $r = .79$ ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกัญญา กลาทอง (2560 : 65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ  $\hat{Z}_y = 0.823 + 0.719 (X)$  อาจเนื่องมาจากการประเมินตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหา

การทุจริต คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร การปรับปรุงระบบการทำงาน การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันทุจริต ตามที่สำนักงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการและการอำนวยความสะดวกต่อประชาชน ให้เข้าถึง การบริการสาธารณะด้วยความเป็นธรรมผ่านการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน มีการประกาศขั้นตอน และระยะเวลาในการให้บริการอย่างชัดเจน โดยมีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นเครื่องมือ ป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้กับภาครัฐ เพื่อให้มีการดำเนินงาน อย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) อันเป็น กลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ที่หน่วยงานทั่ว ประเทศต้องดำเนินการ (สำนักงานนวัตกรรมจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 2563 : 1) สอดคล้องกับงานวิจัยสิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562 : 89) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 การศึกษาได้ค้นพบว่า ภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา คือ ตัวแปรด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างนวัตกรรม โดยสามารถ สร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z_Y = .499 (Z_1) + .258 (Z_2) + .161 (Z_3)$  และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรกาญจน์ เขียวกลาง (2562 : 106) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติของครูในระดับสูง ( $r_{xy} = .795$ ) เมื่อพิจารณารายด้านระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ( $X_3$ ) และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $X_1$ ) และภาวะ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์กัน ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ( $r_{xy} = .824, .725, .722$  ตามลำดับ)

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยพบว่า การพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อวิสัยทัศน์ และควรร่วมระดมความคิดภายในองค์กรในการกำหนดวิสัย การนำวิสัยทัศน์มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรเห็นภาพวิสัยทัศน์ชัดเจน เชื่อมั่นว่าเปลี่ยนแปลงสำเร็จแล้วสถานศึกษาจะดีกว่าที่เป็นอยู่เดิม รวมถึงมีการพูดคุยถึงข้อวิตกกังวลของครูและบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้วยความจริงใจ

2. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ศักยภาพที่ตนมีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพขององค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องรู้จักปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การทำงานจากระบบการควบคุมมาเป็นระบบการสนับสนุน

3. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ด้านการใช้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรพัฒนารูปแบบการบังคับบัญชาให้เป็นแบบกัลยาณมิตรเน้นการมีส่วนร่วม และเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น ไม่เลือกปฏิบัติ หรือการเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป และเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงขอเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา จากปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บรรณานุกรม

- กฤติยาภรณ์ นาชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรวัฒน์ อัดชู. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กัลยาณี ศิวธรรมปัญญา. (2565). การบริหารจัดการตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในวิสัยทัศน์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เกสร ชันชะบูนต์. (2561). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ หน้า 1 – 10. สารคาม : มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ขวัญฤทัย ภู่อาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). **สภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัศนียา ชื่นเจริญ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชภัทร ติระวัฒน์. (2563). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในโรงพยาบาล. โรงพยาบาลสิงห์บุรี เวชสาร. ปีที่ 29 ฉบับที่ 2 ก.ค. – ธ.ค. 2563 หน้า 145-151.**
- ชนัญญา ตูบโคกสูง. (2564). **การศึกษาผลของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลระดับสถานศึกษา: การประยุกต์ใช้แนวคิด CONSEQUENTIAL VALIDITY**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- นพรินทร์ สุนันรัตน์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย.
- นิกัญชลาลันเหลือ. (2554). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 9) กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). **องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรัชญา คล้ายชุ่ม. (2561). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

- ประมวล บุญทิพย์. (2564). รายงานผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านทักษะดิจิทัลเพื่อ  
การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
เขต 1. จันทบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2561). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรม  
คุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบริหารการศึกษา มศว SWU Educational Administration  
Journal Vol. 16 No. 30: ปีที่ 16 ฉบับที่ 30 มกราคม - มิถุนายน หน้า 19-21.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำจากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา.  
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์จักร. (2562). แนวคิดใหม่คุณสมบัติ 9 มิติของสุดยอดผู้นำแห่งอนาคต.  
กรุงเทพฯ : เกรทไอเดีย.
- พิมพ์ศนิดา จึงสุทธีวงษ์. (2563). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับ นักวิชาการ  
ศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศ.ค.  
(การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
ชลบุรี : บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภวพร วรรณไชย. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเลยเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- ภาณุวัฒน์ เหมนวนล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32. **การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12**. นครปฐม: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กฤษณาภรณ์ นาคทิพย์วรรณ. (2565). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2566** หน้า 128-141.
- มูฟิต วาโชะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. **วารสารการบริหารการศึกษาและครุศาสตร์ ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม 2566** หน้า 38-47.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : นามิบุคส์พับลิเคชั่นส์.
- รัตนา คนไว. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. **วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)**. สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รักเกียรติ หงส์ทอง และชนพงษ์ อุดมทรัพย์. (2559). “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง,”ใน **มนุษยสังคมปริทัศน์**. ที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม 2559 หน้า 84 - 85. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัฒนา ปะกิกา. (2560). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). **การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรียา ทองนุ้ย. (2566). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร. **วารสารวิชาการปัญญาปณิธาน ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 : กรกฎาคม-ธันวาคม 2566** หน้า 21-23

- ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและ  
บทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. *Veridian E-Journal* ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 หน้า 845 – 862.
- ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มุลินธิยวสศิริคุณ. (2559). *คู่มือปฏิบัติโรงเรียนคุณธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ : สหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สมัชชา จันทรแสง. (2558). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ  
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาเขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ลิซด เพิ่มพูน. (2560). ศึกษาการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน  
กลุ่มเกาะแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์  
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2560). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน  
บ้านมาบเตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. การศึกษา  
ค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- สิริกัญญา กลาทอง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเสริมสร้าง  
คุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา ค.ม. (บริหารการศึกษา).  
กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สิงห์คำ ยอดปานันท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
การบริหาร การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 38. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. (2565). โรงเรียนในสังกัด สพป.จป.  
เขต 1. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [https://www.chan1.net/chan1\\_school.php](https://www.chan1.net/chan1_school.php).
- \_\_\_\_\_. (2565). รายงานผล การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ  
สถานศึกษาออนไลน์. จันทบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับ  
การเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- \_\_\_\_\_. (2559). ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นโยบายด้าน  
การศึกษาของนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา). กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี.



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- \_\_\_\_\_. (2561). **วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [https://drive.google.com/file/d/1QPpiKckdVmD\\_WQB\\_sInIv4gh\\_PXEbbKCEview?fbclid=IwAR1h89SEY0PdF8RuSEzjMuufDV-XmR\\_9\\_2y7-LFH3Ogv4g2VaH3LwEHSZpM](https://drive.google.com/file/d/1QPpiKckdVmD_WQB_sInIv4gh_PXEbbKCEview?fbclid=IwAR1h89SEY0PdF8RuSEzjMuufDV-XmR_9_2y7-LFH3Ogv4g2VaH3LwEHSZpM), 20 ธันวาคม 2565.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถหลัก**. นนทบุรี : บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2565). **ดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.2555**. นนทบุรี : ศูนย์วิจัยต่อต้านการทุจริต ป้ายอิงภาครณ์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2565). **หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2561). **รายงานประจำปี 2561**. (1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561). รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 “พลิกโฉมประเทศไทยสู่ สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”**. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **คู่มือสำหรับสถานศึกษา การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ 2563 ITA Online 2020 Moving Forward พัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา
- สุริรัตน์ โตเชียว. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21**. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.



- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 หน้า 45 – 48.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุพรรณิ บุญหนัก. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับควมมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อรกาญจน์ เขียงกลาง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อรพรรณ หันแดง. (2563). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อารปี ทองศรีนุ่น. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อำนวยการ มีราคา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 หน้า 134-145.
- อุไรวรรณ ภูชาดา. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ค. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Blasé, J. and Blase, R. (2002). **Empowering Teachers: What Successful Principals Do.** Thousand Oaks, California: Corwin.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of psychological testing.** (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Dubrin, A. J. (2006). **Leadership.** 2 nd ed. Asia Pacific Edition. Boston: Houghton Mufflin Company.
- Gibson and other. (2000). **Organizations: Behavior, Structure, Processes.** (10<sup>th</sup> ed). Boston: McGraw Hill.

- Hackman, D. G. , Schmitt- Oliver, D. M. and Tracy, J. C. ( 2002) . **The Standards- Based. Administrative Internship: Putting the ISLLC Standards into Practice.**
- Hausman, C.S. and Goldring, E.F. (2001). “Sustaining teacher commitment : The role of professional communities” in **Peabody Journal of Education**, 76 (2) : 30 – 51.
- Hoy, W. K. and Ferguson, J ( 1985) . **A Theoretical Frame work and Exploration of. Organizational Effectiveness in School.** Educational Administration Quarterly.
- Hoy W.K. and Miskel C.G. (2008). **Educational Administration Theory, Research, and Practice.** Boston: Mc Graw-Hill.
- Kapur, S. (2007). **How a Visionary Leader is made.** Retrieved from <http://rediff/money/2007/jul/03leader.htm>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determination sample size for research activities.** Education and Psychology measurement, 30 (3) : 607-610.
- Misell and other. (1983). David Mc Donald and Susan Bloom. “Structural and Expectancy Linkages within School and Organizational Effectiveness”. **Educational Administration Quarterly.** 19 (1) : 49-82.
- Moghaddam, Z.N., and Kambiz, A. (2006). **Leadership Transformation in a Large Scale Engineering Organization.** Malibu: Pepperdine University.
- Mott, P.E. (1972). **The characteristic of effective organization.** New York: Harper and Row.
- Nahavendi, A. & Malekzadeh, A. R. ( 1999) . **Organizational Behavior: The Person Organizational Fit.** New Jersey: Prentice Hall.
- Thompson, S. (2005). **Elementary Principal Emotional Intelligence, Leadership Behavior, and Openness: An Exploratory Study.** Ph.D. Thesis, University of Ohio State.
- Willmore, E.L. (2002). **Principal Leadership: Applying the New Educational Leadership Constituent Council (ELCC) Standards.** Thousand Oak, California : Conwin Press.
- Yukl, G.A. (2006). **Leadership in Organization.** UK: Prentice – Hall International.
- Zaccaro, S.J. and Banks,D. (2004). **“Leader Visioning and Adaptability : Bridging the Gap between Research and Practice on Developing the Ability to Manage Change.** In Human Resource Management, 43 (2) : 367 – 380.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.อุดมลักษณ์ ระพีแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภาษาและ  
วรรณกรรมไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. อาจารย์ ดร.ประภัสสร วิเศษประภา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการตลาดค้าปลีก  
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
3. นางธิดิกาญจน์ พัฒน์อมรไชย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
4. นางนันทิดา โสทนา ผู้อำนวยการของโรงเรียนบ้านคลองกระพวง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
เขต 1
5. นางปณิตา วรรณริยกุล ครูชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
เขต 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๘๒๐



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมลักษณ์ ระพีแสง

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรjewichญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญูดี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๘๒๑



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.ประภัสสร วิเศษประภา

ด้วยนางสาวมณีนีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๘๒๒



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑

ด้วยนางสาวสมณิรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่นางธิดิกายุจน์ พัฒน์อมรไชย เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาลงมือสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๘๒๓



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองกระพง

ด้วยนางสาวสมณิรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรังวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่นางนันทิตา โสทนา เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์  
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”  
RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๘๒๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม (ธรรมรัตน์ศึกษาประชาอุทิศ)

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉิม บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่นางปณิตา วรจรรย์กุล เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๘๕๓

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

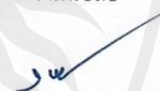
เรื่อง ขออนุญาตขอรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดบุญญาวาสวิหาร

ด้วยนางสาวมนิรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตจากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมนิรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”  
RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

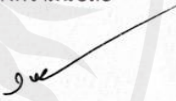
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองอ่าว

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๘๕๐



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

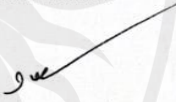
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนันทนโคตวงศ์

ด้วยนางสาวณิรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวณิรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

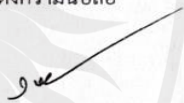
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนันทนาคณิศร

ด้วยนางสาวสมณิรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวสมณิรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเจ๊กศรี้อย

ด้วยนางสาวมณีนรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรจวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีนรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

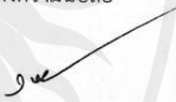
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนันทนันทน

ด้วยนางสาวมณีนรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีนรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”  
RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

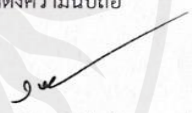
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดขุนเข่ง

ด้วยนางสาวมณีนรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉิม บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีนรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

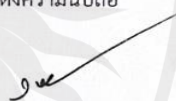
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนานาชา

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญูดี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรตรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๕๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๕๐



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

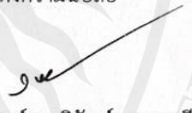
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวิถีนครเกษม

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๕๐



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖


เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวีฬิน

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรจวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิษุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์  
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”  
RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๕๕๐

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

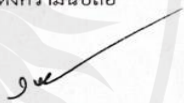
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนฉันทนารีวิทยา

ด้วยนางสาวมณีนีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีนีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖


เรื่อง ขอดำเนินการขอรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช้างข้าม

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิทย์ภูมิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอดำเนินการขอรวบรวมข้อมูลจากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖


เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอินทนนท์

ด้วยนางสาวมณีนีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตขอทราบข้อมูลจากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีนีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์  
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”  
RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

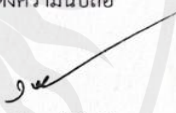
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนดินแดง

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิยุตม์ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรตรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”  
RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

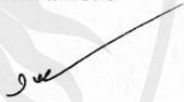
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนรนาทพาราม

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

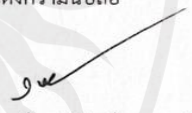
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาแก้ว จันทบุรี

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

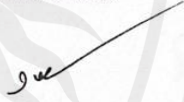
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนันทนาราม

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉิม บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๘๕๐



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

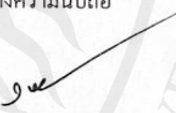
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลน่าน นนทบุรี

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

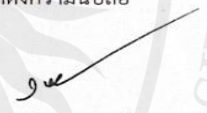
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหลักพล

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉติ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๘๓๑-๘๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๕๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๕๐



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖


เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้ง

ด้วยนางสาวมณีนรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญัติ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีนรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์  
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”  
RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๕๐



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทนาราม

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”  
RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้แทนองค์การโรวีเรียนองขนาดจันทบุรี

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๕๐

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุโขทัย

ด้วยนางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.เรงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมณีรัตน์ จันทรา เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค  
การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



**แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ**  
**งานวิจัยเรื่อง** ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและ  
 ความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ข้าพเจ้านางสาวมณีรัตน์ จันทรา นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
 การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำวิจัยเรื่อง  
 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใส  
 ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1  
 จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ  
 และโปรดให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือที่มีคุณภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวมณีรัตน์ จันทรา

นักศึกษหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

### คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิชุดนี้ ประกอบด้วย
  - 1.1 นิยามศัพท์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
  - 1.2 ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 25 ข้อความ
  - 1.3 นิยามศัพท์ของประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
  - 1.4 ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 65 ข้อความ
2. ขอความกรุณาจากท่านช่วยตรวจสอบข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในแต่ละข้อความว่า วัดตรงตามนิยามศัพท์หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง แสดงความคิดเห็นทางด้านขวามือให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และโปรดระบุข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบวัดให้มีคุณภาพเพื่อการเก็บข้อมูลตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ดังตารางต่อไปนี้

ความคิดเห็น	ความหมาย	ระดับคะแนน
เห็นด้วย	แน่ใจว่าข้อความที่พิจารณาวัดตรงตามนิยามศัพท์	+1 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ไม่แน่ใจว่าข้อความที่พิจารณาวัดตรงตามนิยามศัพท์	0 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	แน่ใจว่าข้อความที่พิจารณาวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์	-1 คะแนน

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยฉบับนี้

นางสาวมณีรัตน์ จันทรา

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

### ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ในการนำองค์การ กระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้เกิดความกระตือรือร้น ริเริ่มสร้างสรรค์ วางแผน และจัดการให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกด้วยกัน มีการดำเนินการเป็นไปตามแผนกลยุทธ์ขององค์การและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลักของสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

**1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อำนาจหรือมอบหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การกับบุคลากรให้อิสระในการตัดสินใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การ ได้เปลี่ยน โลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองและงานอย่างสร้างสรรค์ นำสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพขององค์การ เสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรในทุกระดับ มีความรู้สึกร่วมในความเป็นเจ้าของทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศความเป็นกันเอง

ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การเสริมสร้างพลังอำนาจ</b>				
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจหรือมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้บุคลากรในองค์กร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีอิสระในการตัดสินใจ				
ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ ในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้เปลี่ยน โลกทัศน์เกี่ยวกับการมองตนเอง และงานอย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพขององค์กร				
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร นำศักยภาพทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด				
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร ทุกระดับ ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้บุคลากรได้จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศความเป็นกันเอง				

2. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulation) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้บุคลากรรับรู้ว่าการให้สถานศึกษาเป็นอย่างไรในอนาคต โดยวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังในอนาคตของสถานศึกษา สามารถบอกสภาพปัจจุบัน สภาพที่ต้องการของสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย นำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกขององค์กร มีการกำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มุ่งหวังในอนาคตของสถานศึกษาได้

ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การสร้างวิสัยทัศน์</b>				
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนร่วมสำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้บุคลากรรับรู้ว่าการให้สถานศึกษาเป็นอย่างไรในอนาคต				
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังในอนาคตของสถานศึกษาได้				
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์หรือการสร้างวิสัยทัศน์ โดยสามารถบอกสภาพปัจจุบัน สภาพที่ต้องการในอนาคตของสถานศึกษาได้				
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย นำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย				



ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การสร้างวิสัยทัศน์</b>				
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการ วิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่ การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังใน อนาคตของสถานศึกษาได้				

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีการนำบุคลากรของสถานศึกษาให้ความร่วมมือทุ่มเทความสามารถบุคลากร ผ่านการระดมความคิดของบุคลากรทุกคน ไม่ขัดต่อเป้าประสงค์ขององค์กร สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้บุคลากรภายในภายนอกขององค์กร เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่ายดำเนินการตามวิสัยทัศน์ พร้อมทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่ ในการดำเนินการของโรงเรียน ประสพผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</b>				
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้				
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การนำบุคลากรของสถานศึกษา ให้ความ ร่วมมือ ทุ่มเทความสามารถของบุคลากร ภายในโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั้น ประสพผลสำเร็จ				

ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</b>				
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การระดมความคิด ของบุคลากรทุกคน ไม่ขัดต่อเป้าประสงค์ขององค์กร				
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การสร้างผู้นำเชื่อถือให้บุคลากรภายใน ภายนอกขององค์กร เกิดความร่วมมือจากทุก ฝ่าย ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น				
15. ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทพยายาม อย่างเต็มที่ในการดำเนินการของโรงเรียน ประสบผลสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น				

4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulation) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้สมาชิกมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น มีการโน้มน้าวใจ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาพร้อมอุทิศตนและทุ่มเทความพยายาม เชื้อมนั้น และยอมรับ มากขึ้นต่อการทำงานตามวิสัยทัศน์สามารถนำเสนอวิสัยทัศน์ให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลที่ต้องการรับทราบเป้าหมายและดำเนินงานขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างถูกต้อง

ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulation)</b>				
16. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษามีความ เข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน				

ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulation)</b>				
17. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษามีความ เข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน				
18. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถให้ บุคลากรยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตน				
19. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การโน้มน้าวใจ หรือกระตุ้นให้บุคลากร ในสถานศึกษา พร้อมอุทิศตนและทุ่มเท ความพยายามมากขึ้นต่อการทำงานตาม วิสัยทัศน์ของตน				
20. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การกระตุ้นความต้องการของบุคลากรใน สถานศึกษา เชื่อมั่น และยอมรับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา				
21. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ นำเสนอวิสัยทัศน์ให้เป็นที่ยอมรับของบุคคล ที่ต้องการรับทราบเป้าหมายและการ ดำเนินงานขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับใน การดำเนินงานขององค์กร ได้อย่างถูกต้อง				

## ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

5. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนใน การประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม อุทิศตน เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความสม่ำเสมอ จริงใจ ให้ความสำคัญกับผู้อื่น ไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง มีการสร้างนวัตกรรมใหม่

และการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้นำบุคลากรของสถานศึกษาพื้นฝัอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้

ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)</b>				
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่เป็น แบบอย่างทั้งด้านคุณธรรม และจริยธรรม				
23. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติงาน อุทิศตน เพื่อการเปลี่ยนแปลง				
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสม่ำเสมอ จริงจัง ให้ความสำคัญกับผู้อื่น ไม่ทำเพื่อ ประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งทำเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม				
ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
25. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่ เกี่ยวข้อง				
26. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความ น่าเชื่อถือและสามารถไว้วางใจในการ บริหารงานของสถานศึกษาให้นำบุคลากร ของสถานศึกษา พื้นฝัอุปสรรคไปสู่ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา				

**ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินกิจกรรม จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ตามแบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Internal and Transparency Assessment : ITA) ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่

**1. การปฏิบัติหน้าที่** หมายถึง การประเมินการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในสถานศึกษาของตนเอง การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และต้องเป็นอย่างไร้ที่ติ การปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การรับรู้พฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในสถานศึกษา กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การปฏิบัติหน้าที่</b>				
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ เป็นไปตามขั้นตอน ที่กำหนดและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด				
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน /ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มา ติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มาก-น้อยเพียงใด				



ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การปฏิบัติหน้าที่</b>				
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มี พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จ ของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระ ส่วนตัวและพร้อมรับผิดชอบ หากความคิด พลาดเกิดจากตนเอง				
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจ คำนวณเป็นเงินได้ เช่น ลดราคา การรับความ บันเทิง จากผู้มาติดต่อเพื่อแลกกับการ ปฏิบัติงาน หรือให้บริการ				
5. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจาก บุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตาม ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม แล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจ คำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับ ความบันเทิง เป็นต้น				
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการให้ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจ คำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับ ความบันเทิง เป็นต้น แก่บุคคลภายนอกหรือ ภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและ คาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต				

2. การใช้งบประมาณ หมายถึง การประเมินการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาของตนเอง กับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายใน การจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ การให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาตนเองได้

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การใช้งบประมาณ</b>				
7. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน				
8. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงประเด็นคุ้มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้				
9. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง				
10. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด				
11. หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะโปร่งใส ตรวจสอบได้				

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
การใช้งบประมาณ				
12. หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/ การจัดการพัสดุและการตรวจรับพัสดุใน ลักษณะเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการราย ใดรายหนึ่ง				
13. หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมี ส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ โดยการสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน				

3. การใช้อำนาจ หมายถึง การประเมินการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ต่อการใช้  
อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้  
สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ การใช้อำนาจสั่งการให้  
ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กระบวนการ  
บริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจการซื้อขาดตำแหน่ง หรือการเอื้อประโยชน์  
ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
การใช้อำนาจ				
14. ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่ง หน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม				
15. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม				
16. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำ ธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา				
17. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำใน สิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต				
18. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของ ท่านมีลักษณะถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ				
19. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของ ท่านมีลักษณะ มีการซื้อขายตำแหน่งหรือ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง				

4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ หมายถึง การประเมินการรับรู้ของบุคลากร  
ในสถานศึกษา ต่อการใช้ทรัพยากรของราชการ ในการนำทรัพย์สินของราชการของสถานศึกษา  
ไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืม  
โดยบุคลากรภายในสถานศึกษาและการยืมโดยบุคคลภายนอกสถานศึกษา มีกระบวนการ  
ในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สิน  
ของราชการที่ถูกต้อง การเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติรวมไปถึง  
สถานศึกษาจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของสถานศึกษาด้วย

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การใช้ทรัพย์สินของราชการ</b>				
20. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอา ทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง				
21. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สิน ของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของท่าน มีความสะดวก				
22. ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของ ท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง				
23. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำ ทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขอ อนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน				
24. ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ ถูกต้อง				
ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
25. หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อ ป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนตัวกลุ่มหรือพวกพ้อง				



5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต หมายถึง การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาต่อการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยสถานศึกษาต้องทบทวนนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสถานศึกษา การประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตสถานศึกษา ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตในสถานศึกษา สถานศึกษามีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในสถานศึกษา นำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การแก้ไขปัญหาการทุจริต</b>				
26. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต				
27. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ				
28. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน				
29. หน่วยงานของท่านมีปัญหาการทุจริตที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข				
30. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ หรือลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต				

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การแก้ไขปัญหาการทุจริต (ต่อ)</b>				
31. หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการ ตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน				
32. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะ เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านสามารถ ร้องเรียนและส่งหลักฐาน มีการติดตามผล การร้องเรียน มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการ อย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจว่าจะปลอดภัย และไม่มีผลกระทบต่อตนเอง				

6. **คุณภาพการดำเนินงาน** หมายถึง การประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อคุณภาพการดำเนินงาน การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เป็นไปอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ ให้บริการของสถานศึกษาแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล สะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียก รับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย การรับรู้การบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของสถานศึกษาที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลักไม่เอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>คุณภาพการดำเนินงาน</b>				
33. บุคลากรของสถานศึกษา ให้บริการใน การติดต่อกันเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด และเป็นไปตามเวลาที่กำหนด				
34. บุคลากรของสถานศึกษา ให้บริการ กับผู้ มาติดต่อกันอย่างเท่าเทียมกันมากน้อย เพียงใด				
35. บุคลากรของสถานศึกษา มีการปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ / ให้บริการแก่ผู้มารับบริการมากน้อยเพียงใด				
36. ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา สถานศึกษา เคยร้องขอให้จ่ายหรือให้ เงิน ทรัพย์สิน หรือ ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ				
37. บุคลากรของสถานศึกษา ให้บริการใน การติดต่อกัน ตามประเด็น				

7. **ประสิทธิภาพการสื่อสาร** หมายถึง กาประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลสถานศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่ต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การให้บริการ และมีการชี้แจง

ในกรณีที่มีข้อกังวล สงสัยได้อย่างชัดเจน การจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประเด็นสำรวจ</b>				
38. การเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษามี ลักษณะเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อนมีช่องทาง หลากหลาย				
39. สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลงานหรือ ข้อมูลที่สาธารณชนรับทราบอย่างชัดเจน				
40. สถานศึกษา มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การ ให้บริการ				
41. สถานศึกษา มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับ การดำเนินงาน ได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด				
42. สถานศึกษา มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อ ร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงาน				

8. การปรับปรุงระบบการทำงาน หมายถึง การประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษา ทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและกระบวนการทำงานของสถานศึกษา ให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้ความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา การดำเนินงาน สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การปรับปรุงระบบการทำงาน ประเด็นสำรวจ</b>				
43. สถานศึกษา มีการปรับปรุงคุณภาพการ ปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น				
44. สถานศึกษา มีการปรับปรุงวิธีการและ ขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ ดีขึ้น				
45. สถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความ สะดวกรวดเร็ว				
46. สถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมี ส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน ให้ดีขึ้น				
47. สถานศึกษา มีการปรับปรุงการ ดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใส มากขึ้น				

9. การเปิดเผยข้อมูล หมายถึง การประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน บนเว็บไซต์  
ของสถานศึกษา เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สาธารณชนได้รับทราบ 5 ประเด็น คือ  
ด้านข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากร  
บุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใสในสถานศึกษา



<p>ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1</p>	<p>เห็นด้วย +1</p>	<p>ไม่แน่ใจ 0</p>	<p>ไม่เห็นด้วย -1</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p>
<p>การเปิดเผยข้อมูล</p>				
<p>ข้อมูลพื้นฐาน</p>				
<p>48. สถานศึกษานำเสนอข้อมูลพื้นฐาน โครงสร้าง ข้อมูลผู้บริหาร อำนาจหน้าที่ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ข้อมูลการติดต่อ กฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็น ปัจจุบัน</p>				
<p>49. สถานศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ โดยให้ ข่าวประชาสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับอำนาจ หน้าที่หรือภารกิจหน่วยงาน เป็นข้อมูลใน ปัจจุบัน</p>				
<p>50. สถานศึกษา มีการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล โดย มีระบบ Q&amp;A แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ ของหน่วยงาน ที่บุคคลภายนอกสอบถาม ข้อมูลต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงไปยัง เครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน ได้ไม่น้อยเพียงใด</p>				
<p>51. สถานศึกษามีการบริหารงานตาม แผนการดำเนินงานประจำปี รายงานการ กำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน รายงานผลการดำเนินงานประจำปี อย่างน้อยเพียงใด</p>				
<p>52. สถานศึกษามีการปฏิบัติงาน มีการแสดง คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน</p>				

<p>ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1</p>	<p>เห็นด้วย +1</p>	<p>ไม่แน่ใจ 0</p>	<p>ไม่เห็นด้วย -1</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p>
<p>การบริหารงาน</p>				
<p>53. สถานศึกษา มีการบริการ โดยมีคู่มือหรือ มาตรฐานการให้บริการ ข้อมูลเชิงสถิติการ ให้บริการ มีรายงานผลงานการสำรวจความ พึงพอใจการให้บริการ และ E-Service ที่ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทาง ให้บริการภาครัฐ</p>				
<p>แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี</p>				
<p>54. สถานศึกษา มีการดำเนินการจัดทำ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รายงาน การกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ 6 เดือน และงบบประมาณ ประจำปี</p>				
<p>55. สถานศึกษา มีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแผนการจัดหาพัสดุ ประกาศต่าง ๆ สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุ รายเดือน ตลอดจนรายงานผลการจัดซื้อจัด จ้างหรือจัดหาพัสดุประจำปี</p>				

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล				
56. สถานศึกษามีนโยบาย การบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินงานตาม นโยบาย หลักเกณฑ์การบริหาร รายงานผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี				
การส่งเสริมความโปร่งใส				
57. สถานศึกษามีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียน ข้อมูลเชิงสถิติ เรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ				
58. สถานศึกษา มีการเปิด โอกาสให้เกิดการ มีส่วนร่วม โดยมีช่องทาง การรับฟังความ คิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเกิดการ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของ หน่วยงาน				

**10. การป้องกันการทุจริต** หมายถึง การประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สาธารณชนได้รับทราบ 2 ประเด็น คือ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
<b>การป้องกันทุจริต</b>				
การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต				
59. สถานศึกษา มีเจตจำนงสุจริตของ ผู้บริหารและนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) และการมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรม ที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุด จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้าง วัฒนธรรมองค์กร				
60. สถานศึกษา มีการประเมินความเสี่ยงเพื่อ ป้องกันการทุจริตประจำปี ดำเนินการเพื่อ จัดการความเสี่ยงการทุจริต ในกรณีที่น่าจะ ก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ หรือ ก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ หน่วยงาน				
61. สถานศึกษา มีการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม				
62. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริตเป็นปัจจุบัน โดยรายงานผลการกำกับ ติดตาม การดำเนินการป้องกันการทุจริต ประจำปี รอบ 6 เดือน และประจำปี				

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการทำงานด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต				
63. สถานศึกษามีมาตรการและการ ดำเนินการตามมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใภายในหน่วยงาน				
64. สถานศึกษา มีการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียด ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือ จุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขเร่งด่วน เพื่อนำผลการ วิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา				
65. สถานศึกษา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง กำหนดขั้นตอนหรือวิธีการ ปฏิบัติ กำหนดแนวทางการกำกับติดตาม ให้ นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล				



ตาราง 24 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</b>									
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ หรือมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรในองค์กร มีหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยมีอิสระในการ ตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ ในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ในองค์กร ได้เปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยว กับการมองตนเองและงานอย่าง สร้างสรรค์นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาคุณภาพขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลัง อำนาจของบุคลากร นำศักยภาพทาง สติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลัง อำนาจของบุคลากรทุกระดับให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การสร้างวิสัยทัศน์</b>									
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้นักลากร ได้จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศความเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนร่วมสำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ให้นักลากรรับรู้ ว่าให้สถานศึกษาในอนาคตควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิเคราะห์หม่ากำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังในอนาคตของสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์หรือการสร้างวิสัยทัศน์โดยสามารถบอกสภาพปัจจุบันสภาพที่ต้องการในอนาคตของสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</b>									
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ข่าวสารจากแหล่งข้อมูล ที่หลากหลาย นำมาวิเคราะห์ สภาพการณ์ ทั้งภายในและ ภายนอกขององค์กรเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ ผลการวิเคราะห์หมำกำหนดภาพ ที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติให้ บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังใน อนาคตของสถานศึกษาได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการนำแผนกลยุทธ์ ไปสู่การปฏิบัติจริงได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการนำบุคลากรของ สถานศึกษา ให้ความร่วมมือ ทุ่มเทความสามารถของบุคลากร ภายในโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์ ที่สร้างขึ้นประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการระดมความคิด ของบุคลากรทุกคน ไม่ขัดต่อ เป้าประสงค์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการสร้างความ น่าเชื่อถือให้บุคลากรภายใน ภายนอกขององค์กร เกิดความ ร่วมมือจากทุกฝ่าย ดำเนินการ ตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษา ทุ่มเท พยายาม อย่างเต็มที่ในการ ดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน จนประสบผลสำเร็จตาม วิสัยทัศน์ที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การเผยแพร่วิสัยทัศน์</b>									
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการสื่อสารให้ บุคลากรในสถานศึกษามีความ เข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถให้บุคลากรยอมรับและ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุวิสัยทัศน์ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการโน้มน้าวใจ หรือกระตุ้นให้บุคลากรใน สถานศึกษา พร้อมอุทิศตนและ ทุ่มเทความพยายามมากขึ้นต่อ การทำงานตามวิสัยทัศน์ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการกระตุ้นความ ต้องการของบุคลากรในสถาน ศึกษา เชื้อมนั่น และยอมรับ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถนำเสนอวิสัยทัศน์ให้ เป็นที่ยอมรับของบุคคลที่ ต้องการรับทราบเป้าหมายและ การดำเนินงานขององค์กรให้ เป็นที่ยอมรับในการดำเนินงาน เป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การเป็นแบบอย่างที่ดี</b>									
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรม ที่เป็นแบบอย่างทั้งด้านคุณธรรม และจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ ปฏิบัติงาน อุทิศตน เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สม่ำเสมอจริงใจ ให้ความสำคัญ กับผู้อื่น ไม่ทำเพื่อประโยชน์ ส่วนตน แต่มุ่งทำเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่ เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มี ความน่าเชื่อถือและสามารถ ไว้วางใจในการบริหารงานของ สถานศึกษา นำพาบุคลากรของ สถานศึกษาฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาภาครัฐ (Internal and Transparency Assessment : ITA)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การปฏิบัติหน้าที่</b>									
1	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้มา ติดต่อ เป็นไปตามขั้นตอนที่ กำหนดและเป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ปฏิบัติงาน / ให้บริการแก่ผู้มา ติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่ รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่า เทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ ความสำคัญกับงานมากกว่าฐานะ ส่วนตัวและพร้อมรับผิดชอบ หากความคิดพลาดเกิดจาก ตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ไม่มี การเรียกรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจ คำนวณเป็นเงินได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
5	นอกเหนือจากการรับจากญาติ หรือจากบุคคล ที่ให้กันใน โอกาสต่าง ๆ โดยปกติตาม ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือ วัฒนธรรม หรือให้กันตาม มารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน <u>ไม่มีการรับ เงิน ทรัพย์สิน</u> ประโยชน์อื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
6	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน <u>ไม่มีการให้เงิน ทรัพย์สิน</u> ประโยชน์ อื่น ๆ ที่อาจ คำนวณเป็นเงินได้ แก่ บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและ คาดหวังให้มีการตอบแทนใน อนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ของสถานศึกษาของ ท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษาของท่าน ใช้จ่าย งบประมาณ โดยคำนึงถึง ประเด็นคุ่มค่า ไม่บิดเบือน วัตถุประสงค์ของงบประมาณ ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
9	สถานศึกษาของท่าน <u>ไม่มี</u> การใช้ จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน <u>ไม่มี</u> การเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่นค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าเดินทาง ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	สถานศึกษาของท่าน มีการจัดซื้อ จัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการ ตรวจรับพัสดุในลักษณะ โปร่งใส ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	สถานศึกษาของท่าน <u>ไม่มี</u> การ จัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและ การตรวจรับพัสดุในลักษณะเอื้อ ประโยชน์ให้ผู้ประกอบการราย ใดรายหนึ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	สถานศึกษาของท่าน เปิดโอกาส ให้ท่านมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยการสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การใช้อำนาจ</b>									
14.	ท่านได้รับมอบหมายงานตาม ตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ท่านได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ท่านไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่ง การให้ทำธุระส่วนตัวของ ผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ท่านไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่ง การให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	การบริหารงานบุคคลของสถาน ศึกษาของท่านไม่มีลักษณะถูก แทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	การบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาของท่านไม่มีการซื้อ ขายตำแหน่งหรือเอื้อประโยชน์ ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การใช้ทรัพย์สินของราชการ</b>									
20	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไป ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
21	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืม ทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของ ท่าน มีความสะดวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	หากบุคลากรในสถานศึกษาของ ท่าน ต้องการยืมทรัพย์สินของ ราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน จะมี การขออนุญาตอย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน <u>ไม่สามารถ</u> นำทรัพย์สินของ ราชการ ไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่าง ถูกต้อง จากสถานศึกษาของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ท่านรู้แนวปฏิบัติของ สถานศึกษาของท่านเกี่ยวกับการ ใช้ทรัพย์สินของราชการที่ ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
25	สถานศึกษาของท่าน มีการ กำกับดูแลและตรวจสอบ การใช้ ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกัน <u>ไม่</u> ให้มีการนำไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัวกลุ่มหรือ พวกพ้อง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การแก้ไขปัญหาการทุจริต</b>									
26	ผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา ของท่านให้ความสำคัญกับ การต่อต้านการทุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	สถานศึกษาของท่าน มีการ ดำเนินการ ทบทวนนโยบายหรือ มาตรการป้องกันการทุจริตใน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	สถานศึกษาของท่าน มีการ ดำเนินการจัดทำแผนงานด้าน การป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	สถานศึกษาของท่านไม่มีปัญหา การทุจริตที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	สถานศึกษาของท่าน มีการ ดำเนินการ เฝ้าระวัง ตรวจสอบ หรือลงโทษทางวินัยเมื่อมีการ ทุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	สถานศึกษาของท่าน มีการนำผล การตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาไปปรับปรุงการ ทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
32	หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษาของท่านสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐาน มีการติดตามผลการร้องเรียน มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่ มีผลกระทบต่อตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>คุณภาพการดำเนินงาน</b>									
33	บุคลากรของสถานศึกษาให้บริการในการติดต่องานเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด และเป็นไปตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	บุคลากรของสถานศึกษาให้บริการ กับผู้มาติดต่องานอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	บุคลากรของสถานศึกษา <b>ไม่มี</b> การปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ / ให้บริการแก่ผู้มารับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมาสถานศึกษา <b>ไม่เคย</b> ร้องขอให้จ่าย หรือให้ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
37	บุคลากรของสถานศึกษา ให้บริการในการติดต่อกัน ตาม ประเด็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ประสิทธิภาพการสื่อสาร</b>									
38	การเผยแพร่ข้อมูลของ สถานศึกษามีลักษณะเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อนมีช่องทางหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลงาน หรือข้อมูลที่สาธารณชน รับทราบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	สถานศึกษา มีช่องทางรับฟังคำติ ชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงาน/การให้บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	สถานศึกษา มีการชี้แจงและตอบ คำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัย เกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่าง ชัดเจน มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
42	สถานศึกษา มีช่องทางให้ผู้มา ติดต่อร้องเรียนการทุจริตของ เจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การปรับปรุงระบบการทำงาน</b>									
43	สถานศึกษา มีการปรับปรุง คุณภาพการปฏิบัติงาน/การ ให้บริการให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	สถานศึกษา มีการปรับปรุง วิธีการและขั้นตอนการ ดำเนินงาน/ การให้บริการให้ ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	สถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการดำเนินงาน/ การให้บริการ ให้เกิดความ สะดวกรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	สถานศึกษา เปิดโอกาสให้ ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วน ร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงาน/การให้บริการของ สถานศึกษาให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	สถานศึกษา มีการปรับปรุงการ ดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การเปิดเผยข้อมูล ข้อมูลพื้นฐาน</b>									
48	สถานศึกษานำเสนอข้อมูล พื้นฐาน โครงสร้าง ข้อมูล ผู้บริหารอำนาจหน้าที่ แผน ยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนา สถานศึกษาข้อมูล การติดต่อ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	สถานศึกษา มีการ ประชาสัมพันธ์ โดยให้ข่าว ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับ อำนาจหน้าที่หรือภารกิจ สถานศึกษา เป็นข้อมูลใน ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	สถานศึกษา มีการปฏิสัมพันธ์ ข้อมูล โดยมีระบบ Q&A แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของ สถานศึกษา ที่บุคคลภายนอก สอบถามข้อมูลต่าง ๆ สามารถ เชื่อมโยงไปยังเครือข่ายสังคม ออนไลน์ของสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>การเปิดเผยข้อมูล การบริหารงาน</b>									
51	สถานศึกษามีการบริหารงานตาม แผนการดำเนินงานประจำปี รายงานการกำกับติดตามการ ดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52	สถานศึกษามีการปฏิบัติงาน มี การแสดงคู่มือหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53	สถานศึกษา มีการบริการ โดยมี คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ มี รายงานผลงานการสำรวจความ พึงพอใจการให้บริการ และ E-Service ที่สามารถเข้าถึงหรือ เชื่อมโยงไปยังช่องทางให้บริการ ภาครัฐ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การเปิดเผยข้อมูล แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี</b>									
54	สถานศึกษา มีการดำเนินการ จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รายงานการกำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ 6 เดือน และ งบทประมาณประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
55	สถานศึกษา มีการดำเนินการ จัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหา พัสดุ ประกาศต่าง ๆ สรุปผลการ จัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุ รายเดือน ตลอดจนรายงานผล การจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุ ประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	<b>การเปิดเผยข้อมูล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>								
56	สถานศึกษามีนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินงานตามนโยบาย หลักเกณฑ์การบริหาร รายงาน ผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	<b>การเปิดเผยข้อมูล การส่งเสริมความโปร่งใส</b>								
57	สถานศึกษามีแนวปฏิบัติการ จัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ มีช่องทาง แจ้งเรื่องร้องเรียน ข้อมูลเชิงสถิติ เรื่องร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
58	สถานศึกษา เปิดโอกาสให้เกิด การมีส่วนร่วม โดยมีช่องทาง การรับฟังความคิดเห็น เปิด โอกาสให้บุคคลภายนอก เกิดการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานตามภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การป้องกันทุจริต การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต</b>									
59	สถานศึกษา มีเจตจำนงสุจริต ของผู้บริหารและนโยบาย <u>ไม่รับ</u> ของขวัญ (No Gift Policy) และ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร แสดงการดำเนินการหรือ กิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วน ร่วมของผู้บริหารสูงสุด จัด กิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้าง วัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60	สถานศึกษา มีการประเมินความ เสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต ประจำปี ดำเนินการเพื่อจัดการ ความเสี่ยงการทุจริต ในกรณีที่ อาจก่อให้เกิดการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ หรือก่อให้เกิด การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนกับผลประโยชน์ ส่วนรวมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
61	สถานศึกษา มีการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
62	สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริตเป็นปัจจุบัน โดยรายงานการกำกับติดตามการ ป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน และประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การป้องกันการทุจริต มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต</b>									
63	สถานศึกษามีมาตรการและการ ดำเนินการตามมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใสภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
64	สถานศึกษา มีการวิเคราะห์ ข้อมูล รายละเอียด ประเด็นที่ เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ จะต้องแก้ไขเร่งด่วน เพื่อนำผล การวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
65	สถานศึกษา มีการกำหนด ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง กำหนดขั้นตอนหรือวิธีการ ปฏิบัติ กำหนดแนวทางการ กำกับติดตาม ให้นำไปสู่การ ปฏิบัติและการรายงานผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก ง  
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

วัตถุประสงค์ : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัย หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความร่วมมือ  
จากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ข้อมูลทั้งหมดที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง  
สำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้นและจะไม่มีผลใด ๆ ต่อหน้าที่  
การงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่อง  ตามความจริง

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  20 – 30 ปี  31-40 ปี  
 41-50 ปี  51-60 ปี
3. ประสบการณ์ทำงาน  ต่ำกว่า 5 ปี  5-10 ปี  
 11- 20 ปี  20 ปีขึ้นไป

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ มี 5 ด้าน ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ
2. การสร้างวิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี

ตอนที่ 2 : ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับทักษะตามความเป็นจริง

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการ		ระดับ				
		5	4	3	2	1
<b>การเสริมสร้างพลังอำนาจ</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจหรือมอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้บุคลากรในองค์กร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีอิสระในการตัดสินใจ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ ในการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กร ได้เปลี่ยน โลกทัศน์เกี่ยวกับการมองตนเอง และงานอย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนา คุณภาพขององค์กร					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร นำศักยภาพ ทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร ทุกระดับ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้บุคลากร ได้จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศความเป็นกันเอง					
<b>การสร้างวิสัยทัศน์</b>						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนร่วมสำคัญในการกำหนดทิศทาง ของสถานศึกษา ให้บุคลากรรับรู้ทำให้สถานศึกษาในอนาคตควรเป็น อย่างไร					

รายการ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิเคราะห์มากำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังในอนาคตของสถานศึกษาได้				
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์หรือการสร้างวิสัยทัศน์ โดยสามารถบอกสภาพปัจจุบัน สภาพที่ต้องการในอนาคตของสถานศึกษาได้				
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย นำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย				
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิเคราะห์มากำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังในอนาคตของสถานศึกษาได้				
<b>การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</b>					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้				
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำบุคลากรของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือ ท่วมเทความสามารถของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นประสบผลสำเร็จ				
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการระดมความคิดของบุคลากรทุกคน ไม่ขัดต่อเป้าประสงค์ขององค์กร				
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความน่าเชื่อถือให้บุคลากรภายใน ภายนอกขององค์กร เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น				
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ท่วมเท พยายาม อย่างเต็มที่ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน จนประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด				

รายการ		ระดับ				
		5	4	3	2	1
<b>การเผยแพร่วิสัยทัศน์</b>						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากร ในสถานศึกษามีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถให้บุคลากรยอมรับและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวใจ หรือ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา พร้อมอุทิศตนและทุ่มเท ความพยายามมากขึ้นต่อการทำงานตามวิสัยทัศน์ของตน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นความต้องการ ของบุคลากรในสถานศึกษา เชื่อมั่น และยอมรับวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำเสนอวิสัยทัศน์ให้เป็นที่ ยอมรับของบุคคลที่ต้องการรับทราบเป้าหมายและการดำเนินงาน ขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่าง ถูกต้อง					
<b>การเป็นแบบอย่างที่ดี</b>						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทั้งด้านคุณธรรม และจริยธรรม					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติงาน อุทิศตน เพื่อการเปลี่ยนแปลง					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสม่ำเสมอจริงใจ ให้ความสำคัญกับผู้อื่น ไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความน่าเชื่อถือและสามารถไว้วางใจ ในการบริหารงานของสถานศึกษา นำพาบุคลากรของสถานศึกษา ฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้					



**ตอนที่ 3** แบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา  
ตามแบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาภาครัฐ  
(Internal and Transparency Assessment : ITA) ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่
2. การใช้งบประมาณ
3. การใช้อำนาจ
4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ
5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต
6. คุณภาพการดำเนินงาน
7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร
8. การปรับปรุงระบบการทำงาน
9. การเปิดเผยข้อมูล
10. การป้องกันการทุจริต

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปฏิบัติตามความเป็นจริง

- 5 หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
1	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด					
2	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ปฏิบัติงาน / ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน					
3	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบ หากความคิดพลาดเกิดจากตนเอง					
4	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน <u>ไม่มีการ</u> เรียกรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้					
5	นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน <u>ไม่มีการ</u> รับ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจ คำนวณเป็นเงินได้					
6	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน <u>ไม่มีการ</u> ให้เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต					

ด้านที่ 2 การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
7	ท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของสถานศึกษาของท่าน					
8	สถานศึกษาของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นคุ้มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้					
9	สถานศึกษาของท่าน ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง					

ด้านที่ 2 การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
10	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน <b>ไม่มีการ</b> เบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าเดินทาง ฯลฯ					
11	สถานศึกษาของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะโปร่งใส ตรวจสอบได้					
12	สถานศึกษาของท่าน <b>ไม่มีการ</b> จัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการ					
13	สถานศึกษาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยการสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน					

ด้านที่ 3 การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
14	ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม					
15	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม					
16	ท่าน <b>ไม่เคย</b> ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา					
17	ท่าน <b>ไม่เคย</b> ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต					
18	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของท่าน <b>ไม่มี</b> ลักษณะถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ					
19	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของท่าน <b>ไม่มีการ</b> ซื้อขายตำแหน่งหรือเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง					

ด้านที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
20	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง					
21	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่าน มีความสะดวก					
22	หากบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ต้องการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน จะมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง					
23	บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน <u>ไม่สามารถ</u> นำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากสถานศึกษาของท่าน					
24	ท่านรู้แนวปฏิบัติของสถานศึกษาของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง					
25	สถานศึกษาของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อป้องกัน <u>ไม่</u> ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง					

ด้านที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต					
27	สถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินการ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
28	สถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสถานศึกษา					
29	สถานศึกษาของท่าน <u>ไม่มี</u> ปัญหาการทุจริตที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข					
30	สถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินการ เฝ้าระวัง ตรวจสอบ หรือลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต					

31	สถานศึกษาของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในสถานศึกษา					
32	หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ของท่านสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐาน มีการติดตามผลการ ร้องเรียน มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจ ว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง					

ด้านที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
33	บุคลากรของสถานศึกษา ให้บริการในการติดต่อกันเป็นไป ตามขั้นตอนที่กำหนดและเป็นไปตามเวลาที่กำหนด					
34	บุคลากรของสถานศึกษาให้บริการ กับผู้มาติดต่อกัน อย่างเท่าเทียมกัน					
35	บุคลากรของสถานศึกษา <u>ไม่</u> มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับ การดำเนินการ / ให้บริการแก่ผู้มารับบริการ					
36	ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา สถานศึกษา <u>ไม่</u> เคยร้องขอให้จ่ายหรือ ให้ เงิน ทรัพย์สิน หรือ ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ					
37	บุคลากรของสถานศึกษา ให้บริการในการติดต่อกัน ตามประเด็น					

ด้านที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประเด็นสำรวจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
38	การเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษามีลักษณะเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย					
39	สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนรับทราบ อย่างชัดเจน					



40	สถานศึกษา มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ					
41	สถานศึกษา มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน ได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด					
42	สถานศึกษา มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา					

ด้านที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ประเด็นสำรวจ ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
43	สถานศึกษา มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น					
44	สถานศึกษา มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น					
45	สถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว					
46	สถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของสถานศึกษาให้ดีขึ้น					
47	สถานศึกษา มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น					

ด้านที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย 5 ข้อย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

9.1 ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล ดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
48	สถานศึกษานำเสนอข้อมูลพื้นฐาน โครงสร้าง ข้อมูลผู้บริหาร อำนาจหน้าที่ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาสถานศึกษา ข้อมูล การติดต่อ ภูมิหายที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจุบัน					
49	สถานศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ โดยให้ข่าวประชาสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่หรือภารกิจสถานศึกษา เป็นข้อมูลใน ปรุงบประมาณปัจจุบัน					
50	สถานศึกษา มีการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล โดยมีระบบ Q&A แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของสถานศึกษา ที่บุคคลภายนอก สอบถามข้อมูลต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายสังคม ออนไลน์ของสถานศึกษาได้					

9.2 การบริหารงาน ประกอบด้วย การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน การให้บริการดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
51	สถานศึกษามีการบริหารงานตามแผนการดำเนินงานประจำปี รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน รายงานผลการดำเนินงานประจำปี					
52	สถานศึกษามีการปฏิบัติงาน มีการแสดงคู่มือหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน					
53	สถานศึกษา มีการบริการ โดยมีคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ มีรายงานผลงานการสำรวจความพึง พอใจการให้บริการ และ E-Service ที่สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยง ไปยังช่องทางให้บริการภาครัฐ					

## 9.3 แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
54	สถานศึกษามีการดำเนินการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน และงบประมาณประจำปี					
55	สถานศึกษามีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ ประกาศต่าง ๆ สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุรายเดือน ตลอดจนรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุประจำปี					

## 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
56	สถานศึกษามีนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินงานตามนโยบาย หลักเกณฑ์การบริหาร รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี					

## 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส ดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
57	สถานศึกษามีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียน ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ					
58	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยมีช่องทางการรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา					

ด้านที่ 10 การป้องกันทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ การดำเนินการ เพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ดังนี้

10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
59	สถานศึกษา มีเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารและนโยบาย <u>ไม่รับ</u> ของขวัญ (No Gift Policy) และการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร แสดง การดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สูงสุด จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กร					
60	สถานศึกษา มีการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตประจำปี ดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต ในกรณีที่อาจก่อให้เกิด การทุจริตและประพฤติมิชอบ หรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา					
61	สถานศึกษา มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทาง จริยธรรม					
62	สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเป็นปัจจุบัน โดยรายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริต ประจำปี รอบ 6 เดือน และประจำปี					

10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ดังนี้

ประเด็นการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
63	สถานศึกษามีมาตรการและการดำเนินการตามมาตรการ ส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสภายในสถานศึกษา					
64	สถานศึกษา มีการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียด ประเด็นที่เป็น ข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขเร่งด่วน เพื่อนำผลการ วิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา					
65	สถานศึกษา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง กำหนด ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ กำหนดแนวทางการกำกับติดตาม ให้ นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล					

ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
<b>การเสริมสร้างพลังอำนาจ</b>	
1	0.98
2	0.98
3	0.83
4	0.92
5	0.98
<b>การสร้างวิสัยทัศน์</b>	
6	0.93
7	0.87
8	0.91
9	0.90
10	0.83
<b>การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</b>	
11	0.86
12	0.89
13	0.92
14	0.85
15	0.89
<b>การเผยแพร่วิสัยทัศน์</b>	
16	0.82
17	0.86
18	0.80
19	0.84
20	0.80



ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
<b>การเป็นแบบอย่างที่ดี</b>	
21	0.92
22	0.94
23	0.92
24	0.99
25	0.86

จากตาราง 26 แสดงว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 25 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 ถึง 0.99 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
<b>การปฏิบัติหน้าที่</b>	
1	0.76
2	0.70
3	0.82
4	0.77
5	0.71
6	0.73

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
<b>การใช้งบประมาณ</b>	
7	0.95
8	0.99
9	0.78
10	0.74
11	0.80
12	0.78
13	0.86
<b>การใช้อำนาจ</b>	
14	0.89
15	0.88
16	0.85
17	0.82
18	0.83
19	0.99
<b>การใช้ทรัพย์สินของราชการ</b>	
20	0.99
21	0.79
22	0.70
23	0.85
24	0.73
25	0.80
<b>การแก้ไขปัญหาการทุจริต</b>	
26	0.85
27	0.77
28	0.75
29	0.84

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
30	0.77
31	0.80
32	0.74
<b>คุณภาพการดำเนินงาน</b>	
33	0.79
34	0.79
35	0.72
36	0.85
37	0.90
<b>ประสิทธิภาพการสื่อสาร</b>	
38	0.76
39	0.76
40	0.81
41	0.77
42	0.76
<b>การปรับปรุงระบบการทำงาน</b>	
43	0.80
44	0.73
45	0.90
46	0.83
47	0.80
<b>การเปิดเผยข้อมูล</b>	
48	0.75
49	0.75
50	0.75
51	0.80
52	0.77

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
53	0.74
54	0.81
55	0.76
56	0.80
57	0.78
58	0.77
<b>การป้องกันทุจริต</b>	
59	0.80
60	0.79
61	0.76
62	0.76
63	0.76
64	0.80
65	0.79

จากตาราง 27 แสดงว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 65 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.70 ถึง 0.99 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาวมณีนรัตน์ จันทรา
วัน เดือน ปีเกิด	14 กันยายน 2537
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลตราด อำเภอเมือง จังหวัดตราด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	90/125 หมู่ 10 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู กศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม (ธรรมรัตน์ศึกษาประชาอุทิศ) อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านดงกลาง จังหวัดตราด
พ.ศ. 2553	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเขาสมิงวิทยาคม (จงจินต์รุจิรวงศ์อุปถัมภ์)
พ.ศ. 2556	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเขาสมิงวิทยาคม (จงจินต์รุจิรวงศ์อุปถัมภ์)
พ.ศ. 2561	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2567	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี