

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ แบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม โดยเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ตอนต้นที่ 2 และตอนต้นที่ 3 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับแบบสอบถามตอนต้นที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดและประเด็นการสนทนากลุ่มนั้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยการตีความข้อมูลตามเนื้อหา โดยมีรายละเอียดการนำเสนอ ดังนี้

ตอนต้นที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนต้นที่ 2 สมรรถนะผู้บริหาร

ตอนต้นที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

ตอนต้นที่ 4 ความแตกต่างของสมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำแนกตามคุณลักษณะของผู้บริหาร และบริบทของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน (การทดสอบสมมติฐาน)

ตอนต้นที่ 5 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

ตอนต้นที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และแสดงค่าร้อยละไว้ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=233)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
- ผู้กำกับการ	4	1.7
- ครูใหญ่	41	17.6
- ครู ตชด.	188	80.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=233)	ร้อยละ
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ รร.ตชด.		
- น้อยกว่า 1 ปี	11	4.7
- 1-5 ปี	59	25.3
- 6-10 ปี	43	18.5
- 11-15 ปี	63	27.0
- 16-20 ปี	27	11.6
- มากกว่า 20 ปี	30	12.9
3. ประเภทของโรงเรียนที่สังกัด		
- ประถมศึกษา	227	97.4
- มัธยมศึกษา	5	2.1
- ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา	1	0.4
4. ภูมิศาสตร์ที่ตั้งของโรงเรียน		
- พื้นที่ภูเขา	33	14.2
- พื้นที่ราบ	200	85.8
5. การเดินทางเข้าถึงโรงเรียน		
- ทางน้ำ (เรือ)	2	0.9
- ทางบก (เดินเท้า รถยนต์และรถจักรยานยนต์)	231	99.1

จากตารางที่ 4.1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีผู้กำกับการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ครูใหญ่ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ครู ตชด. จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 80.7 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ดำรงตำแหน่งชายแดน 11-15 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 รองลงมา คือ 1-5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านประเภทของโรงเรียนที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 97.40 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 และปฏิบัติงานทั้งในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านภูมิศาสตร์ที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่มีที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ภูเขาจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 อยู่ในพื้นที่ราบ มีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 85.80

ด้านการเดินทางเข้าถึงเป็นโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้ทางบก เดินทางโดยรถยนต์จักรยานยนต์และเดินเท้า จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 99.10 และทางน้ำ เดินทางโดยเรือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.72 เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 2 สมรรถนะผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการบริหารจัดการผลสัมฤทธิ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านความเป็นมืออาชีพ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

สมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{x}$	SD	ระดับสมรรถนะ	อันดับที่
1. ด้านความเชี่ยวชาญทางการบริหาร	4.01	0.45	สูง	3
2. ด้านการบริหารจัดการผลสัมฤทธิ์	3.97	0.59	สูง	5
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.10	0.52	สูง	1
4. ด้านความสามารถในการปรับตัว	4.07	0.54	สูง	2
5. ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.01	0.52	สูง	4
รวม	4.03	0.45	สูง	

จากตารางที่ 4.2 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนจากการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงอันดับ ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อันดับที่ 2 คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว อันดับที่ 3 คือ ด้านความเชี่ยวชาญทางการบริหาร อันดับที่ 4 คือ ด้านความเป็นมืออาชีพ และ อันดับที่สุดท้าย คือ ด้านการบริหารจัดการผลสัมฤทธิ์

2.1 สมรรถนะผู้บริหารด้านความเฉียบคมทางการบริหาร

สมรรถนะผู้บริหารด้านความเฉียบคมทางการบริหาร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะต่างๆ ตามรายชื่อ 7 ข้อ ดังแสดงตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 สมรรถนะผู้บริหารด้านความเฉียบคมทางการบริหาร

สมรรถนะผู้บริหารด้านความเฉียบคม	$\bar{x}$	SD	ระดับ สมรรถนะ	อันดับที่
1. ทักษะในการจัดการสภาพแวดล้อมทั่วไป	4.04	0.54	สูง	3
2. ทักษะในการจัดการการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.11	0.55	สูง	1
3. ทักษะในการจัดทำกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียน ตชด.	4.06	0.69	สูง	2
4. ทักษะในการสร้างโอกาส เพื่อปรับปรุงและส่งเสริม โรงเรียน ตชด. ให้ดีขึ้น	4.03	0.58	สูง	5
5. ทักษะในการสืบค้นรวบรวมปรับปรุงและจัดการข้อมูล	3.90	0.67	สูง	7
6. ทักษะในการวิเคราะห์และเข้าใจสถานการณ์หรือกรณีปัญหาอย่างชัดเจน	3.91	0.67	สูง	6
7. ทักษะการตัดสินใจ ด้วยการใช่วิจารณญาณและเหตุผล	4.04	0.60	สูง	4
รวม	4.01	0.45	สูง	

จากตารางที่ 4.3 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านความเฉียบคมทางการบริหาร พบว่า ในภาพรวม ผู้บริหารมีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะอยู่ในระดับสูงทุกทักษะตามรายชื่อ ได้แก่ ทักษะในการจัดการการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ทักษะในการจัดทำกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียน ตชด. และทักษะในการสืบค้นรวบรวมปรับปรุงและจัดการข้อมูลเป็นอันดับสุดท้าย

2.2 สมรรถนะผู้บริหารด้านการบริหารจัดการผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะผู้บริหารด้านการบริหารจัดการผลสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะต่างๆ ตามรายชื่อ 2 ข้อ ดังแสดงตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 สมรรถนะผู้บริหารด้านการบริหารจัดการผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะผู้บริหารด้านการบริหารจัดการผลสัมฤทธิ์	$\bar{x}$	SD	ระดับสมรรถนะ	อันดับที่
1. ทักษะในการวางแผนและจัดระบบงานให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลจริง	3.97	0.69	สูง	2
2. การบริหารจัดการผลสัมฤทธิ์	3.97	0.61	สูง	1
รวม	3.97	0.59	สูง	

จากตารางที่ 4.4 สมรรถนะผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ทักษะในการวางแผนและจัดระบบงานให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลจริง

2.3 สมรรถนะผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

สมรรถนะผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะต่างๆ ตามรายชื่อ 5 ข้อ ดังแสดงตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 สมรรถนะผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

สมรรถนะผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	$\bar{x}$	SD	ระดับสมรรถนะ	อันดับที่
1. ทักษะในการสื่อความหมาย	4.12	0.63	สูง	2
2. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและธำรงรักษาไว้	4.12	0.64	สูง	3

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร	$\bar{x}$	SD	ระดับสมรรถนะ	อันดับที่
3. ทักษะในการปฏิบัติตามบทบาทของผู้นำ	4.14	0.61	สูง	1
4. ทักษะในการปฏิบัติกรบริการ	4.12	0.68	สูง	4
5. ทักษะในการจัดการความขัดแย้ง	3.99	0.70	สูง	5
รวม	4.10	0.52	สูง	

จากตารางที่ 4.5 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยมีสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติตามบทบาทของผู้นำสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ทักษะในการสื่อความหมาย และทักษะในการจัดการความขัดแย้ง เป็นอันดับสุดท้าย

2.4 สมรรถนะผู้บริหารด้านความสามารถในการปรับตัว

สมรรถนะผู้บริหารด้านความสามารถในการปรับตัว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะต่างๆ ตามรายข้อ 2 ข้อ ดังแสดงตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 สมรรถนะผู้บริหารด้านความสามารถในการปรับตัว

สมรรถนะผู้บริหารด้านความสามารถ ในการปรับตัว	$\bar{x}$	SD	ระดับสมรรถนะ	อันดับที่
1. ทักษะในการปรับตัว	4.09	0.60	สูง	1
2. ทักษะในการยืดหยุ่น	4.04	0.65	สูง	2
รวม	4.07	0.54	สูง	

จากตารางที่ 4.6 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านความสามารถในการปรับตัว ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยมีสมรรถนะด้านทักษะในการปรับตัวอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ทักษะในการยืดหยุ่น

2.5 สมรรถนะผู้บริหารด้านความเป็นมืออาชีพ

สมรรถนะผู้บริหารด้านความเป็นมืออาชีพ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะต่างๆ ตามรายข้อ 10 ข้อ ดังแสดงตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 สมรรถนะผู้บริหารด้านความเป็นมืออาชีพ

สมรรถนะผู้บริหารด้านความเป็นมืออาชีพ	$\bar{x}$	SD	ระดับสมรรถนะ	อันดับที่
1. ทักษะในการพัฒนาวิชาชีพ	3.98	0.75	สูง	9
2. ทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์โดยสนับสนุนการมีส่วนร่วม	4.01	0.62	สูง	7
3. ทักษะในการจัดการงานวิชาการ	4.00	0.60	สูง	8
4. ทักษะในการจัดการงานธุรการ	4.09	0.66	สูง	1
5. ทักษะในการจัดการการเงินในสถานศึกษา	3.92	0.83	สูง	10
6. ทักษะในการจัดการทรัพย์สินของโรงเรียน ตชด.	4.03	0.75	สูง	3
7. ทักษะในการจัดการบุคลากร	4.02	0.74	สูง	6
8. ทักษะการจัดการให้บุคลากรให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักเรียน	4.06	0.70	สูง	2
9. ทักษะในการส่งเสริมและจัดการเปลี่ยนแปลง	4.02	0.68	สูง	4
10. ทักษะในการประชาสัมพันธ์	4.02	0.69	สูง	5
รวม	4.01	0.52	สูง	

จากตารางที่ 4.7 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านความเป็นมืออาชีพ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับสมรรถนะสูงทุกข้อ โดยมีสมรรถนะด้านทักษะในการจัดการงานธุรการสูงมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ทักษะการจัดการให้บุคลากรให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักเรียน และมีสมรรถนะด้านทักษะในการจัดการการเงินในสถานศึกษาสูงเป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตำรวจตระเวนชายแดน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับที่
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.83	0.54	มาก	3
2. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน	4.09	0.49	มาก	1
3. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.71	0.56	มาก	4
4. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.67	0.80	มาก	5
5. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.97	0.58	มาก	2
รวม	3.85	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในภาพรวมพบว่า มีประสิทธิภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารกิจการนักเรียน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และ ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นอันดับสุดท้าย

3.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการบริหารงานวิชาการ

ตารางที่ 4.9 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการบริหารงานวิชาการ

ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจ ตระเวนชายแดนด้านการบริหารงานวิชาการ	$\bar{x}$	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับที่
1. หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร มีความครบถ้วนและเพียงพอ	3.73	0.67	มาก	8

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจ ตระเวนชายแดนด้านการบริหารงานวิชาการ	$\bar{x}$	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับที่
2. การจัดหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพสังคมในท้องถิ่น	3.79	0.70	มาก	6
3. จัดครูเข้าสอนประจำชั้นหรือประจำวิชาโดยคำนึงถึง ความรู้ความถนัด ความสามารถ และประสบการณ์	3.78	0.88	มาก	7
4. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยให้ นักเรียนลงมือปฏิบัติ	4.01	0.65	มาก	2
5. จัดหาและบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและ สื่อการเรียนการสอนแก่ครูเพียงพอ	3.58	0.82	มาก	10
6. ส่งเสริมให้ครูกิดค้น สร้างสรรค์สื่อหรือวิธีการใหม่ ที่จะนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.85	0.71	มาก	5
7. ติดตามและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้สื่อ	3.70	0.74	มาก	9
8. สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและคณะครู	4.03	0.66	มาก	1
9. ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ใหม่ๆ จากวิทยากร ภายนอก ในลักษณะการจัดประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานจากสถาบันอื่น	3.90	0.73	มาก	4
10. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความ เข้าใจในเรื่องการวัดผล และประเมินผล	3.95	0.64	มาก	3
รวม	3.83	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวม พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการสร้าง ความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและคณะครู มีประสิทธิภาพมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยให้นักเรียนลงมือปฏิบัติ และโดยที่ด้านการจัดหาและบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนแก่ครูเพียงพอ มีประสิทธิภาพมากเป็นอันดับสุดท้าย

3.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการบริหารกิจการนักเรียน

ตารางที่ 4.10 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการบริหารกิจการนักเรียน

ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตำรวจตระเวนชายแดนด้านบริหารกิจการ นักเรียน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับที่
1. มีการสำรวจข้อมูลจำนวนนักเรียนในพื้นที่ เพื่อวางแผนการจัดการเรียนการสอน และ จำนวนห้องเรียนที่ต้องใช้	3.89	0.78	มาก	9
2. มีการจัดรายการปฐมนิเทศ สำหรับ นักเรียนและผู้ปกครอง	3.91	0.77	มาก	7
3. มีการจัดทำทะเบียนบัญชีและประวัตินักเรียน	4.15	0.64	มาก	5
4. การแก้ปัญหาให้นักเรียนขาดเรียน	3.85	0.70	มาก	10
5. การจัดกิจกรรมในโรงเรียนเช่น ลูกเสือ ยุวกาชาด กิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย/กิจกรรมวันสำคัญ	4.25	0.66	มากที่สุด	4
6. การจัดหาทุนการศึกษาให้นักเรียน	3.91	0.78	มาก	8
7. การจัดบริการสุขภาพให้นักเรียน	4.27	0.65	มากที่สุด	2
8. การจัดบริการอาหารกลางวันให้นักเรียน	4.47	0.63	มากที่สุด	1
9. ติดตามผลนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว	3.91	0.76	มาก	6
10. การดูแลด้านระเบียบวินัย และความ ประพฤติของนักเรียน	4.27	0.69	มากที่สุด	3
รวม	4.09	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ในภาพรวมประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการบริหารกิจการนักเรียน มีประสิทธิภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการจัดบริการอาหารกลางวันให้

นักเรียน มีประสิทธิภาพการบริหาร อยู่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดบริการสุขภาพให้นักเรียน และโดยที่ด้านการแก้ปัญหานักเรียนขาดเรียน มีประสิทธิภาพในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย

3.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการบริหารงบประมาณ

ตารางที่ 4.11 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการบริหารงบประมาณ

ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนด้านบริหารงบประมาณ	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพ	อันดับที่
1. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ หรือเงินนอกงบประมาณ ค่าเช่า และไม่คล่องตัว	3.40	0.90	ปานกลาง	10
2. วางแผนการบริหารงบประมาณไว้อย่างเป็นระบบและชัดเจน	3.70	0.74	มาก	6
3. จัดทำแผนและเสนอของบประมาณถูกต้องตามขั้นตอน	3.81	0.67	มาก	3
4. จัดสรรงบประมาณให้แก่ฝ่ายต่างๆ ไว้อย่างเหมาะสม	3.62	0.79	มาก	7
5. ระดมทรัพยากร และลงทุนเพื่อนำมาพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	3.73	0.75	มาก	5
6. จัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายเพื่อใช้จ่ายในกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้	3.95	0.68	มาก	1
7. จัดวัสดุ ครุภัณฑ์บริการแก่ครู และนักเรียนได้เพียงพอต่อความต้องการอย่างสะดวกรวดเร็ว	3.58	0.86	มาก	9
8. กำกับติดตาม ตรวจสอบ การใช้งบประมาณอย่างรอบคอบรัดกุม	3.88	0.69	มาก	2
9. นำผลการประเมินการบริหารงบประมาณ มาปรับปรุงและพัฒนางาน	3.79	0.68	มาก	4
10. เผยแพร่ข้อมูลด้านการใช้จ่ายงบประมาณและการสรรหาทรัพยากรทางการศึกษาแก่บุคคล องค์กร หน่วยงานต่างๆ ในท้องถิ่นทราบ	3.61	0.81	มาก	8
รวม	3.71	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อการจัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายเพื่อใช้จ่ายในกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ กำกับติดตาม ตรวจสอบ การใช้งบประมาณอย่างรอบคอบรัดกุม ทั้งนี้ ยกเว้นในข้อ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ หรือเงินนอกงบประมาณล่าช้า และไม่คล่องตัว ที่มีประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 4.12 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการบริหารงานบุคคล

ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพ	อันดับที่
1. มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการด้านบุคลากรก่อนวางแผนกำลังคน	3.73	0.80	มาก	6
2. การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้าปฏิบัติงานมีความชัดเจน	3.78	0.83	มาก	5
3. โรงเรียนมีอำนาจเสนอความต้องการของบุคลากรให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ	3.48	0.96	มาก	9
4. โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรตามความต้องการ	3.13	1.00	ปานกลาง	10
5. การจัดบุคลากรเข้าไปปฏิบัติงานพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความถนัด	3.54	0.91	มาก	8
6. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานคำนึงถึงประโยชน์ต่อนักเรียนเป็นสำคัญ	3.85	0.86	มาก	2
7. แนวทางในการช่วยเหลือแก่บุคลากรชัดเจน	3.66	2.87	มาก	7
8. มีการยกย่องให้เกียรติบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.80	0.89	มาก	4

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจ ตระเวนชายแดน ด้านบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับที่
9. จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัย	3.92	0.77	มาก	1
10. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการวางแผน และดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ	3.84	0.84	มาก	3
รวม	3.67	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัย มีประสิทธิภาพมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานคำนึงถึงประโยชน์ต่อนักเรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ยกเว้นในข้อ โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรตามความต้องการ ที่มีประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.5 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนด้านการบริหารงานทั่วไป

ตารางที่ 4.13 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจ ตระเวนชายแดนด้านการบริหารงานทั่วไป	$\bar{x}$	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับที่
1. มีการแต่งตั้งครู ทำหน้าที่เวรรักษาการณ์ รักษาความปลอดภัยในโรงเรียน	4.30	0.81	มากที่สุด	1
2. การแต่งตั้งครู ทำหน้าที่พัสดุและคณะกรรมการ ต่างๆคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม	4.09	0.91	มาก	2
3. เจ้าหน้าที่พัสดุ จัดทำบัญชีวัสดุ ทะเบียน ครุภัณฑ์ของโรงเรียนถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.00	2.68	มาก	4

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจ ตระเวนชายแดนด้านบริหารงานทั่วไป	$\bar{x}$	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับที่
4. การจัดทำสถิติข้อมูล สารสนเทศต่างๆ ตาม แผนงานของโรงเรียนถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	3.87	0.60	มาก	8
5. มีการนำข้อมูลในทะเบียนไปใช้ในการ พัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.84	0.67	มาก	9
6. การปฏิบัติงานสารบรรณในโรงเรียน ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	3.88	0.60	มาก	7
7. การควบคุมดูแลให้มีการจัดเก็บเอกสาร ทางราชการและข้อมูลต่างๆ เป็นปัจจุบันง่าย ต่อการค้นหา	3.91	0.60	มาก	6
8. มีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายที่ ชัดเจนในเรื่องงานการประชาสัมพันธ์	3.79	0.67	มาก	10
9. การนำทรัพยากรท้องถิ่น ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และบุคลากรในท้องถิ่นมาใช้ ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.93	0.73	มาก	5
10. มีการออกเยี่ยมชุมชน โดยคณะครูได้มี การจัดกิจกรรมที่นำโรงเรียนออกสู่ชุมชนและ มีการจัดกิจกรรมที่นำชุมชนเข้าสู่โรงเรียน	4.06	0.69	มาก	3
รวม	3.97	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการ
บริหารงานทั่วไป ในภาพรวมมีประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการแต่งตั้งครู ทำหน้าที่เเว
รักษาการณ์รักษาความปลอดภัยในโรงเรียน มีประสิทธิภาพการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา
คือ การแต่งตั้งครู ทำหน้าที่พัสดุและคณะ กรรมการต่างๆคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความ
เหมาะสม ที่เหลือนอกนั้น อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายที่ชัดเจนใน
เรื่องงานการประชาสัมพันธ์ เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 4 ความแตกต่างของสมรรถนะผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำแนกตามคุณลักษณะของผู้บริหาร และบริบทของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน (การทดสอบสมมติฐาน)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะผู้บริหารจำแนกตามคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม บริบทของโรงเรียน และระดับสมรรถนะผู้บริหาร จำนวน 6 สมมติฐาน ดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเชิงบวก

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน	ผู้กำกับกร ,ครูใหญ่ (N=45)		ครู (N=188)		t	p- value
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.94	0.43	3.81	0.56	1.697	.093
2. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน	4.20	0.42	4.06	0.51	1.644	.068
3. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.71	0.44	3.71	0.59	-.020	.984
4. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.60	1.32	3.69	0.61	-.631	.529
5. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.12	0.81	3.93	0.50	2.029	.044
รวม	3.91	0.56	3.84	0.48	.824	.413

จากตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน โดยในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน (t-value .824 p = .413) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 นอกนั้น ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการ

บริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงบประมาณและด้านการบริหารงานบุคคล ไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมากกว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเชิงบวก

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียนตำรวจ ตระเวนชายแดน	น้อยกว่า 1 ปี (N=15)		1-5 ปี (N=25)		6-10 ปี (N=22)		11-15 ปี (N=21)		16-20 ปี (N=30)		20 ปีขึ้นไป (N=26)	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1.ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.77	0.53	3.78	0.57	3.91	0.46	3.80	0.53	4.06	0.45	3.72	0.63
2.ด้านการบริหารกิจการนักเรียน	4.09	0.59	4.01	0.50	4.05	0.45	4.05	0.49	4.32	0.42	4.14	0.52
3.ด้านการบริหารงบประมาณ	3.84	0.51	3.64	0.56	3.77	0.41	3.63	0.54	4.00	0.59	3.60	0.70
4.ด้านการบริหารงานบุคคล	3.77	0.59	3.58	0.73	3.76	0.51	3.58	0.58	4.04	0.49	3.54	1.54
5.ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.11	0.49	3.85	0.57	4.05	0.68	3.89	0.48	4.27	0.37	3.90	0.69

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียนตำรวจตระเวน ชายแดน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p- value
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.267	5	.453	1.588	.164
	ภายในกลุ่ม	64.811	227	.286		
	รวม	67.078	232			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียนตำรวจตระเวน ชายแดน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p- value
2. ด้านการบริหารกิจการ นักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.012	5	.402	1.692	.137
	ภายในกลุ่ม	53.971	227	.238		
	รวม	55.983	232			
3. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3.584	5	.717	2.330	.043
	ภายในกลุ่ม	69.830	227	.308		
	รวม	73.415	232			
4. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.676	5	1.135	1.828	.108
	ภายในกลุ่ม	140.997	227	.621		
	รวม	146.673	232			
5. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	4.305	5	.861	2.681	.022
	ภายในกลุ่ม	72.894	227	.321		
	รวม	77.199	232			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.145	5	.629	2.638	.024
	ภายในกลุ่ม	54.136	227	.238		
	รวม	57.281	232			

จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ที่ปรากฏในตารางที่ 4.15 ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ พบว่ายอมรับสมมติฐาน โดยในภาพรวม มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($F\text{-test} = 2.638, p = .024$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกัน ด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.16

4.3 สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารที่มีโรงเรียนในสังกัดมีภูมิศาสตร์ที่ตั้งเป็นพื้นที่ภูเขา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเชิงลบ

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำแนกตามภูมิศาสตร์ที่ตั้ง

ประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน	ภูเขา (N=7)		ที่ราบ (N=4)		t-value	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.95	0.53	3.81	0.54	1.323	.187
2. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน	4.11	0.45	4.08	0.50	.268	.789
3. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.78	0.55	3.70	0.57	.744	.457
4. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.65	1.09	3.67	0.74	-.133	.894
5. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.18	0.83	3.93	0.52	2.370	.019
รวม	3.93	0.55	3.84	0.49	1.010	.314

จากตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำแนกตามภูมิศาสตร์ที่ตั้ง ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน โดยในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน (t-value 1.010 p = .314) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 นอกนั้น ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ไม่มีความแตกต่างกัน

4.4 สมมติฐานที่ 4 สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงาน
โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในทางบวก

ตารางที่ 4.18 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงาน
โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

ประสิทธิภาพการ บริหาร สมรรถนะผู้บริหาร		บริหารงาน วิชาการ	บริหารงาน กิจการ นักเรียน	บริหารงาน งบประมาณ	บริหารงาน บุคลากร	บริหารงาน ทั่วไป	รวม
1.ความเฉียบคม ทางการบริหาร	pearson	.437	.273	.498	.350	.564	.489
	correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	sig (2-tailed)						
2.บริหารจัดการ ผลสัมฤทธิ์	pearson	.457	.298	.538	.365	.565	.513
	correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	sig (2-tailed)						
3.ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร	pearson	.364	.203	.409	.316	.480	.408
	correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	sig (2-tailed)						
4.ความสามารถใน การปรับตัว	pearson	.406	.318	.436	.430	.495	.483
	correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	sig (2-tailed)						
5.ความเป็น มืออาชีพ	pearson	.322	.269	.407	.325	.415	.404
	correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	sig (2-tailed)						
รวม	pearson	.472	.328	.541	.433	.597	.548
	correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	sig (2-tailed)						

จากตารางที่ 4.18 ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการทดสอบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .548$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงอันดับความสัมพันธ์รายคู่จากความสัมพันธ์มากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะผู้บริหารด้านบริหาร

จัดการผลสัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป มากเป็นอันดับหนึ่ง ($r = .565$) รองลงมา คือ สมรรถนะผู้บริหารด้านความเฝ้าชมกับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปมากเป็นอันดับสอง ($r = .564$) โดยมี สมรรถนะผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นอันดับสุดท้าย ($r = .203$)

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ผู้บริหารที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงาน รร.ตชด. ในเชิงบวก		✓
2. ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมากกว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงาน รร.ตชด. ในเชิงบวก	✓	
3. ผู้บริหารที่มีโรงเรียนในสังกัดมีภูมิศาสตร์ที่ตั้งเป็นพื้นที่ภูเขา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเชิงลบ		✓
4. สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในทางบวก	✓	

ตอนที่ 5 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ทำการวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มและแบบสอบถามตอนที่ 4 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร

5.1.1 ด้านความเฝ้าชมทางการบริหาร

5.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจะต้องศึกษาสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของพื้นที่เขตบริการการศึกษาที่สังกัดในแต่ละกองกำกับการ และควรต้องมี

ความสามารถวิเคราะห์และระบุปัญหาเกี่ยวกับสังคมการศึกษาและชุมชนโดยรวม

5.1.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเฉพาะตัวสูง โดยเฉพาะด้านการแสวงหาความร่วมมือในการบริหารงานโรงเรียนกับทุกภาคส่วน มีการติดต่อประสานงานกับบุคคลองค์กรต่างๆ รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อสรุปการตัดสินใจสามารถใช้และอธิบายถึงเหตุผลแห่งการตัดสินใจนั้นๆ ได้

5.1.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรต้องกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่นที่ตั้งของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนนั้นๆ ที่มีความหลากหลายกันในบริบทสภาพแวดล้อมและภูมิศาสตร์ที่ตั้ง และยอมรับความต้องการของชุมชนโดยสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

5.1.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีคุณลักษณะที่เสียเปรียบเหมาะสมกับการเป็นผู้นำ ถ้าคิดตัดสินใจ ทำในสิ่งที่ถูกต้องสามารถวิเคราะห์และระบุปัญหาของโรงเรียน รู้เรื่องการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พิจารณาแต่ละสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน อย่างรอบคอบ และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี

5.1.1.5 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรเข้าใจบทบาทของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ

5.1.1.6 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจะได้รับการพัฒนาอบรมหรือเรียนรู้การบริหารอย่างเป็นระบบ ถูกต้องและหลากหลาย สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นได้ในสถานศึกษาอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ

5.1.1.7 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โดยเฉพาะที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีขนบธรรมเนียม ประเพณี ภาษาและศาสนาที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ผู้บริหารเพิ่มความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปรับวิธีการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ความมั่นคงและบริบทของพื้นที่

5.1.2 ด้านการบริหารจัดการผลสัมฤทธิ์

5.1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจะต้องมีความสามารถจัดลำดับความสำคัญของนโยบายการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

5.1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรต้องมีการจัดการและการบริหารหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของหน่วยงานและมีการวางแผนการจัดการทรัพยากรต่างๆ

5.1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีกำหนดขอบข่ายสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดการดำเนินงานตามเป้าหมายภารกิจตามระยะเวลาการติดตามประเมินผลตามแผนการปฏิบัติ

5.1.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจะนำกระบวนการ PDCA (Plan Do Check Act) และ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อนำผลสัมฤทธิ์มาปรับปรุงคุณภาพงานและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.1.2.5 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรกำหนดนโยบายโดยต้องคำนึงถึงชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (ชุมชนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน พื้นที่ชุมชนโดยรอบรัศมี 6 กิโลเมตร)

5.1.2.6 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีความกระตือรือร้นในด้านการจัดการศึกษา ทั้งของนักเรียนและบุคลากรครู อีกทั้งควรมีการหาข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย

5.1.2.7 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจะต้องเข้าถึงชุมชนให้มากที่สุดเพื่อที่จะโน้มน้าวให้ชุมชน ผู้นำชุมชน ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

5.1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

5.1.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนควรจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ตามความรู้และความสามารถ และความรู้สึกที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย และผลักดันให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามศักยภาพเฉพาะตน ตามโอกาสต่างๆ อย่างเหมาะสม

5.1.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้ ความสำคัญและสร้างความเป็นกันเองให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกระดับ เพื่องานที่ปฏิบัติจะสำเร็จและ ลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจะต้องมีรูปแบบการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบประชาธิปไตย โดยยึดถือหลักคุณธรรมและความถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ และ ควรมีการเข้าร่วมประชุมในระดับโรงเรียน หรือมีการตรวจเยี่ยมเพื่อพบปะผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ รับฟังและช่วยเสนอแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.3.4 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรต้องเน้นย้ำให้บุคลากรทุกคนให้ความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อขจัดปัญหาอันอาจเกิดจากการอยู่ร่วมกันของ บุคลากร โดยมีการทำความเข้าใจและสร้างบรรยากาศในการอยู่ร่วมกัน มีความพอใจที่จะทำงาน ร่วมกัน เพื่อประชาชนและเด็กนักเรียน รู้จักเสียสละและให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึง ควรจัดให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน

5.1.3.5 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีทักษะในการสื่อสาร (พูดและเขียน) ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ ตรงกันตามวัตถุประสงค์ในเรื่องต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

5.1.3.6 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีความเข้าใจถึงสมรรถนะของบุคลากรแต่ละคน ชีตความสามารถและขีดจำกัดของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองสม่ำเสมอ

5.1.3.7 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจัดหาสวัสดิการและทรัพยากรต่างๆ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

5.1.4 ด้านความสามารถในการปรับตัว

5.1.4.1 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจะต้องมีความเข้าใจต่อสถานการณ์ของชุมชนและโรงเรียน ยอมรับฟังความคิดเห็นของชุมชนและบุคลากร และนำไปประยุกต์เพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

5.1.4.2 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจะต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์กรทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยเฉพาะการเข้าถึงประชาชนในพื้นที่

5.1.4.3 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ต้องแสดงภาวะของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับตัวหรือมีความยืดหยุ่น เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการงานและปัญหาเร่งด่วนที่เข้ามาแทรกการทำงานปกติ หรือ สถานะการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานปกติได้เป็นอย่างดี

5.1.4.4 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรกำหนดนโยบายให้ มีการทบทวน แผนการปฏิบัติงานและบริหารจัดการอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับองค์กรให้พร้อมรับกับภาระงานใหม่ที่เพิ่มขึ้น โดยที่บุคลากรทุกระดับยังคงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุขในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

5.1.4.5 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจะต้องมี การสร้างสรรค์บรรยากาศขององค์กร รวมถึง สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานไม่มีปัญหา อุปสรรค และมีความทันสมัย สอดรับต่อการเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคมและวัฒนธรรม อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

5.1.4.6 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเกิดความตระหนักต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การเปิดรับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ อย่างรู้เท่าทัน เพื่อการพัฒนาตนเอง

5.1.4.7 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากร ครู นักเรียน และชุมชน ให้ความสำคัญต่อข้อมูลข่าวสาร มีความรู้ ความเข้าใจในการแยกแยะและพิจารณาได้ถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงและเป็นเท็จ สามารถเลือกและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

5.1.5 ด้านความเป็นมืออาชีพ

5.1.5.1 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจะต้องมีการศึกษาระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ให้มีความรู้อย่างถ่องแท้ ต้องรู้จักจริง รู้รอบ และการค้นคว้าความรู้ด้านการบริหารการศึกษายู่เสมอ

5.1.5.2 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้ด้านการจัดการศึกษาให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้

5.1.5.3 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากร ก้าวทันเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.5.4 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรต้องมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม และบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งภารกิจให้แต่ละคนเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

5.1.5.5 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการฝึกอบรมและค้นคว้าหาเทคนิคการจัดการเรียนการสอนใหม่ๆ มาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.1.5.6 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการและนำศักยภาพของบุคลากรที่เป็นมืออาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ตามโรงเรียน มาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเหมาะสม

5.1.5.7 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม (หลักสูตรระยะสั้น) หรือได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (หลักสูตรปริญญา) ในวุฒิด้านการศึกษา

5.2 การบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

5.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

5.2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีการบริหารงานทางวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาแห่งชาติ และควรกำหนดนโยบายให้มีการวัดและประเมินผลกิจกรรมทางวิชาการทุกกิจกรรม มีการนิเทศการศึกษาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ตำรวจตระเวนชายแดน

5.2.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรกำหนดนโยบายโดยให้มีการบริหารงานวิชาการในรูปแบบของคณะกรรมการ

5.2.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจะต้องกำหนดนโยบายให้โรงเรียนดำเนินงานวิชาการโดยยึดหลักสูตรแกนกลาง และสนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาดำเนินการจัดการเรียนการสอน

5.2.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ จัดหาแผนการสอน สื่อ คู่มือ การจัดทำสื่อโดยใช้วัสดุในท้องถิ่น

5.2.1.5 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรต้องสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาเข้ามาให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนางานวิชาการแก่โรงเรียน

5.2.1.6 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจะต้องกำหนดนโยบายให้โรงเรียนจัดทำโครงสร้างของหลักสูตรต่างๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาแห่งชาติและดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยบูรณาการให้เข้ากับสภาพของท้องถิ่นและความต้องการของชุมชน

5.2.1.7 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรให้ความสำคัญการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นสำคัญ โดยปรับกลยุทธ์งานวิชาการให้พัฒนาให้ทัดเทียมกับหน่วยจัดการศึกษาทั่วไปและควรมีการจัดทำหลักสูตรสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับการบริการของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเป็นการเฉพาะ

5.2.2 ด้านบริหารกิจการนักเรียน

5.2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรกำหนดนโยบายและเน้นให้ความสำคัญกับการบริหารกิจการนักเรียน โดยเน้นที่ระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียน

5.2.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรต้องส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะลูกเสือและกิจกรรมอื่นๆ ที่นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในแต่ละปีการศึกษา

5.2.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจะต้องกำหนดนโยบายให้โรงเรียนมีการเยี่ยมบ้าน เพื่อทราบถึงปัญหาและความเป็นอยู่ของนักเรียน เพื่อการดูแลและจัดกิจกรรมให้เหมาะสม

5.2.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรกำหนดนโยบายให้มีการดำเนินการด้านกิจการนักเรียนอยู่ในรูปของคณะทำงาน มีการประเมินผลของกิจกรรมนักเรียน เพื่อนำมาพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพพร้อมต่อการศึกษาต่อและหรือการดำรงชีวิต

5.2.2.5 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรกำหนดนโยบายให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในด้านการสำรวจข้อมูลนักเรียน จำนวนนักเรียน ประวัตินักเรียน เพื่อการจัดหา

สวัสดิการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ได้แก่ ทุนการศึกษา การบริการอาหารกลางวัน การควบคุมดูแล ความประพฤติ ตลอดจนติดตามผลนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว

5.2.2.6 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรกำหนดนโยบายให้โรงเรียนต้องบริหารกิจการนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการปลูกฝังระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความอดสาหัสและพากเพียรต่อการเรียนและการฝึกอาชีพ

5.2.2.7 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรกำหนดนโยบายให้โรงเรียนมีการสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนได้มีการพัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและการปฏิบัติ ส่งเสริมหลักประชาธิปไตยในโรงเรียน ให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมที่หลากหลาย เป็นประสบการณ์ตรง

5.2.3 ด้านการบริหารงบประมาณ

5.2.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรกำหนดนโยบายให้โรงเรียนบริหารจัดการงบประมาณเป็นไปตามระเบียบ และจัดหาทรัพยากรให้แก่โรงเรียนตามความเหมาะสม

5.2.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรกำหนดนโยบายให้โรงเรียนบริหารงบประมาณโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างมีคุณค่า มีการติดตามตรวจสอบ ความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณ

5.2.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรกำหนดนโยบายให้โรงเรียนได้มีการจัดการเรื่องงบประมาณตามขอบเขตและกฎระเบียบ มีการดำเนินการโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นตอบสนองต่อนักเรียนเป็นอันดับแรก

5.2.3.4 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีการจัดสรรงบประมาณจากกองกำกับการอย่างเหมาะสมและพอเพียง เพื่อให้โรงเรียนได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3.5 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในระดับกองกำกับการควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานโรงเรียน โดยให้มีการชี้แจง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปอย่างยุติธรรม

5.2.3.6 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรจะกำหนดนโยบายให้โรงเรียนการแต่งตั้งฝ่ายธุรการการเงินที่สามารถจัดทำงบประมาณได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบ มีความชัดเจน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

5.2.3.7 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีการบริหารงบประมาณโดยให้ระดับกองกำกับการ ให้การสนับสนุนโรงเรียนให้สามารถบริหารจัดการงบประมาณของตนเอง รวมถึง การสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถจัดหาทรัพยากรจากภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานโครงการ และ กิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.4 ด้านการบริหารงานบุคคล

5.2.4.1 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ทั้งด้านวิชาการ การดำเนินงานตามโครงการต่างๆ รวมถึง การปฏิบัติตนตามภารกิจของการเป็นข้าราชการตำรวจ

5.2.4.2 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน

5.2.4.3 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรสนับสนุนให้ทางโรงเรียนได้มีโอกาสตัดสินใจ และนำเสนอปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

5.2.4.4 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีกลยุทธ์และเทคนิควิธีทาง การบริหารกำลังพลให้สามารถทำงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด รวมถึง การบริหารจัดการปัญหา ด้าน กำลังพลไม่เพียงพอ

5.2.4.5 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรต้องผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีภาระงานที่หลากหลาย เช่น การเลื่อนไหลของตำแหน่ง เป็นต้น

5.2.4.6 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรต้องส่งเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานในโรงเรียน ให้บุคลากรมีความสามัคคีในหมู่คณะ บุคลากรเกิดความรู้สึกเท่าเทียมกันในการปฏิบัติภารกิจและแรงจูงใจที่ได้รับ

5.2.4.7 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรต้องมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงทักษะความสามารถในการพัฒนางาน และพัฒนาศักยภาพตนเองในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนได้อย่างเต็มตามความสามารถ โดยบุคลากรของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและประชาชนในชุมชนได้

5.2.5 ด้านการบริหารงานทั่วไป

5.2.5.1 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนควรจะต้องมีการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้งาน ซึ่งกันและกัน ที่ต่างจากภารกิจของตน เพื่อสร้างความไว้วางใจแก่บุคลากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่แทน

5.2.5.2 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรต้องสนับสนุนและส่งเสริมงานประชาสัมพันธ์กิจการต่างๆ ของโรงเรียน ให้เป็นที่แพร่หลายทางสังคม อันจะนำมาซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนของบุคลากร และการได้รับทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารงานโรงเรียนจากหน่วยงานภายนอก

5.2.5.3 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรต้องสนับสนุนให้โรงเรียนใช้หลักการมวลชนสัมพันธ์ เพื่อดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจน ให้มีศักยภาพมากขึ้น

5.2.5.4 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรให้มีการสนับสนุนโรงเรียนในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอาคารสถานที่ เพื่อให้เพียงพอต่อการให้บริการทางการศึกษาและการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ เพื่อยกระดับโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนให้มีมาตรฐาน

5.2.5.5 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีการเน้นการบริหารงานแบบบูรณาการ เชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2.5.6 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรกำหนดนโยบายด้านการรักษาความปลอดภัยในอาคารสถานที่ ทรัพย์สินและบุคลากร โดยให้ทางโรงเรียนมีการแต่งตั้งครู ทำหน้าที่เฝ้ารักษาการณ์ รักษาความปลอดภัยในโรงเรียน และกำชับให้ครูปฏิบัติงานสารบรรณ งานธุรการ งานงบประมาณ อย่างถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

5.2.5.7 ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรต้องมีการติดต่อประสานหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนงานของโรงเรียน และควรมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการบริหารงานที่ชัดเจน มีการนำทรัพยากรในท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด