



สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

จณิสตา บุญนาที

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

จณิสตา บุญนาที

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST
CENTURY AFFECTING THE EFFECTIVENESS SCHOOL
ADMINISTRATION UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
SAKON NAKHON

BY
CHANITTA BUNNATI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จณิสตา บุญนาดี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ดร.สุมัทนา หาญสุริย์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ภิญโญ ทองเหลา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 24 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากดร.สุมัทนา หาญสุริย์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.เทพเทววรรณ วงษาเนาว์ นายสราวุธ วิเชียรลม นางวาลินี อุดมแสน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา ดร.สุพร พงษ์สุวรรณ ดร.ประจักษ์ เข้มไคร นายเอกศักดิ์ อาจหาญ นายโชคชัย เศษอาจ และดร.มาณวิกา อาแพงพันธ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นที่กำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ของผู้วิจัย รวมทั้งคุณพ่อบุญธรรม เมืองโคตร คุณแม่เพ็ญจิตร เมืองโคตร และนายวิชัยพล เมืองโคตร ครอบครัวของผู้วิจัย ที่ได้ให้การสนับสนุนทุนทรัพย์ในการศึกษา ขอขอบคุณ ครูบาอาจารย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 24/1 เพื่อนครูโรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฎ์โพธิ์ชัยทองวิทย์ และกัลยาณมิตรทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

จณิสตา บุญนาทิ

ชื่อเรื่อง	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัย	จณิสตา บุญนาทิ
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.สุ่มทนา หาญสุริย์ ดร.ภิญโญ ทองเหลา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มี ความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์
อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
และหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่ม
บริหารงาน และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ปีการศึกษา 2567 จำนวน 343 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน
หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 180 คน และครูผู้สอน จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การทดสอบ t – test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การ
ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xyt} = 0.643$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 47.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.24114

7. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) การสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารข้อมูลชัดเจน สร้างความเข้าใจตรงกันและสามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย 2) การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบุคลากรในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และ 3) การบริการองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันยุคศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21

ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

TITLE	Competencies of School Administrators in the 21 st Century Affecting the Effectiveness School Administration under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon
AUTHOR	Chanitta Bunnati
ADVISORS	Dr. Sumattana Harnsuri Dr. Pinyo Thonglao
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and determine the relationship and identify the predictive power of competencies of school administrators in the 21st century affecting the effectiveness of school administration under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The sample group, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 45 school administrators, 180 heads of administration departments, and 108 teachers working under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, in the academic year 2023, yielding a total of 343 participants. The Krejcie & Morgan table was also applied to determine the sample size. The tools for data collection were sets of 5-point scale questionnaires. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The competencies of school administrators in the 21st century were at the highest level overall.
2. The effectiveness of school administration in the 21st century was at the highest level overall.
3. The competencies of school administrators the 21st century, as perceived by participants with positions, school sizes, and work experience, showed no differences.
4. The effectiveness of school administration in the 21st century, as perceived by participants with positions, school sizes, and work experience, showed no difference.
5. The competencies of school administrators in the 21st century and the effectiveness of school administration had a positive relationship, with the moderate level ($r_{xyt} = 0.643^{**}$) at the .01 level of significance.
6. The competencies of school administrators in the 21st century could predict the effectiveness of school administration at the .01 level of significance, with the predictive power of 47.50 percent and the standard error of estimate of ± 0.24114 .
7. The guidelines for developing competencies of school administrators in the 21st century affecting the effectiveness of school administration comprised three aspects: 1) Communication and Motivation, school administrators should be able to communicate effectively, build mutual understanding, and motivate others to achieve their goals; 2) Teamwork, school administrators should encourage personnel to collaborate to improve performance; and 3) Organizational Services to Keep Pace with Change: School administrators should be adaptable and flexible to lead their organizations in keeping up with the demands of the 21st century.

Keywords: Competencies of School Administrators, the 21st Century, Effectiveness of School Administration

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21	20
ความหมายของศตวรรษที่ 21	20
ความสำคัญของศตวรรษที่ 21	21
แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21	24
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21	27
ความหมายของการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21	27
ความหมายของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21	29
ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21	31
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	36
ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	36
ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	38
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	40
องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	42
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	81
ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	81

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขอข่ายการบริหารงานโรงเรียน	82
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	106
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	110
งานวิจัยในประเทศ.....	110
งานวิจัยต่างประเทศ.....	115
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	119
ตอนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	119
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	119
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	126
การเก็บรวบรวมข้อมูล	132
การวิเคราะห์ข้อมูล	133
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	135
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	136
คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	136
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	138
การวิเคราะห์ข้อมูล	138
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	139
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	139
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	141
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	143

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	205
ความมุ่งหมายของการวิจัย	205
สมมติฐานของการวิจัย	206
วิธีดำเนินการวิจัย	207
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	207
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	208
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	209
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	209
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	210
สรุปผลการวิจัย	212
อภิปรายผลการวิจัย	215
ข้อเสนอแนะ	225
บรรณานุกรม	227
ภาคผนวก	243
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	245
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	251
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	271
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	285
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	293
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	301
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะทางพัฒนา	309
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	315
ประวัติย่อของผู้วิจัย	323

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21	27
2 ความหมายการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ความหมายของผู้บริหาร โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ในศตวรรษที่ 21	34
3 สรุปความหมายและความสำคัญ แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21	35
4 สังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	48
5 การกำหนดข้อตัวแปรสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการสังเคราะห์	56
6 การกำหนดข้อตัวแปรสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการจัดกลุ่ม และสังเคราะห์	58
7 การบริหารงานวิชาการ	94
8 การบริหารงานงบประมาณ	96
9 การบริหารงานบุคคล	100
10 การบริหารทั่วไป	102
11 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	122
12 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง	123
13 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่	125
14 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	126
15 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try – out)	130
16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	143
17 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม	145
18 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การมีวิสัยทัศน์ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	146

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การทำงานเป็นทีม	147
20 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างนวัตกรรม.....	149
21 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การบริหารองค์กร ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง.....	150
22 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การสื่อสาร และการจูงใจ	151
23 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	152
24 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวม	154
25 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ.....	155
26 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน การบริหารงานงบประมาณ	156
27 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคคล	158
28 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน การบริหารทั่วไป	160
29 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพ	162
30 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดโรงเรียน	164
31 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตาม ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	165
32 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ	167
33 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	168
34 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	169
35 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน	171

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	172
37 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	173
38 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	174
39 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคคล (Y_3)	175
40 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารทั่วไป (Y_4)	176
41 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	177
42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_1)	179
43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	180
44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	182

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารงานบุคคล (Y ₃)	183
46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	184
47 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	186
48 การสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 การสื่อสารและการจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	191
49 การสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.....	196
50 การสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 การบริหารองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.....	201
51 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	287

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
52 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	288
53 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.....	289
54 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	295
55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.....	297

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน	105
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	317
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	318
5 สัมภาษณ์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	318
6 สัมภาษณ์ ดร.สุรพร พงษ์สุวรรณ คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	319
7 สัมภาษณ์ ดร.ประจักษ์ เข้มไคร่ ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	319
8 สัมภาษณ์ นายเอกศักดิ์ อาจหาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญศิลป์ “โพธิ์คำอนุสรณ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	320
9 สัมภาษณ์ นายสราวุธ วิเชียรลม ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	320
10 สัมภาษณ์ นายโชคชัย เศษอาจ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฎ์ โพธิ์ชัยทองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	321
11 สัมภาษณ์ ดร.เทพเทววรรณ วงษาเนา รองผู้อำนวยการโรงเรียน พระเทพญาณวิศิษฎ์โพธิ์ชัยทองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	321

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 12 สัมภาษณ์ ดร.มาณวิกา อาแพงพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนมัธยมวชิราลงกรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร 322

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการเมือง สังคม วิทยาศาสตร์ การสื่อสาร การคมนาคม รวมถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้มนุษย์จำเป็นต้องพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ การจัดการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันในสังคมโลก ล้วนมาจากมนุษย์ทั้งสิ้น การจัดการศึกษาที่ดีจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency) ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้ทุกคนรักและศรัทธายอมรับในการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาต้องปฏิบัติตาม อีกทั้งเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในระยะยาวตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 บัญญัติว่า ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน 1) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, หน้า 78)

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน มีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่าง ที่จะช่วยให้ระบบการศึกษานั้นมีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งส่วนหนึ่ง คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษา สมรรถนะของผู้นำนับเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง โดยทั่วไปมนุษย์มักมีความเชื่อและคาดหวังว่าบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจแล้ววัฒนธรรม รวมถึงของ

เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคนี้ที่สภาพแวดล้อมภายนอกได้เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงนี้ล้วนเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาในการบริหารงานให้เปิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของไทย นโยบายประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาลที่ต้องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องใช้การศึกษา 4.0 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศด้วย สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบทำให้สภาพแวดล้อมภายใน ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียน การเรียนรู้ ครู และเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนแปลงไปด้วย (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2562, หน้า 9)

ผู้บริหารที่ดีนั้นต้องมีความรู้ความสามารถในการนำสถานศึกษานั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จซึ่งความสามารถนั้นก็คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสมรรถนะ นั้นว่าเป็นความสามารถในการประยุกต์หลักการ และเทคนิคต่าง ๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง รวมถึง เจตคติ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ของแต่ละบุคคลที่สามารถสังเกตได้ด้วยการมอง โดยสามารถประเมิน พัฒนา และยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้ตามความต้องการ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามที่องค์การกำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ดีแล้ว การพัฒนาสถานศึกษาก็จะเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันต่อไปได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 26-30) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับในฐานะผู้มีอำนาจขององค์กร ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจในการดำเนินการตามแผนให้แผนยุทธศาสตร์และการกิจของสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ มีการสร้างคุณภาพสำหรับอนาคตบนพื้นฐานของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และติดตามกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง กล่าวคือเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิต และอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (หงษา วงศ์จำปา, 2560, หน้า 18)

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในฐานะที่เป็นผู้มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายใน มีหน้าที่กำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายของสถานศึกษากำหนดนโยบาย และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการบริหารงานที่โดดเด่น มีทักษะทางปัญญาสูง บริหารการศึกษาอย่างมืออาชีพ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพ ซึ่งการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้คุณลักษณะทักษะ และเจตคติ ที่ก่อให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และปรับบทบาทการบริหารสถานศึกษาได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดจนต้องฝึกฝน อบรม เสริมสร้างให้ตนเองเกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์และหลากหลาย เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปด้วยความราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการมีสมรรถนะที่ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ (ศิริินนาถ ทับทิมใส, 2564, หน้า 30)

ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่ดำเนินงาน ทั้งด้านบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุดที่จะพาสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานกับครูในโรงเรียน อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งการบริหารโรงเรียนนั้นประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย การที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้โอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงสุด จนไปถึงการประเมินผลโดยสำนักในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, 2560, หน้า 176)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการการศึกษา โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 45 โรงเรียน โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 44 โรงเรียน โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 โรงเรียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร โดยเทคนิค SWOT Analysis สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้กำหนดประเด็นใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาส ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ TOWS Matrix ได้กำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางการพัฒนาเป็นกลยุทธ์เชิงรุกและกลยุทธ์เชิงแก้ไข ซึ่งกลยุทธ์เชิงแก้ไขได้มีการแก้ไขในด้านความปลอดภัย ด้านโอกาสคือ ปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนสู่รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้านคุณภาพคือ เพิ่มขีดความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม ด้านประสิทธิภาพคือเสริมสร้างสมรรถนะด้านการใช้ภาษาอังกฤษและการเรียนรู้ดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้กำหนดที่ใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์ ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565, หน้า 25 – 26) ดังนั้นถ้าต้องการทำให้ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นไปตามทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ ดังกล่าว จึงควรมีการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลให้ครอบคลุมภาระงานหลัก ซึ่งประสิทธิผลจะเป็นตัวบ่งชี้ผลขององค์กร ทิศทางการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนการจัดการศึกษาชาติและนโยบายการศึกษาของรัฐ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
5. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ในการนำไปประกอบกระบวนการจัดการศึกษาอย่างมีระบบเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนต่อไป

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มาใช้ในการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร และสำนักงานเขตพื้นที่อื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2558, หน้า 10), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 6), ปวีริศา มีศรี และ โอฬาร กาญจนากาศ (2563, หน้า 141), มานะ ครุฑาโรจน์ (2563) หน้า 11), นิธิวิถีสันติ แพร้วพัฒนะสุข และ สุภาวดี ลาภเจริญ (2564, หน้า 210), กิตติภูมิ เรืองเสน (2565, หน้า 5), นฤพล สายวิสัย และจิราภรณ์ ผันสว่าง (2566, หน้า 10), พัทธนิยา ราชวงษ์ (2565, หน้า 52), สลิตา แสนสุข (2566, หน้า 10), วิศรุต มากกลาง (2566, หน้า 10), Rosanna L. Manalo and Masood Khan (2017. pp. 36 – 37),

Ruba Osama Hawi, Dina Alkhodary, and Tareg Hashem (2015, pp. 726 – 727) และได้องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งหมดที่มีความคล้ายคลึงกัน แล้วเลือกหัวข้อที่ซ้ำกันมากที่สุดขึ้นมาเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 6 สมรรถนะ ประกอบด้วย

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

1.1.2 การทำงานเป็นทีม

1.1.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.1.4 การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.1.5 การสื่อสารและการจูงใจ

1.1.6 คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษา

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยยึดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ประสิทธิภาพโรงเรียนเกิดจากผลของการดำเนินงานภายในโรงเรียน 4 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การบริหารงานวิชาการ

1.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

1.2.3 การบริหารงานบุคคล

1.2.4 การบริหารทั่วไป

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,281 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 136 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 180 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,965 คน จาก 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2566, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,

1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำนวน 343 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 180 คน และครูผู้สอน จำนวน 118 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45 – 48)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพ

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน

3.1.1.3 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดกลาง

3.1.2.2 ขนาดใหญ่

3.1.2.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21

3.2.1.1 การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

3.2.1.2 การทำงานเป็นทีม

3.2.1.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3.2.1.4 การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3.2.1.5 การสื่อสารและการจูงใจ

3.2.1.6 คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษา

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

3.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

3.2.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

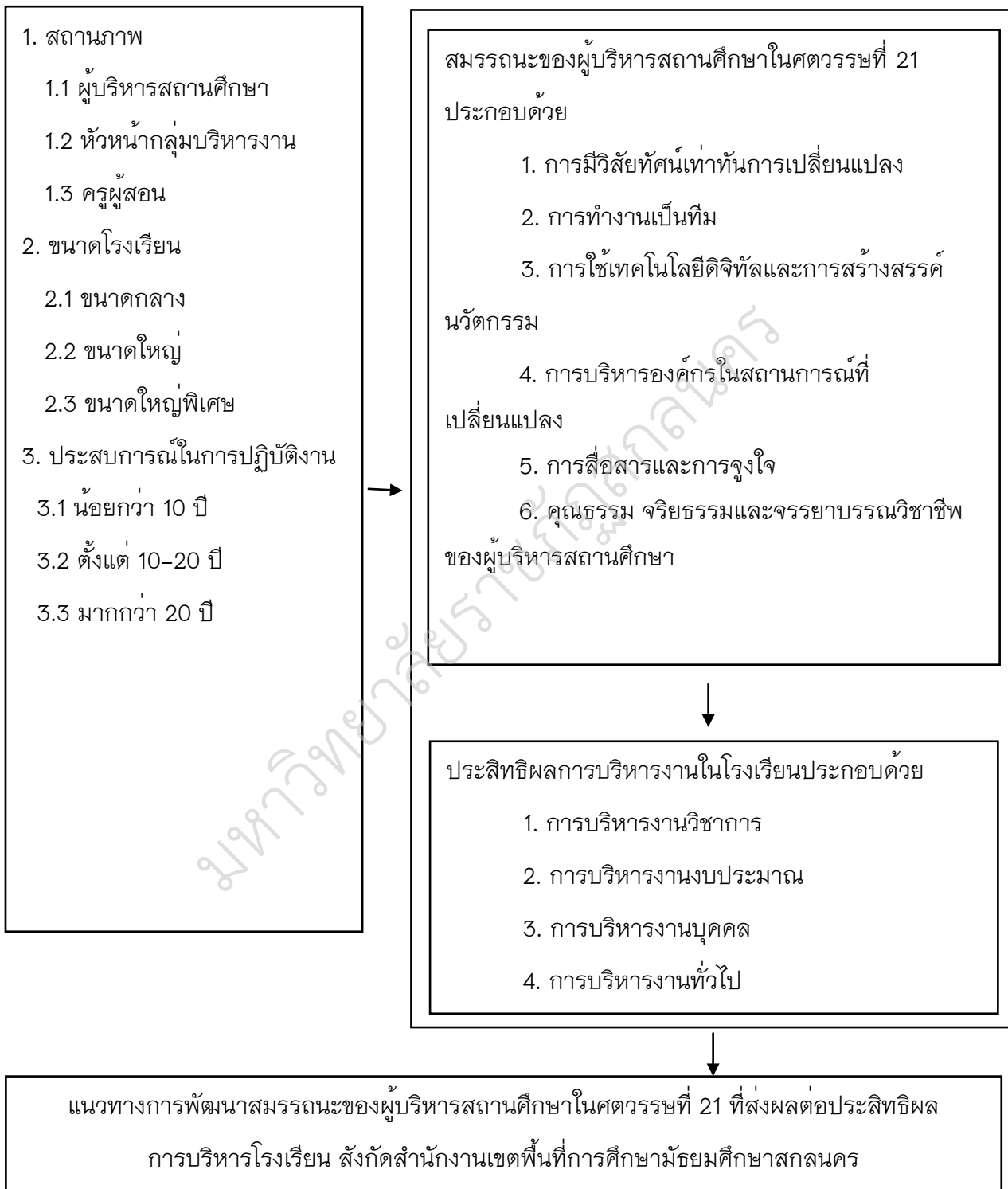
3.2.2.4 การบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 6 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 5) การสื่อสารและการจูงใจ 6) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2558, หน้า 10), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 6), ปวีศามีศรี และ โอฟาร์กาญจนากาศ (2563, หน้า 141), มานะ ครุฑาโรจน์ (2563) หน้า 11), นิธิวดี แพรววัฒนะสุข และ สุภาวดี ลาภเจริญ (2564, หน้า 210), กิตติภูมิ เรื่องเสน (2565, หน้า 5), นฤพล สายวิสัย และจิราภรณ์ ผันสว่าง (2566, หน้า 10), พัทธนี ราชวงษ์ (2565, หน้า 52), ลลิตา แสนสุข (2566, หน้า 10), วิศรุต มากกลาง (2566, หน้า 10), Rosanna L. Manalo and Masood Khan (2017. pp. 36 – 37), Ruba Osama Hawi, Dina Alkhodary, and Tareg Hashem (2015, pp. 726 – 727) ผู้วิจัยยึดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ประสิทธิภาพโรงเรียนเกิดจากผลของการดำเนินงานภายในโรงเรียน 4 ด้าน จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ (Dependent Variable)

ตัวแปรตาม (Independent Variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นและ หมายความว่ารวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการคิดเพื่อการปฏิบัติงาน ให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ที่ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมี 6 สมรรถนะ ประกอบด้วย

1.1 การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะ ของผู้บริหารโรงเรียนในการมองภาพในอนาคตขององค์กรเพื่อกำหนดวิสัย ทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีความชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรที่ เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีความทันสมัยและสร้างสรรค์ของ วิสัยทัศน์มีสอดคล้องกับนโยบาย ค่านิยมหลักขององค์กร มีความยืดหยุ่น สามารถปรับ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ มีเป้าหมายร่วมกัน สามารถอธิบายและจูงใจให้ บุคลากรมองไปในทิศทางเดียวกัน และเข้าใจถึงแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จของ สถานศึกษาร่วมกัน

1.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการบุคลากรให้ร่วมมือกันพาองค์กรมุ่งสู่ผลสำเร็จที่ตั้งไว้ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงบทบาทผู้นำ ได้อย่างเหมาะสมสามารถชักนำ จูงใจ ชื่นนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน มีการเสริมแรง ให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์มีความมุ่งมั่นในการประสานความร่วมมือกันปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

1.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน และสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ มีความชำนาญหรือความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ สร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นอยู่เสมอ วางแผนพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบทำให้เกิดนวัตกรรม

1.4 การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำการวางแผนบริหารสถานศึกษาให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีการบริหารโครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่นเพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อสถานการณ์ มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อการปรับเปลี่ยนการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง วางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจ มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในการบริหารใหม่ ๆ มาใช้อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.5 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้บริหารสามารถใช้การพูด และเทคนิคการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายโดยเทคโนโลยีเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสาร สื่อสารและจูงใจภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร สามารถใช้การสื่อสารที่ดีเพื่อจูงใจบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว สามารถชักจูง โน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

1.6 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมายระเบียบ แนวปฏิบัติของทางราชการและเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างในการครองตน และประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน และสร้างความศรัทธาเชื่อถือให้กับผู้อื่น และอยู่

ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การวิชาชีพ

การวิจัยครั้งนี้วัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้จาก แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของ โรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ใน การจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ให้เกิด ความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณามาตรฐานการศึกษาตามแนวทางการ บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการแบ่งการบริหารโรงเรียน ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจากการ บริหารงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนใน ทุก ๆ ด้าน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งทำให้สถานศึกษา สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการ ของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาได้ มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมิน คุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากภายนอก สถานศึกษาสามารถ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตลอดจนสถานศึกษาประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาของบุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

2.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนดโดยการควบคุมการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย แผนงาน ตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเอกสารงบประมาณและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน การจัดทำแผน

งบประมาณและคำขอตังงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการรับ
จัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการ
ใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ งานกองทุนกู้ยืมเพื่อ
การศึกษา การระดมทุนการศึกษาจากกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการ
ทรัพยากรเพื่อการศึกษา การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง
การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน
รายงาน มีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการ จัดทำและจัดหาพัสดุการ
ควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุอย่างเป็นระบบ

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ
เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การ
ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมวินัย
คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริม
มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการเกลี่ยอัตรากำลัง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การสั่งพักราชการ การให้
ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์
และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียน
ประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ
เกี่ยวกับการประสานงานพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษาการ
พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งาน
เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดการระบบการบริหาร
และพัฒนองค์กร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมการจัดทำสำมะโนผู้เรียน
การรับนักเรียน การดำเนินงานธุรการ การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ
เลิกสถานศึกษา การประสานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดม
ทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของ
บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การรายงานผลการ

ปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงานและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อ
ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน วัดได้จากแบบสอบถาม
ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการ
ศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปัจจุบัน
จำแนกเป็น

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง
ดังกล่าวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.2 หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการ
มอบหมายให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน
ทั่วไป หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.3 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักการสอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาของผู้บริหาร
สถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่งานในสถานศึกษาตั้ง
แต่วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึง ปัจจุบัน ซึ่งแบ่งเป็น

4.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่
วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึงเริ่มต้นปีการศึกษา 2566 น้อยกว่า 10 ปี

4.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน
ตั้งแต่วัน บรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึงเริ่มต้นปีการศึกษา 2566 ตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี

4.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่
วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึงเริ่มต้นปีการศึกษา 2566 มากกว่า 20 ปี

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่กำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดของสถานศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ประจำปี 2566 (ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, หน้า 1) โดยโรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ดังนี้

5.1 ขนาดกลาง หมายถึง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

5.2 ขนาดใหญ่ หมายถึง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1679 คน

5.3 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครโดยรวมมาพิจารณา ถ้าพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21
 - 1.1 ความหมายของศตวรรษที่ 21
 - 1.2 ความสำคัญเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21
 - 2.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21
 - 2.2 ความหมายของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21
 - 2.3 ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
4. องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
5. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
 - 5.1 ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
 - 5.2 ขอบข่ายบริหารงานโรงเรียน
6. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของยุคดิจิทัล และความสำคัญเกี่ยวกับยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของศตวรรษที่ 21

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความหมายของศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้
สมหมาย อ่ำตอนกลอย (2561, หน้า 168) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง สังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นความรวดเร็วที่นักวิชาการเห็นตรงกันว่าเพิ่งจะเริ่มต้นเท่านั้น ในระยะถัดไปจะยิ่งทวีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2562, หน้า 44) ได้กล่าวว่า โลกในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศ (Information Age) สังคมแห่งโลกอนาคตขับเคลื่อนโดยข้อมูลสารสนเทศ เป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy ใช้ความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้

สุพรรณา ไตรรัตน์ (2562, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง คริสต์ศตวรรษแรกของคริสต์สหัสวรรษที่ 3 และเป็นคริสต์ศตวรรษปัจจุบัน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 ซึ่งโลกในทุกวันนี้ได้มีการถูกพัฒนาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้าน Technology และนวัตกรรม (Innovation) ต่าง ๆ ที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งขณะนี้โลกปัจจุบันได้ก้าวเข้ามาสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มตัว ซึ่งเป็นยุคที่ Digital Technology ที่เข้ามามีบทบาทและเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับมนุษย์ในปัจจุบัน และอนาคต

เมธาพร ชิวขยาภรณ์ (2563, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ยุคที่เริ่มต้นปี 2001 – สิ้นสุดในปี 2100) เป็นศตวรรษที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เป็นยุคที่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน มีการส่งผ่าน

ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ในโลกที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว

สุวิมล ทองจำรัส (2563, หน้า 167 – 168) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ สารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยี โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้โลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดน เป็นยุคของเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร สามารถอำนวยความสะดวก และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตคนในยุคดิจิทัล จึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยี

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง สังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน เป็นยุคที่ใช้ความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ ซึ่งโลกในทุกวันนี้ได้มีการถูกพัฒนาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน ส่งผลทำให้เกิดความรวดเร็วในการสื่อสาร สามารถอำนวยความสะดวก และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตคนในยุคดิจิทัล จึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ

2. ความสำคัญของศตวรรษที่ 21

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้ให้คำจำกัดความสำคัญเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

อรสา มาสิงห์ (2560, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ช่วงของคริสต์ศตวรรษที่ 21 คือคริสต์ศตวรรษแรกของคริสต์สหัสวรรษที่ 3 และเป็นคริสต์ศตวรรษปัจจุบัน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 ซึ่งโลกในทุกวันนี้ได้มีการถูกพัฒนาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้าน Technology และนวัตกรรม (Innovation) ต่าง ๆ ที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งขณะนี้โลกปัจจุบันได้ก้าวเข้ามาสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มตัว ซึ่งเป็นยุคที่ Digital Technology ที่เข้ามามีบทบาทและเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งการเตรียมนักเรียนให้พร้อมไปกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของการกระแสนการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของ

สังคมอย่างทั่วถึง

กรรณิกา เรตมอนต์ (2563, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันเรากำลังอยู่ในศตวรรษที่ 21 โลกได้เข้าสู่สังคมที่เรียกว่า “สังคมความรู้” ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวันและเราสามารถรับความรู้ได้จากหลายช่องทางและได้รับอย่างรวดเร็ว คนที่เก่งเรียนเก่ง จำเก่ง ไม่ใช่ตัวเลือกที่ดีที่สุดอีกแล้ว แต่คนที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ คือคนที่สังคมโลกต้องการ ซึ่งศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน เพราะฉะนั้นเราควรมีทักษะบางอย่างที่เครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ทำแทนไม่ได้ เช่น ทักษะการคิดแบบผู้เชี่ยวชาญและการสื่อสารที่ซับซ้อน ซึ่งจะมีโอกาสมากกว่าคนอื่น เพราะทักษะขั้นสูงเหล่านี้เครื่องจักรไม่สามารถทำแทนได้ เรากำลังเผชิญกับปัญหาระดับโลก เช่น วิกฤตการเงินโลก ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องโรคภัยไข้เจ็บ เราจะต้องเตรียมพร้อมเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและปัญหาระดับโลกเหล่านี้ ทั้งนี้ศตวรรษนี้เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ความเปลี่ยนแปลงหลายอย่างเกิดขึ้นในโลก ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดเดาได้ว่าจะเกิดอะไรต่อไป

วิจารณ์ พานิช (2563, หน้า 16 – 21) ได้กล่าวว่า จากศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 ความเปลี่ยนแปลงที่เห็นเด่นชัดที่สุดคือ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทำให้เกิดเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลที่เชื่อมโยงโลกในแต่ละส่วนเข้าด้วยกัน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ศตวรรษที่ 20 เช่น คอมพิวเตอร์ และโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งปัจจุบันอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เหล่านี้ ก็ได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องและกลายมาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกคนต้องมีไว้เพื่อตอบสนองต่อการก้าวทันการเติบโตของโลก

จักรวาล สุขดี (2565, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เครื่องจักรและหุ่นยนต์ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน ความต้องการทักษะที่สำคัญบางอย่างจึงมีความสำคัญมากกว่าที่เคยเป็นมา สิ่งสำคัญคือการมีทักษะที่หลากหลายที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายมากขึ้น ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการปรับตัว โลกต้องการคนที่พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมีความพร้อมที่จะรับมือต่อการ

เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นอย่าลืมฝึกฝนทักษะเหล่านี้เพื่อการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพและรู้เท่าทันโลก

จันทรเพ็ญ ณะฤกษ์ (2565, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2001 – ค.ศ. 2100) จากการศึกษา แผนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เปรียบเทียบกับการเรียนรู้ ใน ศตวรรษที่ 20 (ค.ศ. 1901 – ค.ศ. 2000) นั้นมีความแตกต่างกัน เพราะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นให้คนลดการเรียนรู้ทางด้านวิชาการลงแต่ไปเพิ่มการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้มากขึ้น ทั้งทักษะ ในด้านการใช้ชีวิต ทักษะการคิด และ การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ซึ่งสอดคล้องและสัมพันธ์กับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดังนั้น การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Content) เป็นการเรียนรู้หลายทางหรือการบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับผู้สอน สื่อสารสิ่งที่เรียนรู้ได้ โดยเฉพาะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ ทักษะชีวิตและอื่น ๆ ส่วนสาระความรู้ในเรื่องหลัก (core subjects) นั้น เป็นส่วนของเนื้อหาที่นำมาใช้ในการประกอบอาชีพจะเป็นส่วนเสริมของสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ ใช้ในชีวิตประจำวันและการศึกษาขั้นสูงต่อไป ดังนั้นวิธี การเรียนรู้จึงเปลี่ยนจากการท่องจำ เป็นการปฏิบัติและ การบูรณาการหลาย ๆ ศาสตร์เข้าด้วยกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ศตวรรษที่ 21 นั้น ความเปลี่ยนแปลงที่เห็นเด่นชัดที่สุด คือ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทำให้เกิดเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลที่เชื่อมโยงโลกในแต่ละส่วนเข้าด้วยกัน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย ผ่านอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโลกของเราได้เข้าสู่สังคมที่เรียกว่า “สังคมความรู้” ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นทุกวันการเตรียมนักเรียนให้พร้อมไปกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิธีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง การเตรียมนักเรียนให้พร้อมไปกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิธีการดำรง

ชีพของสังคมอย่างทั่วถึง

3. แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21

นักวิจัยหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ไกรสร เจียมทอง (2561, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน เพราะฉะนั้นเราควรมีทักษะบางอย่างที่เครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ทำแทนไม่ได้ เช่น ทักษะการคิดแบบผู้เชี่ยวชาญและการสื่อสารที่ซับซ้อน ซึ่งจะมีโอกาสมากกว่าคนอื่น เพราะทักษะขั้นสูงเหล่านี้เครื่องจักรไม่สามารถทำแทนได้ ซึ่งเรากำลังเผชิญกับปัญหาระดับโลก เช่น วิกฤตการเงินโลก ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องโรคภัยไข้เจ็บ เราจะต้องเตรียมพร้อมเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและปัญหาระดับโลก เหล่านี้ ศตวรรษนี้เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ความเปลี่ยนแปลงหลายอย่างเกิดขึ้นในโลก ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดเดาได้ว่าจะเกิดอะไรต่อไป

ชัยยนต์ เพาพาน (2562, หน้า 46) ได้กล่าวว่า โลกในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความแตกต่างจากศตวรรษที่ 19 และ 20 อย่างสิ้นเชิง เศรษฐกิจ อุตสาหกรรมในอดีต ได้ถูกแทนที่ด้วยเศรษฐกิจและบริการ ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้และนวัตกรรม และไม่ว่าจะหันไปทางใด ก็ akan เห็นการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเพิ่มผลผลิต แทนการใช้แรงงานแบบเดิม จากสถานการณ์นี้เห็นว่าคนที่ประสบความสำเร็จได้จะต้องมีทักษะในการเผชิญกับโลกที่ซับซ้อนขึ้น จะต้องเป็น ผู้ที่มีทักษะที่เรียกว่า “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” ซึ่งสามารถแบ่งได้กว้าง ๆ เป็น 3 ด้าน คือ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

สุพรรณา ไตรรัตน์ (2562 หน้า 12) ได้กล่าวว่า โลกในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น ถูกเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า เป็นยุคโลกาภิวัตน์ อันหมายถึงยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรมและวิทยาการ ต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้นภายในเวลาไม่กี่นาทีผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น การทำธุรกรรมทางการเงิน การติดต่อประสานงาน การประชุมทางไกล หรือการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งความเจริญก้าวหน้านี้จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีได้เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้เป็นปัจจัย สำคัญในการ

เปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการใช้ชีวิต สภาพแวดล้อมหรือการศึกษาที่มีการเปิดกว้างมากขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2563, หน้า 25) ได้กล่าวว่า โลกเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 มาแล้วตั้งแต่ปี ค.ศ.2001 นับถึงปัจจุบัน (ค.ศ.2020) เป็นเวลาสี่สิบปีกว่าปีซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคมการเมือง เศรษฐกิจ และ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงส่งผลให้ครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคแห่งการเรียนรู้

ศศิตา เพลินจิต (2563, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นโลกในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในทุกด้าน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี พลังงานและสิ่งแวดล้อม ประเทศไทยในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมโลกและประชาคมอาเซียน จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องรับมือกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีทั้งความร่วมมือ ความขัดแย้ง และการแข่งขัน จากผลกระทบทั้งภายในและภายนอกประเทศดังกล่าว ทำให้การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพของประชากรดังที่ได้กล่าวถึงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่มุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทย เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2566, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่ชีวิตประจำวันของคนทั่วโลก การพัฒนาในด้านเทคโนโลยีสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตและการใช้งานอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการทำงาน การศึกษา การสื่อสาร และการใช้ชีวิตประจำวัน เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมและวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญ การเข้าถึงข้อมูลและสื่อต่าง ๆ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำธุรกิจ และวัฒนธรรมทางออนไลน์ นอกจากนี้ยังเกิด

การเคลื่อนไหวทางสังคมเชิงการเมือง การต่อสู้สิทธิและความเท่าเทียม และการให้ความสำคัญกับความหลากหลายและความเป็นสิ่งสำคัญของทุกกลุ่มคน อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พัฒนาการทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การสื่อสาร และการคมนาคมที่ดีขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล การเร่งการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน

John R. Hoyle (2002, pp. 8 – 9) ได้กล่าวว่า โลกในยุคศตวรรษที่ 21 ถือได้ว่าเป็นโลกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยแท้จริง ซึ่งถึงแม้จะมีรากฐานการพัฒนามาจากโลกในยุคอดีต หากแต่ในโลกยุคสมัยดังกล่าวนี้ กลับกลายเป็นโลกซึ่งถูกพัฒนาขึ้นโดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยยะที่สำคัญจากพัฒนาการของโลกในอดีตที่ผ่านมา ดังนั้น มนุษย์ซึ่งดำรงชีวิตอยู่ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องสามารถปรับตัว เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ให้รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และทำนายได้ยาก

จากแนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ศตวรรษที่ 21 เป็น โลกในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นส่วนที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาในด้านเทคโนโลยีสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเข้าถึงข้อมูลและสื่อต่าง ๆ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำธุรกิจ และวัฒนธรรมทางออนไลน์ มนุษย์ซึ่งดำรงชีวิตอยู่ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับตัว เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ให้รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

จากความหมาย ความสำคัญ แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เป็นยุคที่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้โลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ตาราง 1 สรุปความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21

ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับ ศตวรรษที่ 21	ตัวชี้วัดของศตวรรษที่ 21
ศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เป็นยุคที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้โลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	1. ยุคที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2. การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่ซับซ้อนหรือข้อจำกัด สามารถเข้าถึงรับรู้ และเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา 3. ความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยความหมายของการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 และความสำคัญของการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความหมายของการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้ให้คำจำกัดความหมายของการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

ปณตนนท์ เกียรติประภากุล (2561, หน้า 199) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการ โดยสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน สามารถการปรับตัวให้เข้ากับ

การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ในด้านต่าง ๆ ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงนโยบายสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียน ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

พรชัย เจตมามาน (2562, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ทั้งหมดในโรงเรียน ซึ่งเป็นการกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูผู้สอน คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา โดยมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมไปสู่การดำเนินการให้บริการผู้เกี่ยวข้องตามยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

วิมาน วรรณคำ (2563, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา ที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรการบริหารและเทคนิคการบริหารจัดการที่ดี ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ส่งเสริมการมีประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้การจัดสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางพร้อมกับเทคโนโลยี เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม มีความรู้และความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 20 – 21) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรในโรงเรียน ได้แก่ คน งบประมาณ สื่อเทคโนโลยี ระบบการบริหาร โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากร จากองค์กรทั้งภายในและภายนอกอย่างมีแบบแผน มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวัง โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการ สามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 หมายถึง กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการกิจหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูผู้สอน คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง ตามพันธกิจของสถานศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ มีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาด้วยระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมไปสู่การดำเนินการให้บริการผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายของการจัดการศึกษา มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในโลกยุคปัจจุบัน

2. ความหมายของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของผู้บริหารโรงเรียนศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

สุจรรยา ขาวสกุล, ชีระรุญเจริญ และวรสิทธิ์ รัตนวราหะ (2560, หน้า 142) ได้กล่าวว่า ความหมายของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถบูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในกระบวนการขององค์กร มี ภาวะผู้นำในด้านดิจิทัลเป็นผู้นำในด้าน ICT สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิด ประโยชน์อย่างสูงสุดต่อสถานศึกษา

ชัยศักดิ์ ศุกระกาญจน์ (2562, หน้า 12) ให้ความหมายของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ว่า กลุ่มผู้นำ ที่พร้อมสำหรับการทำงานด้วยระบบดิจิทัล มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และเชื่อมโยง พร้อม สร้างนวัตกรรมและศักยภาพ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำงานใน ระบบดิจิทัล นอกจากนี้ การเป็นผู้นำแบบดิจิทัลต้องมีทักษะความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมที่แข็งแกร่ง และต้องแสดงให้เห็นว่ามีทักษะใหม่นี้ด้วยเช่นกัน ผู้นำต้องแสดงศักยภาพ ความกล้าที่จะนำและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานได้ โดยผู้นำสามารถพัฒนาทักษะเพิ่มพูนความรู้และเรียนรู้ร่วมกับผู้นำ แบบดิจิทัลจากองค์กรอื่น ๆ ที่นำหน้าคุณมาปรับประยุกต์ในการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จ ขององค์กร หนึ่งในปัจจัยที่สร้างความสำเร็จให้แก่ องค์กรนั้น ย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารองค์กร ภาวะผู้นำ ถือเป็นทุนมนุษย์ของปัจเจกบุคคลที่สามารถสร้างขึ้น ได้โดยไม่ยากนัก

นริศรา บุญสะอาด (2563, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งค่านิยม ความเชื่อ ประเพณีวัฒนธรรม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงนโยบาย สังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

ณัฐธิดา พรปทุมชัยกิจ (2564, หน้า 50) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้ที่ รับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 มาใช้ เป็นคนกลุ่มที่อพยพเข้ามาสู่ในศตวรรษที่ 21 คู่กันเคย กับสื่อและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 เมื่อมองพัฒนาเต็มที่แล้ว โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญในการบริหารงานทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในเรื่องดังกล่าว ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรง สถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการบริหารด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ ในขณะที่เดียวกันต้องให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับบริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมายของตนเองในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข ณ ระดับใดระดับหนึ่งอาจแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้ปกครอง เกี่ยวกับการศึกษา

NASSP (2015, p. 71) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำดิจิทัล หรือ E – Leadership ไว้ว่า เป็นผู้นำ แบบหนึ่งที่มีเป้าหมายและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ แตกต่างจากผู้นำทั่วไป โดยเป้าหมายและ ทรัพยากรที่ใช้เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งสิ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่รับและนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความพร้อมและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถนำเทคโนโลยีมา บูรณาใช้กับกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อที่จะได้ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำต้องแสดง ศักยภาพ พร้อมปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ และมีความกล้าที่จะนำและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ได้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

3. ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

นักบริหารและนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล ไว้มดังนี้

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์. (2560, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทที่สำคัญคือ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมมาเป็นผู้ที่วางแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการบริหารจัดการเชิงรุก ยึดหลักการมีส่วนร่วมปรับองค์กรให้เป็นองค์กรขนาดเล็กและมีโครงสร้างแนวราบ และเสริมสร้างการมีหุ้นส่วนทางการศึกษาดังนั้นผู้นำองค์กรยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการแสวงหาความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี การปฏิบัติและประสบการณ์

บุญส่ง กรุงชาติ (2561, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ในฐานะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในมีสำคัญต่อการจัดการศึกษาซึ่งจำเป็นต้องกำหนดทิศทาง นโยบาย และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่นกล่าวคือมีทักษะทางปัญญาสูง เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีจิตเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี และเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ในศตวรรษยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศสภาพแวดล้อม และมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเข้ามามีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษา แต่มีสิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจัยความสำเร็จในการบริหารก็คือ ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทต่อการกำหนดทิศทาง และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นผู้บริหาร

สถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการแสวงหาความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี การปฏิบัติและประสบการณ์ การศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับผู้นำจึงเป็นความท้าทาย และบ่งบอกถึงพัฒนาการไปสู่ความเป็นผู้นำทางการศึกษา

กุลจิรา รักษานคร (2563, หน้า 281) ได้กล่าวว่า กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการศึกษา และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้แต่ละประเทศต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สังคมโลกเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารมากมาย และสลับซับซ้อนจึงเป็นโลกไร้พรมแดนแห่งข้อมูลข่าวสาร และการหลั่งไหลของข้อมูลต่าง ๆ ผ่านทางอินเทอร์เน็ตทำให้สิ่งเหล่านี้ได้กลายมาเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมองค์กรต่าง ๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมรับมือกับปัญหาที่จะตามมาในอนาคตด้วยเหตุนี้ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองจากเดิมไปสู่ผู้นำที่มีกระบวนการทัศน์ใหม่ในด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การบริหาร และมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว

แพรวดาว สมองผัน (2563, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทางวิชาการมีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และสามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันไปสู่อนาคตได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิเช่น การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to Know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้ (Learning to Do) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to Live Together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to Be) เป็นต้น และทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ประเทศทั่วโลกได้นำมาปรับใช้ให้เกิดขึ้นกับพลเมืองของตนเอง ซึ่งการจัดการศึกษาในยุคใหม่นี้ต่างก็มุ่งปฏิรูปคุณภาพ และมาตรฐานผลผลิตทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มาใช้บริการ

Jame, G. (2004, p.581) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญ และเป็นองค์ประกอบการบริหารงานในองค์กรที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงมีบทบาทหลักในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะต่อกลุ่มบุคคลในองค์กร และการบรรลุผลที่ต้องการของส่วนรวมซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าและความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายในองค์กร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 (2000 – 2100) จึงต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถศึกษาหรือฝึกฝนให้เกิดขึ้น

ได้และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนควรจะมีทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันจะเห็นได้ว่าแบบของผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานขององค์การให้ก้าวทันต่อยุคสมัยที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมถึงการที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการใช้ชีวิตของทุกคน ผู้บริหารที่พร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้องค์การพร้อมรับมือกับความทันสมัยจะช่วยให้้องค์การบรรลุ เป้าหมายและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 และความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้นำที่สามารถบริหารจัดการและดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาและการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบันอยู่เสมอ เป็นผู้ที่มีความรู้ที่พร้อมปรับเปลี่ยนการบริหารงานตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ส่งเสริมการมีประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้การจัดการสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางพร้อมกับเทคโนโลยี มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

ตาราง 2 ความหมายการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ความหมายของผู้บริหาร
โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

การบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ในศตวรรษที่ 21	ตัวชี้วัด
ผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้นำที่สามารถบริหารจัดการและดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาและการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบันอยู่เสมอ เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่พร้อมปรับเปลี่ยนการบริหารงานตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ส่งเสริมการมีประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้การจัดสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางพร้อมกับเทคโนโลยี มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	1. ผู้นำที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 2. มีการพัฒนาและการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง 3. มีศักยภาพที่พร้อมปรับเปลี่ยนการบริหารงานตามบริบทของสถานศึกษา 4. มีประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 5. มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

ตาราง 3 สรุปความหมายและความสำคัญ แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21
และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับ ศตวรรษที่ 21	ตัวชี้วัดของศตวรรษที่ 21
ศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เป็นยุคที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้โลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้นำที่สามารถบริหารจัดการและดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาและการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบันอยู่เสมอ เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่พร้อมปรับเปลี่ยนการบริหารงานตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ส่งเสริมการมีประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางพร้อมกับเทคโนโลยี มีการพัฒนาระบบการ	1. ยุคที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2. การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัด สามารถเข้าถึงรับรู้ และเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา 3. มีการพัฒนาตนเองให้ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4. ผู้นำที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 5. มีการพัฒนาและการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง 6. มีศักยภาพที่พร้อมปรับเปลี่ยนการบริหารงานตามบริบทของสถานศึกษา 7. มีประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 8. มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับ ศตวรรษที่ 21	ตัวชี้วัดของศตวรรษที่ 21
บริหารจัดการที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้ และบริการของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษา นักวิจัย และหน่วยงานต่าง ๆ ได้กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษา นักวิจัย และหน่วยงานต่าง ๆ ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรม การปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะของผู้บริหารจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะและความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ประสบความสำเร็จในการทำงาน

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2563, หน้า 24) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตาม

วัตถุประสงค์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตได้

นาร์ตัน หอเจริญ (2564, หน้า 38) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกินกว่า เป้าหมายที่กำหนดของบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานและปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน สร้างความแตกต่าง สร้างผลงานที่โดดเด่นในใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สัมพันธภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล การจัดการและความเป็นผู้นำ โดยการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จที่เกินกว่าขีดของจำกัดเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ทั้งกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ

Dubois and Rothwel (2004, p. 16) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัย ส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

Ganesh Shermon (2004, p. 60) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถและ คุณสมบัติของแต่ละบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือบุคลิกลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกต ได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นและหมายรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา

2. ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล มีผู้วิจัย นักวิชาการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้อธิบายความสำคัญไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552, หน้า 55) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ คุรุสภาซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทสนับสนุนส่งเสริม พัฒนา ควบคุมความ ประพฤติ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณ ทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้มี สมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำ เข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงานมีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มี การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลักและกระบวนการ บริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและการวางแผน การศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรมนักเรียน ธุรการ การเงิน พัสดุและ อาคารสถานที่ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้ประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น

หนูกัณฑ์ ปาโส (2562, หน้า 13) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคล องค์กร และการพัฒนาระบบ เศรษฐกิจ ระดับประเทศ เพราะสมรรถนะของผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร การพัฒนา บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็น มาตรฐานการแสดงผลพฤติกรรมที่ดี ในการทำงานของและเป็นตัวบ่งบอกความสำเร็จในการ ทำงานได้ดี

ณัฐธิดา มีจันทร์ (2562, หน้า 30) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมี ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากร บุคคลขององค์กร องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิสัยทัศน์หรือ ประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่าง

แท้จริง สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร ทุกประเภทเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม จะทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยน ประสพการณ์ระหว่างกันซึ่ง จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในบุคคลและองค์กร จึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา จากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาสมรรถนะหรือ การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

อเนกलग สุธินันท์ (2562, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ว่า สมรรถนะมีทั้งส่วนที่เหมือนและมีทั้งส่วนที่แตกต่าง จากความสามารถทั่วไป คือ ในส่วนที่เหมือนประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคติ และทักษะความชำนาญในการทำงาน แต่ในส่วนที่แตกต่างกันคือ คักยภาพส่วนบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสมที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ดังนั้น เหตุผลที่ต้องมีการกำหนด สมรรถนะในการทำงาน ก็คือ

- 1) สมรรถนะคือ คุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ
- 2) เป็นแนวทางการคัดเลือก พัฒนา โยกย้าย บุคลากร
- 3) เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
- 4) ประเมินผลงานพนักงานอย่างเป็นธรรม
- 5) ป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน
- 6) สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

Ozeclik and Ferman (2006 อ้างอิงใน ภัคจิรา ผาทอง, 2563, หน้า 16) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ทำหายขององค์กรคือ การพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่น และประเทศ อย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็จะสามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อตนเองและองค์กร ทำให้การทำงานเกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญในการ

คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การจัดวางบุคคลตามตำแหน่ง และการมอบหมายภาระงาน การวางแผนพัฒนา ประเมินการปฏิบัติงาน มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภทเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน

3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26 – 30) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่นั้นต้องมีความรู้ความสามารถในการนำสถานศึกษานั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จซึ่งความสามารถนั้นก็คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสมรรถนะ นั้นว่าเป็นความสามารถในการประยุกต์หลักการ และเทคนิคต่าง ๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง รวมถึง เจตคติ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ของแต่ละบุคคลที่สามารถสังเกตได้ด้วยการมอง โดยสามารถประเมิน พัฒนา และยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้ตามความต้องการ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามที่องค์การกำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ดีแล้ว การพัฒนาสถานศึกษาก็จะเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันต่อไปได้

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560, หน้า 21) ได้กล่าวว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้บริหารที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา องค์การจะขับเคลื่อนไปได้จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบมีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา สามารถยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศโดย ทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสนองตอบความต้องการด้านการศึกษาของประชาชน และของประเทศไทย ซึ่งต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานและด้านภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร อันจะส่งผลทั้งในด้านขวัญ กำลังใจในการทำงาน ตลอดจนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อการพัฒนา

ศักยภาพของสถานศึกษาและศักยภาพของชุมชนให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคนไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามบริบทที่เหมาะสม ตลอดจนมีความเป็นมาตรฐานการศึกษาตามตัวชี้วัดขอความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านชุมชน

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับในฐานะผู้มีอำนาจขององค์กร ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจในการดำเนินการตามแผนให้แผนยุทธศาสตร์และการกิจของสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ มีการสร้างคุณภาพสำหรับอนาคตบนพื้นฐานของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และติดตามกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง กล่าวคือเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

อนุกุล มานะวรพงศ์ (2562, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถือเป็นตำแหน่งที่สำคัญที่จะนำนโยบายด้านการศึกษาทุกระดับไปปฏิบัติ รัฐจึงให้ความสำคัญตั้งแต่ระบบการสรรหาเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งบรรจุและแต่งตั้งให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการศึกษา และขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษาที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า สมรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้บริหารที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษามีการสร้างคุณภาพสำหรับอนาคตบนพื้นฐาน ของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และติดตามกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง เพื่อการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาและศักยภาพของชุมชนให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคนไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามบริบทที่เหมาะสม ตลอดจนมีความเป็นมาตรฐานการศึกษาตามตัวชี้วัดขอความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านชุมชน

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่นักวิชาการ นักวิจัยและหน่วยงานต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาไว้ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 6) ได้กำหนดสมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร
2. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย
 - 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา
 - 2.5 ภาวะผู้นำผู้บริหาร
 - 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

เพื่อการจัดการเรียนรู้
3. สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย
 - 3.1 ภาวะผู้นำ
 - 3.2 วิสัยทัศน์
 - 3.3 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 3.4 ด้านนโยบายแผนกลยุทธ์
 - 3.5 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี
 - 3.6 หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ
 - 3.7 คุณธรรมจริยธรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560, หน้า 10) ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
 - 1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
 - 1.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม
2. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ประกอบไปด้วย
 - 2.1 การคิดวิเคราะห์
 - 2.2 การมองภาพองค์รวม
 - 2.3 การสืบเสาะหาข้อมูล
 - 2.4 การประกันคุณภาพการศึกษา
 - 2.5 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ
 - 2.6 ความสามารถในการจูงใจ
 - 2.7 ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ
 - 2.8 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
3. สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บริหารจะมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานที่รับผิดชอบมีสมรรถนะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ คุณธรรมจริยธรรม หลักการบริหารจัดการและการบริหารความเสี่ยง ด้านนโยบายและแผนกลยุทธ์
 - 3.1 ภาวะผู้นำ
 - 3.2 วิสัยทัศน์
 - 3.3 คุณธรรมจริยธรรม
 - 3.4 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ

3.5 ความสามารถในการให้บริการ

3.6 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

3.7 การวางแผน

3.8 ความสามารถในการปฏิบัติงาน

3.9 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

3.10 หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

ปวีศา มีศรี และ โอฟาร์กาญจนากาศ (2563, หน้า 141) ได้สรุปว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT) 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

มานะ ครุฑาโรจน์ (2563) หน้า 11) ได้สรุปว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0 มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ความสามารถในการใช้นวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มี

คุณภาพ

3. ทักษะการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ

บริหารสถานศึกษา

4. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการ

แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ

5. ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา

6. ความสามารถในการเขียนงานวิชาการ

7. ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณ

วิชาชีพ 9

นิธิวดี แพรววัฒนะสุข และ สุภาวดี ลากเจริญ (2564, หน้า 210) ได้สรุปว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง สู่เป้าหมาย 2) ด้านการสื่อสารจูงใจให้เกิดการทำงาน เป็นทีม 3) ด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา 6) ด้านการให้บริการและประชาสัมพันธ์ที่ดี

กิตติภูมิ เรืองเสน (2566, หน้า 63) ได้สรุปว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การสื่อสารและจูงใจ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) การใช้เทคโนโลยี 5) การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

นฤพล สายวิสัย และจิราภรณ์ พันสว่าง (2566, หน้า 19) ได้สรุปว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการสื่อสาร 2) สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 3) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 4) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 5) สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ 6) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการองค์การ 7) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 8) สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

พัชนียา ราชวงษ์ (2565, หน้า 52) ได้สรุปว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) มีดังนี้ 1) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) 2) สมรรถนะการปรับตัวและยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility) 3) สมรรถนะการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) 4) สมรรถนะการตัดสินใจ (Decision making) 5) สมรรถนะการสื่อสาร (Communication)

ลลิตา แสนสุข (2566, หน้า 10) ได้สรุปว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้นำทีม 2) ด้านการบริหารตนเอง 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะ เชิงกลยุทธ์ 4) ด้านการวางแผนและการบริหาร จัดการ 5) ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 6) ด้านความสามารถในการพัฒนาคน

วิศรุต มากกลาง (2566, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ 5) ความสามารถในการให้บริการ 6) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี 7) ความสามารถในการวางแผน 8) ความสามารถในการปฏิบัติงาน 9) เป็นผู้นำทางวิชาการ 10) หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

Rosanna L. Mandal and Masood Khan (2017. pp. 36 – 37) ได้กล่าวว่า สมรรถนะในการบริหาร มี 6 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะในการสื่อสาร (Communication Competency) เป็นความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การเขียนได้ชัดเจน ตรงประเด็นและตอบสนองวัตถุประสงค์ตามที่องค์กร

ต้องการ ด้วยการรับฟังและการแสดงออกของท่าทางที่สื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้องมีการจัดประชุมและนำเสนอข้อมูล โดยเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการที่เหมาะสม รวมถึงการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

2. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning and Administration Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นโดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถจัดสรรทรัพยากรและบริหารการเงินและงบประมาณรวมถึงการติดตามและประเมินผลโครงการ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และภายในเวลาที่กำหนด

3. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกแต่ละคนอย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

4. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Strategic Action Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรและปรับโครงสร้างของงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีความเข้าใจในภารกิจขององค์กรอย่างถ่องแท้โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติการโดยใช้หลักการบริหารโครงการการควบคุมติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เป็นรูปธรรม

Ruba Osama Hawi, Dina Alkhodary, and Tareg Hashem (2015, pp. 726 – 727) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการบริหารเป็นการทำนายประสิทธิภาพขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในระดับองค์กร จึงได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างแบบจำลองสมรรถนะใหม่ โดยนำแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการมาสร้าง Managerial Competencies Model ขึ้น เพื่อใช้ในสายการบินซึ่งช่วยให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถกำหนดและจัดโปรแกรมที่สำคัญเพื่อพัฒนาทักษะ

ของพนักงาน โดยการดำเนินการตามแบบจำลองสมรรถนะจะช่วยปรับปรุงปรับปรุงและส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทีม (Team Leadership Competency) หมายถึงเป็นวิธีการเชิงพฤติกรรมในการมีปฏิสัมพันธ์และความสามารถในการจัดการงานที่สร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นและเป็นความสามารถในการพิจารณางานในวิธีที่เหมาะสมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน

2. การแก้ปัญหาและความสามารถในการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making Competency)

3. ทักษะเชิงกลยุทธ์ (Strategic Skills Competency)

4. การมุ่งเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus Competency)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่จะนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 สังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ/นักวิจัย สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	ปวริศา มีศรี และโอฬารกาญจนาคัต (2563)	มานะ คุรุภาโรจน์ (2563)	นิธิดี แพร้วพัฒนสุข และสุภาวดี ลาภเจริญ (2564)	กิตติภูมิ เรืองแสง (2565)	พัชนีญา ราชวงษ์ (2565)	นฤพล สายวิสัย และจิราภรณ์ ผันสว่าง (2566)	ลลิตา แสนสุข (2566)	วิศรุต มากกลาง (2566)	Ruba Osama Hawi, Dina (2015)	Rosanna L.Masood Khan (2017)	ความถี่รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		100
การมุ่งผลสัมฤทธิ์/การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน/สมรรถนะด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓						✓		✓			4	33.33
การบริการที่ดี/ ความสามารถในการ ให้บริการ/การมุ่งเน้น ผู้รับบริการ/การให้บริการ และประชาสัมพันธ์ที่ดี	✓	✓			✓					✓		✓	5	41.66
ความสามารถในการ ให้บริการ /ความสามารถ ในการสร้างระบบการ ให้บริการ	✓									✓			2	16.66

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	ปวงริศา มีศรี และโอฬารกาญจนาคัต (2563)	มานะ ครูธโรจน์ (2563)	นิธิดี เพชรพัฒนะสุข และสุภาวดี ลาภเจริญ (2564)	กิตติภูมิ เรืองแสง (2565)	พัทธินยา ราชนวษ์ (2565)	นฤพล สายวิสัย และจิราภรณ์ ผ่องสว่าง (2566)	ลลิตา แสนสุข (2566)	วิศรุต มากกลาง (2566)	Ruba Osama Hawi, Dina (2015)	Rosanna L.Masood Khan (2017)	ความถี่รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		100
การสังสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ/ การพัฒนา ตนเอง/ด้านการเรียนรู้ใน การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓		✓								4	33.33
การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม/ คุณธรรมจริยธรรม/ จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหาร/ความกล้าหาญ ทางจริยธรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ/ สมรรถนะด้านคุณธรรม และจริยธรรม/ด้านการ บริหารตนเอง	✓	✓		✓				✓	✓	✓			6	50.00

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	นักวิชาการ/นักวิจัย													
	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	ปวงริศา มีศรี และโอฬารกาญจนาคัต (2563)	มานะ ครูฑาโรจน์ (2563)	นิธิวดี เพชรวัฒนะสุข และสุภาวดี ลาภเจริญ (2564)	กิตติภูมิ เรืองแสง (2565)	พัชณียา ราชวงษ์ (2565)	นฤพล สายวิสัย และจิราภรณ์ ผันสวาง (2566)	ลลิตา แสนสุข (2566)	วิศรุต มากกลาง (2566)	Ruba Osama Hawi, Dina (2015)	Rosanna L.Masood Khan (2017)	ความถี่รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		100
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓					✓		✓					3	25.00
การทำงานเป็นทีม/ สมรรถนะด้านการทำงาน เป็นทีม/ด้านการเป็นผู้นำ ทีม/การเป็นผู้นำทีม	✓	✓	✓			✓		✓	✓		✓	✓	8	66.66
การคิดวิเคราะห์	✓							✓					2	16.66
หลักการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ /การ มองภาพองค์กรรวม/ สมรรถนะด้านการบริหาร จัดการองค์การ/ด้านการ วางแผนและการบริหาร จัดการ/ความสามารถใน การวางแผน	✓	✓						✓	✓	✓	✓		6	50.00

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	ปวงริศา มีศรี และโอฬารกาญจนาคัต (2563)	มานะ ครูธำโรจน์ (2563)	นิธิวดี เพชรวัฒนะสุข และสุภาวดี ลาภเจริญ (2564)	กิตติภูมิ เรืองแสง (2565)	พัทธนิยา ราชวงษ์ (2565)	นฤพล สายวิสัย และจิราภรณ์ ผ่องสว่าง (2566)	ลลิตา แสนสุข (2566)	วิศรุต มากกลาง (2566)	Ruba Osama Hawi, Dina (2015)	Rosanna L.Masood Khan (2017)	ความถี่รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		100
การสืบเสาะหาข้อมูล	✓												1	8.33
การประกันคุณภาพ การศึกษา	✓												1	8.33
ความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ/ ความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารและการแสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ	✓			✓									2	16.66
ความสามารถในการ จูงใจ/ การสื่อสารและ จูงใจ /สมรรถนะด้านการ สื่อสาร/ด้านการสื่อสาร จูงใจให้เกิดการทำงาน เป็นทีม	✓				✓	✓	✓	✓				✓	6	50.00

[illegible]

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	ปวงริศา มีศรี และโอฬารกาญจนาคัต (2563)	มานะ คุรุชาโรจน์ (2563)	นิธิวดี เพชรวัฒนะสุข และสุภาวดี ลาภเจริญ (2564)	กิตติภูมิ เรืองแสง (2565)	พัทธินยา ราชวงษ์ (2565)	นฤพล สายวิสัย และจิราภรณ์ ผ่องสว่าง (2566)	ลลิตา แสนสุข (2566)	วิศรุต มากกลาง (2566)	Ruba Osama Hawi, Dina (2015)	Rosanna L.Masood Khan (2017)	ความถี่รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		100
การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้		✓											1	8.33
ดานนโยบายแผนกลยุทธ์/ สมรรถนะการวางแผน กลยุทธ์ /ทักษะเชิงกลยุทธ์	✓						✓		✓		✓	✓	5	41.66
ความสามารถในการ พัฒนาศักยภาพในการใช้ เทคโนโลยี/ด้านเทคโนโลยี และการสื่อสาร (ICT) / ทักษะการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหาร สถานศึกษา/ด้านการใช้ เทคโนโลยีในสถานศึกษา/		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓			7	58.33

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	นักวิชาการ/นักวิจัย													
	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	ปวงริศา มีศรี และโอบิฟารกาญจนาคาศ (2563)	มานะ คุรุจิโรจน์ (2563)	นิธิวดี เพชรวัฒนะสุข และสุภาวดี ลาภเจริญ (2564)	กิตติภูมิ เรืองแสง (2565)	พัชนีญา ราชวงษ์ (2565)	นฤพล สายวิสัย และจิราภรณ์ ผั่นสว่าง (2566)	ลลิตา แสนสุข (2566)	วิศรุต มากกลาง (2566)	Ruba Osama Hawi, Dina (2015)	Rosanna L.Masood Khan (2017)	ความถี่รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		100
สมรรถนะด้านเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล														
วิสัยทัศน์/ด้านการมี วิสัยทัศน์ต่อการ เปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย/ ด้านการมีวิสัยทัศน์/ด้าน การบริหารการ เปลี่ยนแปลง/ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง/สมรรถนะ การบริหารการ เปลี่ยนแปลง/ด้านการเป็น ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง/		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			8	66.66

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	นักวิชาการ/นักวิจัย	
	สำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)
	1	2
	3	4
	5	6
	7	8
	9	10
	11	12
	รวม	รวม
	100	100
สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์		✓
สมรรถนะการปรับตัวและยืดหยุ่น		✓
สมรรถนะการตัดสินใจ/ การแก้ปัญหาและ ความสามารถในการตัดสินใจ		✓
	1	1
	8.33	8.33

ตาราง 5 การกำหนดข้อตัวแปรสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ที่ได้จากการสังเคราะห์

องค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
วิสัยทัศน์/ด้านการมีวิสัยทัศน์ ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ เป้าหมาย/ด้านการมีวิสัยทัศน์/ ด้านการบริหารการ เปลี่ยนแปลง/ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง/สมรรถนะการ บริหารการเปลี่ยนแปลง/ด้าน การเป็นผู้นำในการ เปลี่ยนแปลง/	การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	8	66.66
การทำงานเป็นทีม/สมรรถนะ ด้านการทำงานเป็นทีม/ด้าน การเป็นผู้นำทีม/การเป็นผู้นำ ทีม	การทำงานเป็นทีม	8	66.66
ความสามารถในการพัฒนา ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี/ ด้านเทคโนโลยีและ การสื่อสาร (ICT) /ทักษะการ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหาร สถานศึกษา/ด้านการใช้ เทคโนโลยีในสถานศึกษา/ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและ การใช้ดิจิทัล	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการ สร้างสรรค์นวัตกรรม	7	58.33

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
หลักการบริหารจัดการด้วย ระบบคุณภาพ /การมอง ภาพองค์กรวม/สมรรถนะ ด้านการบริหารจัดการ องค์การ/ด้านการวางแผน และการบริหารจัดการ/ ความสามารถในการ วางแผน	การบริหารองค์กร	6	50
ความสามารถในการจูงใจ/ การสื่อสารและจูงใจ / สมรรถนะด้านการสื่อสาร/ ด้านการสื่อสารจูงใจให้เกิด การทำงานเป็นทีม	การสื่อสารและจูงใจ	6	50
การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม/ คุณธรรมจริยธรรม/ จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหาร/ความกล้าหาญ ทางจริยธรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ/ สมรรถนะด้านคุณธรรม และจริยธรรม/ด้านการ บริหารตนเอง	คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	6	50

ตาราง 6 การกำหนดข้อตัวแปรสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ที่ได้จากการจัดกลุ่ม และสังเคราะห์

องค์ประกอบที่ได้จาก การสังเคราะห์	ศตวรรษที่ 21	ชื่อองค์ประกอบของ สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์สู่ การเปลี่ยนแปลง	1. ด้านความรู้ ทักษะ และ ความสามารถ เพื่อให้ เพื่อให้ทันสมัยและทันต่อ การเปลี่ยนแปลง 2. เตรียมพร้อมเพื่อรับมือ กับการเปลี่ยนแปลง	การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง
สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	-	การทำงานเป็นทีม
สมรรถนะการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและการสร้างสรรค์ นวัตกรรม	1. เทคโนโลยีและนวัตกรรม 2. ใช้เทคโนโลยีการ สื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือ ข้อจำกัดสามารถเข้าถึง	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ การสร้างสรรค์นวัตกรรม
สมรรถนะทางการบริหาร องค์กร	1. ศักยภาพที่พร้อม ปรับเปลี่ยนการบริหารงาน ตามบริบทของสถานศึกษา	การบริหารองค์กรใน สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
สมรรถนะการสื่อสารและ จูงใจ	1. นำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการ บริหารสถานศึกษา	การสื่อสารและการจูงใจ
คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ	-	คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) สมรรถนะการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 5) การสื่อสารและการจูงใจ 6) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์ และจัดกลุ่มสมรรถนะในแต่ละด้านจากเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561, หน้า 40) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคตขององค์กรที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งนี้อาศัยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีแนวคิดที่ กว้างไกลและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

อารีรัตน์ จินแส (2562, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมาย วิสัยทัศน์ กว้างไกล หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารให้รู้ว่าอนาคตสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปทิศทางใด และมองเห็นภาพการปฏิบัติงานในอนาคต บอกวัตถุประสงค์ของการทำงานให้บุคคลทราบอย่างชัดเจน สามารถอธิบายและจูงใจให้บุคลากรมองไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมาย หลักร่วมกัน และเข้าใจถึงแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน

พนธกานต์ นฤทธิมนต์ (2565, หน้า 182) ได้กล่าวว่า ทักษะการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงานเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเข้าหาเป้าหมายการเรียนรู้ และแผนกลยุทธ์นำมาใช้บริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ

สุรัตน์ จันทโช (2566, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ในโลกยุคพลิกพลัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการวางแผนบริหารสถานศึกษาให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทัน กล้าเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ รวมถึงการสร้างวิสัยทัศน์ สานวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้าง สร้างภาพในอนาคตขององค์กรไว้อย่างชัดเจน สามารถบริหารจัดการองค์กรภายใต้กลยุทธ์ แนวทางที่สร้างสรรค์และยืดหยุ่นพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถอธิบายและจูงใจให้บุคลากรมองไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมาย หลักร่วมกัน และเข้าใจถึงแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน

1.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มี นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้หลายท่าน ดังนี้

นพพร แก้ววิชัย (2562, หน้า 41) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพต้องมี วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ต้องมีภาพอนาคตที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น ด้วยการบริหารจัดการของตนเองและผู้อื่นได้บังคับบัญชา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลต้องเป็นผู้ที่มีการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ในโลกยุคใหม่และพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จอยู่เสมอ

มลฤดี สวนดี (2565 หน้า, 15) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญ ต่อผู้บริหารหรือผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ที่จะต้องมีในตัวบุคคล อีกทั้งต้องรู้จักสร้างวิสัยทัศน์ และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรหรือสถานศึกษาในอนาคต และสามารถมองคนเป็นใช้คนเป็น รู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความสามัคคี นอกจากนี้วิสัยทัศน์ยังเป็นส่วนช่วยกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่จะ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

สุรศักดิ์ ปักกระโท (2565 หน้า, 23) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการช่วยกระตุ้น ดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีความรักผูกพัน และมุ่งมั่น ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

Chell, J. (2001. p.48) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ มีความสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารต้องเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ คือหนึ่งในสิ่งที่ผู้บริหารที่ดีควรมีเพราะจะทำให้มองเห็นทิศทางและเป้าหมายได้กว้างไกล สามารถชี้แนะให้

ผู้ร่วมงานได้เห็นถึงเส้นทางไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ การรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ยังทำให้เรามีความพร้อมในการปรับตัว อันจะนำไปสู่ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง กล้าทดลองทั้งถูกและผิด เพื่อให้เกิดการค้นพบสิ่งใหม่ ไม่มัวยึดติดกับกรอบปฏิบัติแบบเดิม ๆ

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีภาพอนาคตความสำเร็จขององค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร รู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันเกิดความสุข มีความพร้อมในการปรับตัว อันจะนำไปสู่ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ของโลกยุคใหม่

จากความหมาย ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะของผู้บริหารในการตั้งเป้าหมายและสร้างภาพความสำเร็จขององค์กร มีการวางกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์และยืดหยุ่นพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร มีการพัฒนา การบูรณาการและการประยุกต์มาใช้ในการบริหารองค์กรให้ปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาให้บุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันเกิดความสุข เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

2. การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากสภาพแวดล้อมการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสารถในด้านการบริหาร การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและมีประสิทธิภาพในการจัดการสถานศึกษา ทำให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สามารถชักนำ จูงใจ ชื่นนำ ให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการทำงาน มีศักยภาพในการบริหารงานท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง

2.1 การทำงานเป็นทีม มีนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึงความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความปรองมอด ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือสวณราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าว หมายความว่า รวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

ภมรรรณ แป้นทอง (2561, หน้า 2694) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมในยุคศตวรรษที่ 21 หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดี ร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน แสวงพบทางได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความเป็นประชาธิปไตย และมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ภคจิรา ผาทอง (2563, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย ความตั้งใจและใส่ใจในการทำงาน ช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถเมื่อในทีมเกิดปัญหาในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน และให้โอกาสในการนำความรู้ที่มีมาใช้ในการทำงานของตน พร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดของทีม ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและร่วมมือกับสมาชิกในทีมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ยกย่อง ชมเชย ให้อำนาจ และให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการจัดระบบและกระบวนการทำงาน กิจกรรม และการประกอบการใด ๆ ทั้งของตนเอง และร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม มีแผน ขั้นตอน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีภาวะผู้นำ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการประสานความคิดเห็นที่แตกต่างสู่การตัดสินใจและแก้ปัญหาเป็นทีม อย่างรับผิดชอบร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและจัดการความขัดแย้งภายในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ลักษณะของทีมที่ดี ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจ และใส่ใจในการทำงานช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถ ยกย่องชมเชยให้รางวัล และให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ อีกทั้งให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและร่วมมือกับสมาชิก ในทีมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

พิมพ์ชนก ชูระคำ (2565, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผน ปฏิบัติงานให้การช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นข้อตกลง ต่าง ๆ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ผู้ตาม ตามบทบาทและ กฎระเบียบที่กำหนดไว้ด้วยคุณธรรมจริยธรรม

จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของ ผู้บริหารในการจัดระบบและกระบวนการทำงาน กิจกรรม และการประกอบการใด ๆ ทั้ง ของตนเองและร่วมกับผู้อื่น โดยอาศัยความช่วยเหลือ สนับสนุนและร่วมมือกับสมาชิกใน ทีมในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจ และใส่ใจในการทำงาน ช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจวางแผนปฏิบัติงานพร้อมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นข้อตกลงต่าง ๆ ร่วมกันกับ เพื่อนร่วมงานในองค์กรทำให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการ เปลี่ยนแปลงไป

2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสำคัญไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 65) ได้กล่าวว่า การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมา รวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึง ต้องการคนมาทำงานด้วยการคิดร่วมกันงานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีม

พัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์การนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ ช่วยลดความสูญเสียขององค์การ

จิตรจรรยา ทรงวิทยา (2561, หน้า 11) ได้กล่าวว่า เนื่องจากความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงานจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระจ่างชัดในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็น หลักในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ขององค์การ หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ จะส่งผลดีต่อองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ และในด้านการสร้างความแข็งแกร่งขององค์การ ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

วรารณ ตระกูลสฤษดิ์ (2562 หน้า 8) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญเพราะเป็นการรวมพลังกันของสมาชิกหลาย ๆ คนเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ เพราะความเชื่อที่ว่า มนุษย์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน และความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลนั้นมีขอบเขตที่จำกัด ดังนั้นจึงการรวมกลุ่มกันก็เพื่อต้องการที่จะนำ จุดดี จุดเด่น และความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละคน หรือในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของทีม

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม นั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ อย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2562, หน้า 22) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมใน การทำงานทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถ

พิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสิทธิภาพ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถ และ ศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อรวมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและ ส่วนรวม

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ อย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทุกคนมี ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงาน มากขึ้น องค์กรที่สามารถสร้างทีม พัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะ เจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพต่อองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริม กระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ของ องค์กร อีกทั้งยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร สร้างความ แข็งแกร่งให้องค์กรสามารถเผชิญต่อความท้าทายในโลกยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ ตลอดเวลา

จากความหมาย ความสำคัญของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการ บุคคลากรให้ร่วมมือกันพาองค์กรมุ่งสู่ผลสำเร็จที่ตั้งไว้ สามารถชักนำ จูงใจ ชื่นนำ ให้เพื่อน ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการทำงาน มีศักยภาพในการบริหารงาน ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง ซึ่งการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาช่วย สร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร ทำให้ทุกคนมีความมุ่งมั่นในการประสานความร่วมมือกัน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3.1 ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 56) ได้กล่าวว่า สมรรถนะทาง เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และ

เทคโนโลยีได้ อย่างคล่องแคล่ว สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาองค์การ ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562, หน้า 10) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะที่ผู้บริหารแสดงความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา การวิเคราะห์ สภาพเศรษฐกิจสังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน การจัดงานสารบรรณ การจัดงานการเงิน บัญชีและพัสดุ และในการจัดระบบติดต่อสื่อสาร เพื่อการประสานได้ดี

ณัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ (2564, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหาร หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยจัดการเรียนการสอน การวางแผนและการบริหารการศึกษา การวางแผนหลักสูตรการแนะแนวและการบริการ การทดสอบวัดผล การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดในการบริหารสถานศึกษา

Katz (2005, p. 94) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ วิธีเทคนิค อย่างเฉพาะ การใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติ การศึกษาเพิ่มเติม และการฝึกอบรม

Robinson (2012, p. 313) ได้กล่าวว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะสามารถออกจากกรอบแนวความคิดแบบเดิมได้ด้วยการหาวิธีที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้กำจัด อุปสรรค ซึ่งนวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญสำหรับทักษะการเป็นผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้

อย่างคล่องแคล่ว สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสารองค์กร มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษา สามารถออกจากกรอบแนวความคิดแบบเดิม ได้ด้วยการหาวิธีที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้กำจัดอุปสรรค ด้วยวิธีและช่องทางที่หลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์

นวัตกรรม มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้หลายท่าน ดังนี้

ณัฐพงศ์ แก้วรากมข (2563, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนต่าง ๆ และการจัดพิมพ์เอกสาร รวมทั้งการประมวลผลเพื่อจัดระบบการบริหารทั่วไป ได้แก่ การจัดสารสนเทศและเอกสารประชาสัมพันธ์ รวมถึงการสร้างเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการ ได้แก่ การจัดตารางสอน การจัดทำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดทำข้อสอบและสถิติต่าง ๆ ทางวิชาการ งานธุรการ ได้แก่ การจัดทำระบบบัญชีและพัสดุ การพิมพ์เอกสาร การคิดคำนวณ เป็นต้น

ชุลีกร นวลสมศรี (2563, หน้า 203) ได้กล่าวว่า เมื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากรองค์กรภาครัฐจะเป็นก้าวหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่พึงประสงค์ประกอบไปด้วยความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารการเข้าถึงและการประเมินสารสนเทศ การจัดการสารสนเทศ การผลิตและสร้างสรรค์สื่อสารสนเทศ จรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมทั้งการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการของรัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการยกระดับงานของภาครัฐเป็นงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น

ขวัญหล้า น้อยนวล (2564, หน้า 183) ได้กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัลและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมที่เชิญชวนและสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เปลี่ยนแนวคิดจากแบบเดิมเป็นแนวคิดที่มั่นใจกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจุบันนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นประจำซึ่งโรงเรียนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นคลังข้อมูลในการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบ โรงเรียนต้องใช้ระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการดำเนินงานบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำการตรวจสอบได้ สอดคล้องกับนโยบายนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ปิยะนุช บัวชุม (2561, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา เป็นที่ต้องการของผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการจัดการในองค์กร เนื่องจากช่วยให้การตัดสินใจปฏิบัติงานได้รวดเร็วในการบริหารเพื่อจัดการศึกษา การตัดสินใจวางแผนการศึกษาระยะยาวต่าง ๆ ช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดการศึกษาในโรงเรียนทั้งการจัดเก็บข้อมูล การจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้อย่างชัดเจน และสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาหรือบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566, หน้า 59) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน มีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันโดยมุ่งเน้นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริหารงานในโรงเรียน โดยพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากร เพื่อการยกระดับงานของภาครัฐเป็นงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น ซึ่งด้านดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยี มิติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน มิติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา มิติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และมิติที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ที่บุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัลและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สร้างออกแบบนวัตกรรมการศึกษาที่สร้างสรรค์ และสามารถนำมาใช้เพื่อการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นการยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและสนับสนุนการเรียนการสอน

จากความหมาย ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่ไร้ขอบเขต สรุปได้ว่า สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรม มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษา สามารถออกจากกรอบแนวความคิดแบบเดิม ได้ด้วยการหาวิธีที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาใหม่ๆ นำวิธีการใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบันภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สร้างออกแบบนวัตกรรมการศึกษาที่สร้างสรรค์ เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และสนับสนุนการเรียนการสอน

4. การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการองค์กรที่สร้างสรรค์และยืดหยุ่น เพื่อพร้อมรับมือกับความไม่แน่นอนของโลกในยุคปัจจุบันที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กร ผู้บริหารในยุคนี้ควรวางกลยุทธ์ที่ชัดเจน สามารถทำให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน องค์กรที่มีสมรรถนะในการบริหารที่แข็งแกร่งสามารถจัดการกับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถใช้โอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปแล้ว สมรรถนะในการบริหารองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

4.1 ความหมายของการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึงความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สมบุรณ์ ศรีสมานวัตร (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ
การบริหารองค์กรยุคใหม่ หมายถึง ความสามารถและทักษะที่ผู้บริหารจัดการและนำ
องค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จที่ตั้งไว้ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง
รวดเร็วและต่อเนื่อง โดยรวมถึงความสามารถในการปรับตัวและการนำการเปลี่ยนแปลง
ไปใช้ในการบริหารงานองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2564, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การบริหาร
องค์กร หมายถึง การทำให้องค์กรนั้นดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ตั้งแต่
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงทัศนคติใน
การทำงาน ปัจจุบันการพัฒนาองค์กรกลายเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหาร
ตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้มแข็ง
ให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบตลอดจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ชัยยนต์ เพาพาน (2564, หน้า 19) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการ
บริหารองค์กร หมายถึง ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการจัดการ
และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในด้านต่าง ๆ โดยรวมถึงความสามารถในการวางแผน
ยุทธศาสตร์ การตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน เพื่อให้
สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิพวรรณ ลำเภาแก้ว (2565, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การบริหาร
องค์กร หมายถึง การใช้กลยุทธ์และแนวทางในการจัดการองค์กรอย่างสร้างสรรค์และให้
เกิดประสิทธิผลสูงสุด ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตลอดจนค่านิยมขององค์กร
มีเป้าหมายที่ชัดเจนและการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
ส่งผลทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

บรรลุ ชินน้ำพอง (2565, หน้า 99) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการ
บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะทางการบริหาร
ของผู้นำองค์กร ในการนำเทคนิคและกลยุทธ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการองค์กรเพื่อให้
สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
อย่างรวดเร็วและไม่แน่นอนในศตวรรษที่ 21 แนวทางการบริหารในยุคนี้มุ่งเน้นที่ใช้
เทคโนโลยีใหม่ นวัตกรรม การจัดการที่ยืดหยุ่น การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความ

ยั่งยืน เพื่อให้สามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และยืดหยุ่นเท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารมีเป้าหมายในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้ขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ทั้งนี้ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงทัศนคติในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการวางกลยุทธ์ การตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ความสำคัญของการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้หลายท่าน ดังนี้

นงศ์ แข็งแรง (2560, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ จำเป็นต้องทำให้บุคลากรเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กร ช่วยให้สร้างทีมงานที่ดีให้กับองค์กรแล้ว ผู้บริหารขององค์กรควรปลูกฝังเอาไว้ในค่านิยมองค์กรเพื่อให้เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรยุคใหม่

ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การบริหารองค์กร มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ในการทำให้องค์กรสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาความสามารถในการแข่งขัน จัดการกับความเสี่ยง สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม รักษาความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความยั่งยืน การบริหารที่มีสมรรถนะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและรักษาความสามารถในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน

Ganesh Shermon (2004, p.54) ได้กล่าวว่า การบริหารองค์กร มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาต้องการการผู้บริหารที่มีความสามารถในการจัดการที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารองค์กรในยุคใหม่ผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนและมีทิศทางที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและความต้องการของผู้เรียน สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและการตอบสนองต่อความต้องการใหม่ ๆ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำเร็จดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่นั้น สมรรถนะการบริหารองค์กร มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ในการทำให้องค์กรสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาต้องการการผู้บริหารที่มีความสามารถในการจัดการที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น หากผู้บริหารมีการบริหารองค์กรได้ดี จะส่งผลทำให้องค์กรรักษาความสามารถในการแข่งขัน จัดการกับความเสี่ยง สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม รักษาความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความยั่งยืน สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

จากความหมาย ความสำคัญของการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะทางการบริหารของผู้นำองค์กร ในการนำเทคนิคและกลยุทธ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการองค์กรสร้างสรรค์และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตลอดจนค่านิยมขององค์กร สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน มุ่งเน้นที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ นวัตกรรม การจัดการที่ยืดหยุ่น การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความยั่งยืน เพื่อให้สามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

5. การสื่อสารและการจูงใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในยุคของการเปลี่ยนแปลงนั้น จะต้องเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจที่ดี องค์กรจะบรรลุเป้าหมายมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติจะบังเกิดได้ต่อเมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน และองค์กรได้อย่างจริงจัง อีกทั้งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้เครื่องมือและ

แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อปรับปรุงการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจในองค์กร โดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพและการจูงใจให้ได้ผลดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

5.1 ความหมายของการสื่อสารและการจูงใจ มีนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึงความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

กัญญานุัฐ ปิ่นเกษ (2560, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาสหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

ไกรสร เจียมทอง (2561, หน้า 47 – 48) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการสื่อสารได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือเข้าใจง่าย ทั้งการพูด การเขียน สามารถสรุป ประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถเจรจาต่อรองนำเสนอความคิดได้ทั้งระหว่าง บุคคล ระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะ สื่อสารได้ฟังภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษา อาเซียนอื่น ๆ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน และองค์กรภายนอกด้วยวิธีและช่องทางที่หลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร

ภมรรวรรณ แป้นทอง (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง มีความสามารถในการสื่อสารและจูงใจผู้อื่น ด้วยการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เพื่อช่วยให้การสื่อสารบรรลุเป้าหมาย สามารถจูงใจให้ผู้อื่นเห็นตามได้

บุญส่ง กรุงชาติ (2562, หน้า 16) ได้กล่าวว่า สมรรถนะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารโดยใช้วิจารณญาณไตร่ตรองถึงความถูกต้องและน่าเชื่อถือให้ข่าวสารที่ถูกต้องและแนะนำแหล่งของข้อมูลข่าวสารให้กับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการเลือกรับข้อมูลข่าวสารอย่างมีเหตุผลใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้ มีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานมีการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์เพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การสื่อสารและ
 จูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสามารถสื่อสารโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน
 สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการ
 สื่อสาร

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การสื่อสารและจูงใจ
 โดยการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้บริหาร
 ในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ และจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น
 ในการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เป็นกระบวนการที่มีการปฏิสัมพันธ์
 ระหว่างบุคคลกลุ่มบุคคลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตาม
 ความเหมาะสมของสถานการณ์ได้อย่างชัดเจนน่าเชื่อถือ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาเป็น
 เครื่องมือในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายในการ
 ติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน มีการสื่อสารโดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อ
 เทคโนโลยีอุปกรณ์ต่าง ๆ

5.2 ความสำคัญของการสื่อสารและการจูงใจ มีนักวิชาการและ
 นักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้หลายท่าน ดังนี้

ชูชาติ พุทธิมาลา (2561, อ้างถึงใน ดาวรสุวรรณ ธิวิลการ, 2564,
 หน้า, 172) ได้กล่าวว่า การสื่อสารที่ดี มีความสำคัญ คือการนำข้อมูลข่าวสารจากบุคคล
 หรือองค์กรไปสู่อีกคน เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความเห็น เจตคติและค่านิยม
 ตลอดจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอันจะทำให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง

จิรพล สังข์โพธิ์ (2560, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การสื่อสารจาก
 ผู้นำถือเป็นหลักสำคัญในองค์กร ที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่มีส่วนช่วยให้การ บริหารองค์กร
 ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะองค์การสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญ ของการ
 พัฒนาสังคม กระบวนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลโดยปราศจาก ความ
 ขัดแย้ง จึงเป็นภารกิจที่ทำทนายสำหรับผู้บริหารซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ในกระบวนการ
 ดำเนินงานต่าง ๆ ตลอดจนสาเหตุของ ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ล้วน
 เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น ผู้บริหารทุกคนจึงควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2560, หน้า 26) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการ
 แสดงออกใด ๆ ของมนุษย์นั้นจะมีสาเหตุเสมอสิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือแรงจูงใจหรือความ
 อยากเป็นตัวชี้นำ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลาดังนั้นความสามารถทราบกลไกการ

เกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจยอมทำให้ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้คนทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

ทองใบ สุธาชัย (2563, หน้า 15) ได้กล่าวว่า เนื่องจากมนุษย์มีพฤติกรรมที่ซับซ้อน ยากที่จะเข้าใจ การค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ค้นหาได้ยาก เพราะเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็นทำให้เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่การทำงานเกิดความร่วมมือในการทำงาน รู้จักหน้าที่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างสรรค์งานและสนใจที่จะทำงาน

อาภาภรณ์ ภูศรี (2565, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นหลักสำคัญในองค์กรที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่มีส่วนช่วยให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ร่วมมือกับครู วางแผนและจัดทำหลักสูตร พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการตีความ สามารถวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ เป็นการสื่อสารเชิงบวกทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

Hauge and Payton (2010) ได้กล่าวว่า การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการแสดงความคิด ความเข้าใจผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีความรู้ ความเข้าใจสามารถเลือกเทคโนโลยี ที่เหมาะสมเพื่อใช้ทำงานของตนเอง

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า การสื่อสารและจูงใจ โดยการใช้เทคโนโลยี มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กร หากผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ความคิดที่ชัดเจน สามารถนำเทคโนโลยีมาช่วยในการถ่ายทอดความมูลที่หลากหลายนั้น จะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจตรงกัน ประกอบกับการจูงใจเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทำให้บุคลากร เกิดความร่วมมือในการทำงาน รู้จักหน้าที่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างสรรค์งานและสนใจที่จะทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและมีความยั่งยืน

จากความหมาย ความสำคัญของการสื่อสารและจูงใจ สรุปได้ว่า สมรรถนะการสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้บริหารในการจูงใจและถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น สามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าวและสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รับฟัง

เรื่องราวจากผู้อื่นและความคิดเห็นจากผู้อื่นได้อย่างเข้าใจปราศจากอคติ มีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้เป็นสื่อกลางในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและมีความรวดเร็ว ส่งเสริมให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษา

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาหรือองค์การทางการศึกษานั้น ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ถือเป็นหลักใหญ่ คือ การมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมและจริยธรรม มีจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการบริหารจัดการ กล่าวคือ เป็นผู้มีพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแต่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้นแต่ยังต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรมและจริยธรรมที่บุคคลในสังคมโดยทั่วไปยอมรับได้ นอกจากนี้คุณธรรมและจริยธรรม และการมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ นั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างศรัทธา ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดความสามัคคีร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ ทำให้งานทุกคนในองค์การเกิดความเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ

6.1 ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึงความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 1 – 4)

ได้กล่าวว่า สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม (Moral and Integrity) หมายถึง ความสามารถในการครองตนและประพฤติปฏิบัติ ถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทาง ในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรง รักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเป็นกำลังในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

สมศรี ระดารุด(2561, หน้า 6) ได้กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การมีความซื่อสัตย์สุจริตและเสียสละเพื่องานในหน้าที่ มีความโอปปอ้อมอารีเมตตาห่วงใยและให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านการงาน และเรื่องส่วนตัว มีความยุติธรรมปฏิบัติต่อใต้บังคับบัญชา ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้ราชการและถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ตลอดจนการปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติของทางราชการและเป็นแบบอย่างที่ดี

ในการครองตน ครองคน และครองงาน

นิสาชล นามสาย. (2562, หน้า 243) ได้กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ หมายถึงคุณสมบัติในตัวบุคคลที่เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาทางด้านสติปัญญาและการอบรม กล่อมเกลাজิตใจให้รู้จักผิดชอบชั่วดี เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ ในการปฏิบัติตน ประพฤติสิ่งที่ดีงาม เป็นผู้มีคุณค่า ทำตนเป็นประโยชน์แก่สังคม ซึ่งมีพื้นฐานเหล่านี้มาจากหลัก ศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำไม่ควรทำ มีความตั้งใจ แน่วแน่ และสร้าง

วิชิต แสงสว่าง (2563, หน้า 42) ได้กล่าวว่า สมรรถนะด้าน คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมา ซึ่งบ่งบอกว่ามีคุณงามความดี และเป็นแบบอย่างของ ผู้มีมาตรฐานทางจริยธรรม ในวิชาชีพชั้นสูง สามารถตัดสินใจในกรอบความคิดทาง จริยธรรม มีเหตุผล และมีมนุษยสัมพันธ์แก้ปัญหาด้วยหลักเมตตาธรรม ตลอดจนพัฒนา และสนับสนุนพฤติกรรม ด้านคุณธรรม จริยธรรมในชุมชนของโรงเรียน มีความปรารถนาดี และประพฤติตนเสมอต้น เสมอปลาย

สุรางคณา เลี่ยมเพ็ชรรัตน์ (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของความเป็นผู้บริหารในการ ที่จะทำตามบทบาทหน้าที่ อันเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทัศนคติ และ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะทำ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสมรรถนะต่าง ๆ พิจารณาได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา ความศรัทธาเชื่อถือให้กับผู้อื่น และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, หน้า 21) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร หมายถึง คุณสมบัติหรือ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องตามหลักศีลธรรมและจริยธรรม รวมถึงการมี พฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับค่านิยมทางจริยธรรมที่สังคมยอมรับ ซึ่งเป็น ข้อบังคับหรือหลักการที่ใช้ในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อบุคคล และเป็นแนวทางที่ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกล่าวมา สรุปได้ว่า คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาในการที่จะทำตามบทบาทหน้าที่ซึ่งบ่งบอกว่ามีคุณงามความดี ครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน ซึ่งเป็นข้อบังคับหรือหลักการที่ใช้ในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อบุคคล และเป็นแนวทางที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา มีความตั้งใจ แน่วแน่ และสร้างความศรัทธาเชื่อถือให้กับผู้อื่น และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข รักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเป็นกำลังในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญไว้หลากหลาย ดังนี้

วิชพงษ์ อึ้งวงค์. (2561, หน้า 29) ได้กล่าวว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ที่จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ และตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และพิจารณานำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจของผู้บริหาร ก็จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม และการประเมินวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาก็จะต้องมีการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประจำทุกปีเช่นเดียวกัน ดังนั้น คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากผู้บริหารยังรักตนก็ต้องไม่พาตัวไปกระทำความชั่วและต้องสำรวจมระวังตัวไว้ให้ตั้งตนอยู่แต่ใน ความดี มีความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความเป็นธรรม อันเป็นการเลือกกระทำการปฏิบัติ การวินิจฉัย ด้วยเหตุผลและเป็นไปเพื่อความถูกต้อง ไม่ตกอยู่ภายใต้อคติก็จะทำให้คนในองค์กรนั้นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562, หน้า 18) ได้กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรมถือเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะ นำไปสู่ความสุขสงบ และความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ การนำหลักไตรสิกขา คือ

(ความประพฤติทางกาย) สมาธิ (การฝึกอบรมจิตใจ) ปัญญา (ความรู้แจ้ง) และ จรรยาบรรณ ผู้บริหารสถานศึกษามาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดผล การพัฒนา สถานศึกษาที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีเทคนิค การบริหารและการวางแผนกลยุทธ์ สถานศึกษาได้มาตรฐาน และมี คุณภาพในระดับสูง การศึกษามีคุณภาพ มีผลงานทางวิชาการที่เป็นประจักษ์ 2) ด้าน สังคม เสริมสร้างความมั่นใจ และความศรัทธาให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้เป็นอย่างดี เป็นรากฐานที่สะท้อนให้เห็นความสามารถทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านเศรษฐกิจ มีความสามารถในการแสวงหาทุน การ ระดมทรัพยากรที่ดี มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการบริหารงานงบประมาณ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นผู้เท่าทันต่อการ เปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศ ปรับตัวได้เหมาะสมกับ สถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลต่อ คุณภาพของครู บุคลากร และ นักเรียนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ เป็นทั้งคนเก่ง คนดี และมีความสุข ซึ่งเป็นผลมาจากการ บริหารงานที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

ซัฟฟิหลูฟงศ์ ธาดาสุขเกษม (2562, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การที่ ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสำคัญต่อการ บริหารสถานศึกษาส่งผลทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญ และกำลังใจ รู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การ ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อบุคคลทั่วไป จึงควรให้มีการ ปลุกฝังคุณธรรมให้เกิดขึ้นกับบุคคลทุก ๆ คน

ศุภมาส วิสัยนาม (2562, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารใน สถานศึกษาที่ทรงไว้ซึ่งคุณธรรมและจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพควรต้องศึกษา ข้อคิด คติธรรมและหลักคำสอนทางศาสนา เพื่อทำความเข้าใจกับหลักธรรมนั้น ๆ เป็น เบื้องต้น แล้วนำไปคิดวิเคราะห์พิจารณาปรับใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจของผู้บริหาร เช่น ภารกิจในฐานะผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชน หรือสังคม ภารกิจของผู้วางแผน กำหนดนโยบาย จัดองค์การบริหารบุคคล ฯลฯ ล้วนต้องอาศัยหลักธรรม ในการประกอบควบคู่ไปกับ ความรู้ความสามารถทั้งสิ้น จึงควรศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมหลักธรรมแล้วนำไปประพจน์ ปฏิบัติ ท่านก็จะได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารที่มีทั้งคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และมี

คุณประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมอย่างแท้จริง

รอง ปัญสังกา (2565, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ในการประกอบอาชีพทางการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการพัฒนาประชาชนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตและประกอบสัมมาอาชีพเพื่อการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทย ผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคมด้วยการเป็นผู้ที่ทรงไว้ซึ่งความมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักในการครองตน ครองคนและครองงาน

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะ นำไปสู่ความสุข สงบ และความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบอาชีพทางการศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคมด้วยการเป็นผู้ที่ทรงไว้ซึ่งความมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักในการครองตน ครองคนและครองงาน

จากความหมาย ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ในการบริหารจัดการสถานศึกษาหรือองค์กรทางการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน และสร้างความศรัทธาเชื่อถือให้กับผู้อื่น และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข นำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษาก็จะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม หากผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนอยู่บนความถูกต้องชอบธรรม จะทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน ส่งผลทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถ ดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารงานในสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ดังนี้

วีรยุทธ เสาแก้ว (2560, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้สำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน

ทิพวรรณ ลำเภาแก้ว (2560, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, หน้า 62) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่มีการนำข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลทางวิชาการต่าง ๆ มาเพื่อกำหนดทิศทางและสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นที่โรงเรียนได้อย่างครอบคลุม อย่างเป็นระบบชัดเจน อย่างริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถของผู้บริหารในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาจนเกิดความพึงพอใจ และผลสำเร็จของการทำงานในโรงเรียน ส่งผลต่อโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (School Effectiveness)

Hoy and Miskel (2001, p. 373, อ้างถึงใน ธนากร คุ่มนายอ, 2562, หน้า 58) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญสมาชิก

ในโรงเรียนอยู่ในระดับใดและได้ สรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียน พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มุ่งผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูง

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มุ่งทัศนคติทางบวก

3. ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28 – 122) ได้กำหนดแนวทางในการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 2851) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารงานวิชาการ ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว
องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ

ของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมีภารกิจงานที่จะต้องดูแลบริหาร
ให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียน
การสอน การนิเทศ การวัดและประเมินผล ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงภารกิจด้าน
การบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

สุณี ทรัพย์ประเสริฐ (2558, หน้า 19) ได้กล่าวถึง ขอบข่าย
การบริหารงานวิชาการว่ามีขั้นตอนดังนี้ คือ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการ
เรียนการสอน (การจัดทำหลักสูตร)
2. วางแผนการจัดการเรียนการสอน ทำโครงการสอนการทำ
ปฏิทินการศึกษา ทำแผนการสอน จัดตารางสอน บันทึกการสอน จัดครูเข้าสอนจัด
นักเรียนเข้าชั้นเรียน
3. การดำเนินการตามแผนให้ครูเข้าปฏิบัติการสอนตรงตาม
เวลา ควบคุม กำกับติดตามนิเทศ ให้ครูสอนตามแผนหรือคู่มือครู

4. การประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ประเมินผลโครงการเรียนการสอน ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

อมรรัตน์ ช่วยบำรุง (2558, หน้า 27) ได้กล่าวถึง ขอบข่าย การบริหารงานวิชาการว่าประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. การวิจัยในชั้นเรียน

3. การสอนซ่อมเสริม

4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

5. การนิเทศภายในสถานศึกษา

6. การประกันคุณภาพการศึกษา

ศักดิ์นิรันดร์ วงษ์ศรีแก้ว (2558, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ขอบข่าย งานวิชาการว่าประกอบด้วยงานดังนี้

1. หลักสูตร

2. การจัดแผนการสอน

3. การจัดตารางเรียน

4. การจัดครูเข้าสอน

5. การจัดกลุ่มการเรียนรู้

6. การจัดสอนซ่อมเสริม

7. การประเมินผลการเรียนรู้

นิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560, หน้า 42 – 43) ได้แบ่งขอบข่าย หน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับ หลักสูตรการจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบตามภาระหน้าที่ การจัดขั้นตอนและ เวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่
ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการ
กำหนดเนื้อหาที่จะสอน ในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์โดยการวางแผนไว้
ล่วงหน้า และยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การ
สอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการ
เรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน
สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับ
ฝ่ายอาคารสถานที่รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึง
ความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากร
ภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัด
กระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้นครูอาจใช้หนังสืออื่น
เป็นหนังสือประกอบหรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนา
ครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้อง
กับความต้องการความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงานเป็นการให้
นักเรียนนักศึกษารู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็น
ปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไป
เผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การจัดการบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่ง
อำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มี
ประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่งาน

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษา
 ของนักเรียน นักศึกษาเน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์
 และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิด
 การปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือ
 ในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

อภิชา พุ่มพวง (2559, หน้า 37) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการ
 บริหารงานวิชาการ ได้แก่ งานดังต่อไปนี้

1. การเรียนการสอน ได้แก่งานหลักสูตรและแบบเรียน สื่อการ
 เรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียน

2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอน ได้แก่ การจัด
 อาคารสถานที่ อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องพยาบาล สนามหญ้า สถานที่
 พักผ่อน สนามกีฬา ห้องอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งแผนงานโครงการ
 ที่จะทำให้อุณหภูมิและความรู้ความสามารถทักษะทางวิชาการมากขึ้น

3. การส่งเสริมลักษณะที่ดีของผู้เรียนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ
 การสนับสนุนและประสานงานกับเจ้าหน้าที่อนามัย แพทย์ พยาบาล ส่งเสริมให้ทุกคน
 รักษาความสะอาด สุขอนามัยการส่งเสริมการกีฬา ลูกเสือ ยุวกาชาด การส่งเสริมทำนุ
 บำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น

4. การนิเทศการศึกษาและการตรวจเยี่ยม ต้องมีการ
 วางโครงการนิเทศการศึกษาที่แน่นอน มีแผนปฏิบัติงานประสานสัมพันธ์กันอย่างทั่วถึง

5. การสนับสนุนงานวิชาการเป็นงานที่ให้การสนับสนุนให้
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหลาย โดยเฉพาะโรงเรียนได้มีโอกาสบริหารงาน
 วิชาการได้ครบถ้วน ลึกซึ้ง ถูกต้องและตรงเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง
 ยิ่งขึ้นและได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร
 ผู้บริหารและครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะ
 เกี่ยวข้องกับงานดังนี้

5.1 หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

5.2 กิจกรรมเสริมหลักสูตร

5.3 การนิเทศภายในโรงเรียน

5.4 การประกันคุณภาพการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 35 – 39) สรุปว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจากการบริหารงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในทุก ๆ ด้าน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากภายนอก สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสถานศึกษาประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของบุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

2. การบริหารงานงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 40) การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำระบบฐานข้อมูล จัดทำข้อมูลทรัพยากรสินทรัพย์และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

ดวงนภา เตปา (2562, หน้า 44) ให้ความหมายว่า งาน

งบประมาณ หมายถึง การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำและเสนอของงบประมาณ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่าย การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา การบริหารการบัญชี การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยจะต้องดำเนินงานเป็นไปอย่างมีทิศทาง บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการ ดำเนินการเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนดโดยการควบคุม การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย แผนงาน ตามงบประมาณรายจ่าย ประจำปี และเอกสารงบประมาณและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน การจัดทำแผน งบประมาณและคำขอตังงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการรับ จัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการ ใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ งานกองทุนกู้ยืมเพื่อ การศึกษา การระดมทุนการศึกษางานกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการ ทรัพยากรเพื่อการศึกษา การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน รายงานการวางแผนพัสดุการบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุและการจัดหาผลประโยชน์จาก ทรัพย์สิน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 52 - 75) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารงานวิชาการ ตามกฎกระทรวง ศึกษาธิการ ไว้ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตังงบประมาณเพื่อ เสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก

งบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน

เพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
จัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

ขอขยายการบริหารงานการบริหารงานงบประมาณ มุ่งเน้นความ
โปร่งใสตรวจสอบได้ มีความคล่องตัวเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบ ยึดหลักการ
บริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และบริหารมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ให้มีการจัดการเพื่อ
ประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหาร
จัดการส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา โดยยึดหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลให้มีขวัญกำลังใจและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 76 – 102) โดยมีภาระหน้าที่ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้น

ขอขยายด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญ ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจสถานศึกษา ดำเนินการการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมาย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 8) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาองค์การ การได้บุคคลที่มีความเหมาะสมสามารถทำงานในองค์การ ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตเพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานต่าง ๆ
2. ทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
3. สร้างความมั่นคงต่อสังคมและประเทศชาติ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สมิต บงโม (2545, หน้า 126) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารบุคคลคือการวางแผน กำลังคนและตำแหน่ง การแสวงหาบุคลากร ได้แก่ การสรรหาการเลือกสรรการบรรจุการบำรุง รักษาและการจัดสวัสดิการการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้พ้นจากงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการ

เกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การสั่งพักราชการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4. การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการงานอื่น ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด โดยเน้นความโปร่งใสมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 103 – 122) โดยมีภาระหน้าที่ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ

เลิกสถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม
อัธยาศัย

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ
บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
21. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ
ลงโทษนักเรียน

การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหาร
องค์การให้บริการบริหารงานอื่น บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้
โดยมีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กร
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผู้ให้ความหมายและ
ความสำคัญเกี่ยวกับด้านบริหารทั่วไป ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 65 – 74) การบริหารทั่วไป
หมายถึง ภารกิจเกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล
ข่าวสารของสถานศึกษามีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เผยแพร่ข้อมูลข่าว
สารสนเทศแก่สาธารณชน เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ อีกทั้งการจัดระบบส่งเสริม
สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ
เกี่ยวกับการประสานงานพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษาการ
พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งาน
เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดการระบบการบริหาร
และพัฒนาองค์กร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมการจัดทำสำมะโนผู้เรียน
การรับนักเรียน การดำเนินงานธุรการ การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ

เลิกสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงาน การ จัดระบบควบคุมภายในหน่วยงานและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการลงโทษนักเรียน ดังนั้น เพื่อให้เห็นขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนผู้วิจัยขอสรุป ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ฝ่าย ดังตาราง

ตาราง 7 การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ 17 งาน	สรุปรวมงานการ บริหารงานวิชาการ	ประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน การ บริหารงานวิชาการ
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ ความเห็นการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา 3. การวางแผนงานด้านวิชาการ 4. การส่งเสริมชุมชนให้มีความ เข้มแข็งทางวิชาการ 5. การประสานความร่วมมือใน การพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น 6. การส่งเสริมและสนับสนุน งาน วิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กรหน่วยงานสถาน ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา	1. งานหลักสูตร	1. คุณภาพของ หลักสูตร

ตาราง 7 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ 17 งาน	สรุปรวมงานการ บริหารงานวิชาการ	ประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงาน งานวิชาการ
7. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	2. งานแผนงานวิชาการ	2. ความคล่องตัวในการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ
8. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 9. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3. การจัดการเรียนการสอน	3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 4. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร
10. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 11. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 12. การพัฒนาและสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4. การจัดการพัฒนาการใช้สื่อการเรียนรู้และการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา	5. ผลของการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
13. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	5. งานทะเบียนวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	6. ผลการดำเนินงานงาน ทะเบียนวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน
14. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	6. การส่งเสริมการวิจัย ในชั้นเรียน	7. ผลการวิจัยในชั้นเรียน
15. การนิเทศการศึกษา	7. การนิเทศการสอน	8. ผลการนิเทศการสอน
16. การแนะแนว	8. การแนะแนว	9. ผลการดำเนินงานแนะแนว

ตาราง 7 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ 17 งาน	สรุปรวมงานการ บริหารงานวิชาการ	ประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงาน งานวิชาการ
17. การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา	9. การประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา	10. ผลของการ ดำเนินงานประกัน คุณภาพภายใน

จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ตาราง 1 สามารถจำแนกประสิทธิผล
ด้านงานวิชาการ ดังนี้ 1) คุณภาพของหลักสูตร 2) ความคล่องตัวในการดำเนินงาน
ตามแผนงานวิชาการ 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น 4) คุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร 5) ผลของการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก
สถานศึกษา 6) ผลการดำเนินงานงานทะเบียนวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน
ผลการเรียน 7) ผลการวิจัยในชั้นเรียน 8) ผลการนิเทศการสอน 9) ผลการดำเนินงานแนะ
แนวและ 10) ผลของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

ตาราง 8 การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณ 22 งาน	สรุปรวมงานการ บริหารงานงบประมาณ	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนการบริหาร งานงบประมาณ
1. การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณเพื่อ เสนอต่อปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ หรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี	1. งานแผนงาน งบประมาณ	1. มีแผนปฏิบัติการ ประจำปีและแผนราย สามปี 2. มีการรายงานผล SAR ของสถานศึกษา

ตาราง 8 (ต่อ)

การบริหารงานงบประมาณ 22 งาน	สรุปรวมงานการ บริหารงานงบประมาณ	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนการบริหารงาน งบประมาณ
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้ จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานโดยตรง 3. การอนุมัติการใช้จ่าย งบประมาณที่ได้รับจัดสรร 4. การขอโอนและการขอ เปลี่ยนแปลงงบประมาณ 5. การวางแผนพัสดุ 6. การเบิกเงินจากคลัง 7. การรับเงินการเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 8. การนำเงินส่งคลัง 9. การจัดทำบัญชีการเงิน 10. การจัดทำรายงาน ทาง การเงินและงบการเงิน 11. การจัดทำหรือจัดหาแบบ พิมพ์บัญชี ทะเบียน และ รายงาน	2. งานการเงินและการ บัญชี	3. ผลการดำเนินงาน การเงินและบัญชี ถูกต้องตามระเบียบของ ทางราชการ

ตาราง 8 (ต่อ)

การบริหารงานงบประมาณ 22 งาน	สรุปรวมงานการ บริหารงานงบประมาณ	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนการบริหารงาน งบประมาณ
12. การกำหนดรูปแบบ รายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ ครุภัณฑ์หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้ เงิน งบประมาณเพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่ กรณี 13. การพัฒนาระบบข้อมูลและ สารสนเทศเพื่อการจัดทำและ จัดหาพัสดุ 14. การจัดหาพัสดุ	3. งานพัสดุและสินทรัพย์	4. ผลการดำเนินงานพัสดุ และสินทรัพย์ อย่าง ถูกต้อง
15. การควบคุมดูแลบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ	3. งานพัสดุและสินทรัพย์	4. ผลการดำเนินงานพัสดุ และสินทรัพย์อย่างถูกต้อง
16. การรายงานผลการ เบิกจ่ายงบประมาณ	4. งานควบคุมภายใน	5. ผลการดำเนินงาน ควบคุมภายในสถานศึกษา
17. การตรวจสอบติดตาม และ รายงานการใช้งบประมาณ 18. การตรวจสอบติดตาม และ รายงานการใช้จ่ายผลผลิตจาก งบประมาณ 19. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับ กองทุนเพื่อการศึกษา	4. งานควบคุมภายใน	5. ผลการดำเนินงาน ควบคุมภายในสถานศึกษา

ตาราง 8 (ต่อ)

การบริหารงานงบประมาณ 22 งาน	สรุปรวมงานการ บริหารงานงบประมาณ	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนการบริหารงาน งบประมาณ
20. การบริหารจัดการ ทรัพยากรเพื่อการศึกษา 21. การจัดหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สิน 22. การระดมทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการศึกษา	5. งานระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อ การศึกษา	6. ผลการพัฒนาจากการ ระดมทรัพยากรและการ ลงทุนเพื่อการศึกษา

จากข้อบ่งชี้ด้านงานประมาณตาราง 2 สามารถจำแนกประสิทธิผลด้านงานงบประมาณ ดังนี้ 1) มีแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนรายสามปี 2) มีการรายงานผล SAR ของสถานศึกษา 3) ผลการดำเนินงานการเงินและบัญชีถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ 4) ผลการดำเนินงานพัสดุและสินทรัพย์อย่างถูกต้อง 5) ผลการดำเนินงานควบคุมภายในสถานศึกษา และ 6) ผลการพัฒนาจากการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

ตาราง 9 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล 20 งาน	สรุปรวมงานด้าน บริหารงานบุคคล	ประสิทธิผลด้าน การบริหารงานบุคคล
1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา 3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา 5. การจัดระบบและการจัดทำ ทะเบียนประวัติ	1. งานจัดบุคคลเข้า ทำงาน	1. ประสิทธิภาพของงาน จาก การจัดบุคคลเข้า ทำงาน
6. การจัดทำบัญชีรายชื่อ และ ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ ขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 7. การส่งเสริมการประเมิน วิจัยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา 8. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชู เกียรติ 9. การส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	2. งานพัฒนาและดำรง รักษาบุคลากร 3. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	2. ผลการพัฒนาและ ประเมินผล ส่งเสริม ความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ

ตาราง 9 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล 20 งาน	สรุปรวมงานการ บริหารงานบุคคล	ประสิทธิผลตาม การบริหารงานบุคคล
10. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา 11. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับ ใบอนุญาต 12. การพัฒนาข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา 13. การดำเนินการเกี่ยวกับการ เลื่อนขั้นเงินเดือน	2. งานพัฒนาและธำรง รักษาบุคลากร 3. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	2. ผลการพัฒนาและ ประเมินผล ส่งเสริม ความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ
14. การดำเนินการทางวินัยและ การลงโทษ 15. การสั่งพักราชการและการ สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 16. การรายงานการดำเนินการ ทางวินัยและการลงโทษ 17. การอุทธรณ์และ การร้องทุกข์ 18. การออกจากราชการ 19. การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น 20. การลาทุกประเภท	4. งานวินัยและการรักษา ระเบียบวินัย	3. ผลของการปฏิบัติ ตาม ระเบียบวินัยของ ทางราชการ

จากขอบข่ายการบริหารงานบุคคล สามารถจำแนกประสิทธิผลด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพของงานจากการจัดบุคคลเข้าทำงาน 2) ผลการพัฒนาและประเมินผล ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 3) ผลของการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ

ตาราง 10 การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป 21 งาน	สรุปรวมงานการบริหาร ทั่วไป	ประสิทธิผลการ บริหารทั่วไป
1. การเสนอความเห็น เกี่ยวกับ เรื่องการจัดตั้งยุบรวมหรือเลิก สถานศึกษา 2. การระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษา 3. การประสานการจัด การศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย 4. การดำเนินงานธุรการ 5. การวางแผนการบริหารงาน การศึกษา 6. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบาย และแผน 7. การจัดระบบการบริหารและ พัฒนาองค์กร 8. การพัฒนามาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	1. งานแผนงานบริหารทั่วไป	1. ผลของการ ดำเนินงานตาม แผนงานบริหารทั่วไป

ตาราง 10 (ต่อ)

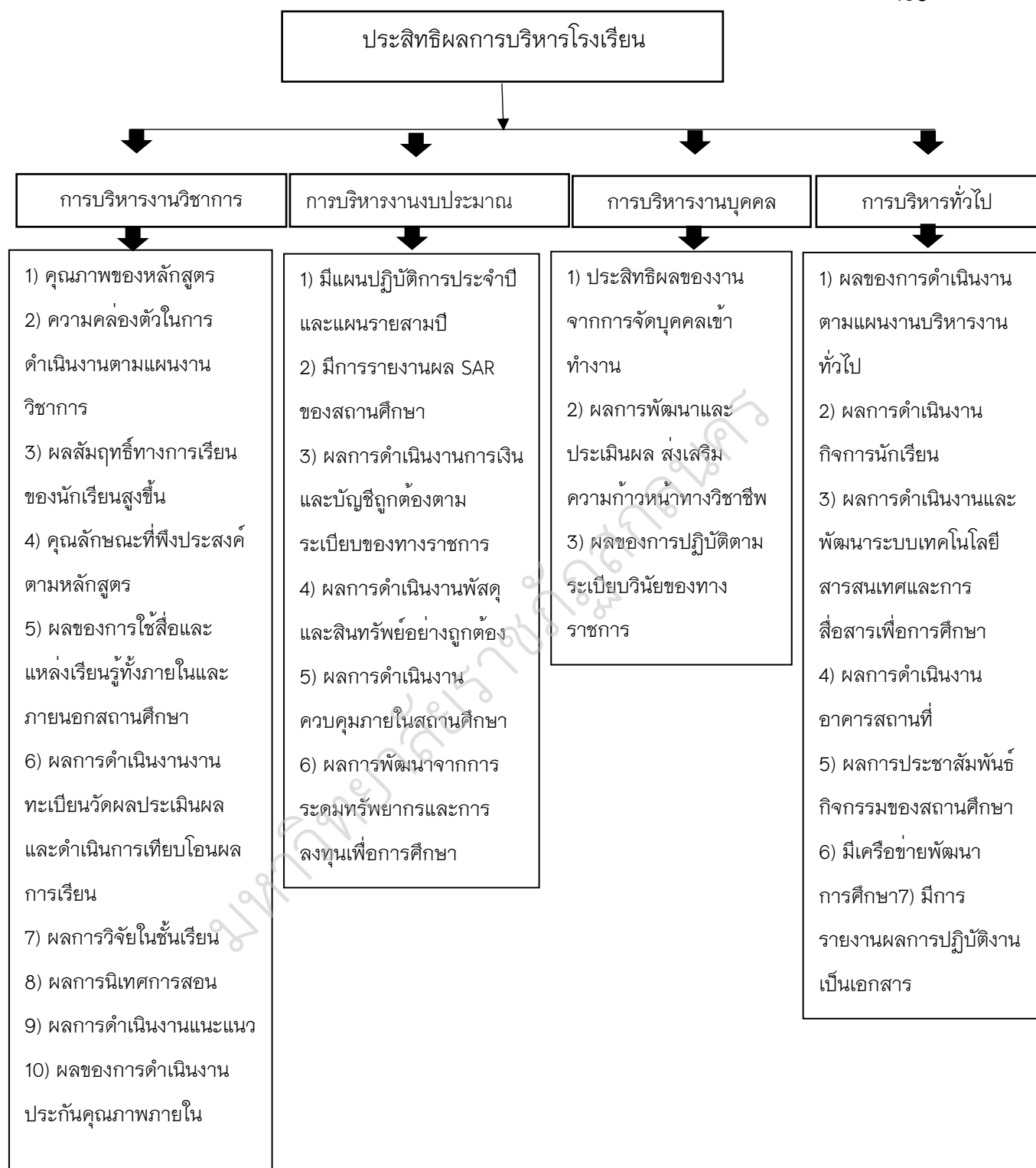
ด้านบริหารทั่วไป 21 งาน	สรุปรวมงานด้านบริหาร ทั่วไป	ประสิทธิผลด้าน บริหารทั่วไป
9. การส่งเสริม สนับสนุนและ ประสานการจัด การศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา 10. แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการลงโทษนักเรียนการ กระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการศึกษา 11. งานกิจการนักเรียน 12. การทัศนศึกษา 13. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 14. การรับนักเรียน	2. งานกิจการนักเรียน	2. ผลการดำเนินงาน กิจการนักเรียน
15. งานเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา 16. การพัฒนาระบบและ เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	3. งานสารสนเทศ (IT)	3. ผลการดำเนินงาน และ พัฒนาระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อการศึกษา
17. การดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อม	4. งานอาคารสถานที่	4. ผลการดำเนินงาน อาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อม
18. การประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา	5. งานประชาสัมพันธ์	5. ผลการ ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมของ สถานศึกษา

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านบริหารทั่วไป 21 งาน	สรุปรวมงานการบริหาร ทั่วไป	ประสิทธิผลการ บริหารทั่วไป
19. งานประสานราชการกับ ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 20. การรายงานผลการ ปฏิบัติงาน 21. การประสานงานและพัฒนา เครือข่ายการศึกษา	6. งานสัมพันธ์ชุมชน	6. มีเครือข่ายพัฒนา การศึกษา 7. มีการรายงานผล การปฏิบัติงานเป็น เอกสาร

จากขอบข่ายด้านบริหารทั่วไปตาราง 5 สามารถจำแนกประสิทธิผลด้านบริหารทั่วไป ดังนี้ 1) ผลของการดำเนินงานตามแผนงานบริหารทั่วไป 2) ผลการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน 3) ผลการดำเนินงานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา 4) ผลการดำเนินงานอาคารสถานที่ 5) ผลการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา 6) มีเครือข่ายพัฒนาการศึกษาและ 7) มีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นเอกสาร

จากการสังเคราะห์แนวคิดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คือ งานทั้ง 4 ฝ่ายของสถานศึกษาดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบไปด้วย ข้อมูลพื้นฐาน ทิศทางการจัดการศึกษา โครงสร้างหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ อัตลักษณ์/ค่านิยมองค์กร กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีบริบททั่วไป ดังนี้
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. 2566, หน้า 2 – 6)

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนครครอบคลุม 18 อำเภอ มีสถานศึกษาในสังกัด 45 แห่งจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย อำเภอจำนวน 18 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน อำเภอกุดบาก อำเภอพรรณานิคม อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอดำตาล อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอส่องดาว และอำเภอบ้านม่วง โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้า เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตรประชากรรวมทั้งสิ้น 1,129,174 คน ขนาดพื้นที่ 9,605.785 ตร.กม. มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิมประกอบด้วย เผ่าภูไท เผ่าญ้อ เผ่าไทกระเลิง เผ่าไทโส้ เผ่าไทลาว และเผ่าไทโย้ย

ทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากบริบทขององค์กร อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ศักยภาพองค์กร ในหัวข้อ (1) ปัญหาที่พบในอดีตและปัจจุบัน (2) สิ่งดีที่มีในอดีตและปัจจุบัน (3) ความต้องการ/สิ่งที่อยากเห็น/มีการพัฒนาในอนาคต

(4) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและผลงานเด่น (5) การวิเคราะห์นโยบายภายใน/นอกองค์กร และที่สำคัญที่สุดกิจกรรมการเปิดโลกทัศน์สู่หน่วยงานภายนอกองค์กร คือ การเปิดโอกาสให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่มีผลสำเร็จในการพัฒนาองค์กร และนำข้อดีที่พบจากสถานที่หรือประเด็นในการศึกษาดูงานสู่การพัฒนา ขับเคลื่อนงานในองค์กร จึงนำส่วนสำคัญเหล่านี้มากำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ/ภารกิจ (Mission) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues) เป้าประสงค์ (Goals) และจุดเน้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และการกำหนดแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – based Budgeting) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. 2566, หน้า 54)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นองค์กรหลักขับเคลื่อนคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา และน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย
จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง
มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์
มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี
มีวินัย รักชาติศรัทธา
2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์
ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ
3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม
มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล
นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
มีความรู้ และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนา
อย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็น
มิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครและสถานศึกษา
มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูล
สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี
และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

อัตลักษณ์/ค่านิยมองค์กร

อัตลักษณ์ของสำนักงาน คือ “โปร่งใส สุจริต จิตอาสา น้อมนำศาสตร์
พระราชทานสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 1.3 การรักษาความมั่นคงภายใน และความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 2.5 การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านขนส่งด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพศักยภาพคน

ยุทธศาสตร์ที่ 3.1 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ 3.2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 3.3 การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสบนความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4.1 การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5.1 การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 6.1 การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 6.4 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ 6.5 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
ให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล

สรุปได้ว่า บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร มีสภาพโดยทั่วไป วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติโดยกระบวนการ 4Qs คือ สำนักงานคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพ ห้องเรียนคุณภาพ นักเรียนคุณภาพ เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการพัฒนาการศึกษาให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับโดยเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครที่ได้กำหนดไว้ เพื่อพัฒนานักเรียน พัฒนาสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 4. การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า 4.1 คุณลักษณะด้านบุคคล ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ไม่มีอำนาจพยากรณ์ ต่อประสิทธิผลโรงเรียน 4.2 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านทักษะความสามารถ 5. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ไว้ 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านทักษะความสามารถ

ประกาศ จิตรกรศิลป์ (2561, หน้า 169 – 172) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ประสิทธิผลโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน กับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านการจูงใจสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 46.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20006

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 217 – 218) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการศึกษพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน 3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 5. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 6. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน 7. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 8. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 9. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

นิศาชล นามสาย (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยโสธร โดยศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ในการบริหาร 2) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม 6) ด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม 7) ด้านภาวะผู้นำ 8) ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าสูงไปหาต่ำดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำ ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความรู้ในการบริหาร และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนใน

ศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่าควรพัฒนาเร่งด่วนใน 3 ลำดับแรกดังนี้คือ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านความรู้ในการบริหาร และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

เกรียงไกร แสนสุข (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร 7 สมรรถนะ คือ 1) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 2) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านการบริหารสถานศึกษา 4) ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 7) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน 4) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .762 5) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่ามี จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล

ของโรงเรียน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านหลักสูตรการสอน การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ และ 3) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 64.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 28477 6) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 สมรรถนะ ได้แก่ 6.1) สมรรถนะด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องพัฒนาตัวเองในด้านการบริหาร เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยศึกษาจากบุคคลที่ประสบความสำเร็จในสายงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนั้นต้นสังกัดจัดอบรมสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ และมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ 6.2) สมรรถนะด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาดูงาน โรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ และกำกับติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงานในด้านนี้ อย่างสม่ำเสมอ 6.3) สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญ ในการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพการศึกษา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหาร โรงเรียน เพิ่มพูนความรู้ทักษะ ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ เน้นการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่าย และติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะการสอน รองลงมา คือ ด้านทักษะการจัดการชั้นเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะประเมินผล และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ กับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ที่มีอันดับสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านการ มีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีอันดับต่ำ สุด คือ ด้านการบริหารที่ดี

พัฒน์พงษ์ แสงพันธ์ (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 หากพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ตามลำดับ และ 2) ผลการ เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Richard E. Boyatzis (2005. p. 14) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติและนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่กำหนด ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน และการทำงานเป็นทีม

Richard E. Boyatzis (2005, Abstract) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน "Creating a Competency-based Workplace" ผลการวิจัยสรุปได้ว่าความสามารถของมนุษย์และความฉลาดจะสามารถทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสามารถที่บุคลากรนำมาปฏิบัติในการทำงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและมีความรวดเร็ว การขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรจะต้องอาศัยความสามารถในการทำงานร่วมกัน จัดการ โดยใช้ยุทธศาสตร์และความสามารถทางธุรกิจ การกำจัดการจุดอ่อนและกำจัดการคู่แข่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และมีการจัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถของบุคคลด้วย

Davies B. and Ellison L. (2016, Abstract) ได้ทำการศึกษา เรื่องสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษาในประเทศไนจีเรีย ปัญหาคุณภาพทางวิชาการของนักเรียนกับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรียมีความเกี่ยวข้องกัน การวิจัยได้ทำการตรวจสอบสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศไนจีเรีย พบว่าการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานงบประมาณเป็นทักษะที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร

Scott B. Parry (2017, P.142) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะในการบริหารที่ให้ความสำคัญแก่ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาคือโรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่งในประเทศฮ่องกงโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการรวบรวม ข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูและสังเกตกิจกรรมการใช้คอมพิวเตอร์ครูผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านนี้ค่อนข้างมากและวิธีการที่ ผู้บริหารใช้เพื่อนำความเปลี่ยนแปลงด้านนี้สู่องค์กร ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 2) การพัฒนาตนเองและทีมงาน 3) การให้การสนับสนุนปัจจัยจูงใจ เช่น ทุนสนับสนุนหรือให้ความสำคัญต่อผู้ที่ทุ่มเท เพื่อความเปลี่ยนแปลง 4) การจัดสรรทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างพอเพียง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญที่สุดซึ่งอยู่ภายในบุคคลอันมีผลต่อการแสดงออก ในสถานการณ์ต่าง ๆ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จดีขึ้นได้ดังมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือมีประสิทธิภาพสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 นั้น ได้แก่

- 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาตนเองและทีมงาน 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การทำงานร่วมกัน 5) การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ 6) ภาวะผู้นำ เป็นต้น

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

J. Kijai. (1987, Abstract) ได้ศึกษา แนวทางการบรรลุประสิทธิผลของโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียน: กรณีศึกษาผู้บริหารและครูผู้สอนในศรีลังกา พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารและครูจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จมีประสิทธิภาพเกิดขึ้นในโรงเรียนและนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน

Teresa Kemunto Nyakundi (2012, Abstract) ได้ทำการศึกษา เรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษาในประเทศไนจีเรีย ปัญหาคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนกับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรียมีความเกี่ยวข้องกัน การวิจัยได้ทำการตรวจสอบสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศไนจีเรีย พบว่า การบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานงบประมาณเป็นทักษะที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร

Kene, D. and others. (2021. pp. 6 – 10) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษา สรุปว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาจะเป็นหนทางที่จะปรับปรุงการศึกษาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่สอนนักเรียนทุกคนให้มีมาตรฐานที่ดี โดยเป้าหมายที่สำคัญที่โรงเรียนจะต้องกำหนด คือ 1) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียน 2) เพิ่มปริมาณของหลักสูตรให้นักเรียนเลือกหลาย ๆ อย่างมีการจัดการที่ดี เกี่ยวกับการเงิน ธุรการ บุคลากร และเวลา ทั้งในระดับโรงเรียนและห้องเรียน จุดเน้นที่สำคัญคือ การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ

Minghe, J. (2021. P. 259) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียนและการปรับปรุงโรงเรียน: คำถามกระบวนทัศน์ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก ๆ นั้น โรงเรียนต้องมีกระบวนทัศน์มุ่งเน้นจุดมุ่งหมายของการศึกษาอย่างชัดเจน การมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับ

บริบทสังคมการจัดการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ในการบริหารงานของทุกองค์การ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยทราบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโรงเรียนโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดควมมีประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบของการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ 6 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) สมรรถนะการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 5) การสื่อสารและการจูงใจ 6) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เพราะประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของโรงเรียนในการบริหารจัดการที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน และผู้วิจัยยึดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ประสิทธิภาพโรงเรียนเกิดจากผลของการดำเนินงานภายในโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารทั่วไป ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อเป็นแนวทางในการนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มาใช้ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และจังหวัดอื่น ๆ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,281 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 136 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 180 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,965 คน จาก 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2566, ออนไลน์)

1.1.1 โรงเรียนขนาดกลาง 26 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 54 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 104 คน และครูผู้สอน จำนวน 421 คน รวม 579 คน

1.1.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ 10 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 40 คน และครูผู้สอน จำนวน 510 คน รวม 587 คน

1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาจำนวน 45 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,034 คน รวม 1,115 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2566 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 180 คน และครูผู้สอน จำนวน 118 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45 – 48)

1.2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 45 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ดังนี้

1.2.1.1 โรงเรียนกลาง จำนวน 26 โรงเรียน

1.2.1.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน

1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีการกำหนดสัดส่วนครูผู้สอน 2:3:4 ตามขนาดโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน และเลือกผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน โดยวิธีการเจาะจง ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 26 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 7 คน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน เจาะจงเลือกหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน โรงเรียนละ 4 คน เลือกครูผู้สอน โดยการสุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 2 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 182 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 8 คน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน เจาะจงเลือกหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน โรงเรียนละ 4 คน เลือกครูผู้สอน โดยการสุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ 80 คน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 9 คน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน เจาะจงเลือกหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน โรงเรียนละ 4 คน เลือกครูผู้สอน โดยการสุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 81 คน

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 45 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 180 คน และครูผู้สอน 118 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 343 คน ดังแสดงในตาราง 3 – 6

ตาราง 11 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ขนาดโรงเรียน	ประชากร							
	จำนวนบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	หัวหน้ากลุ่มงาน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	หัวหน้ากลุ่มงาน	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดกลาง	54	104	421	590	26	104	52	182
ขนาดใหญ่	37	40	510	587	10	40	30	80
ขนาดใหญ่พิเศษ	45	36	1,034	1,115	9	36	36	81
รวม	136	180	1,965	2,281	45	180	118	343

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566

ตาราง 12 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง				กลุ่มตัวอย่าง			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ครูผู้สอน	รวม
1	ลำปลาหางวิทยา	กลาง	2	4	6	12	1	4	2	7
2	เทพสวัสดิ์วิทยา	กลาง	2	4	7	13	1	4	2	7
3	วาริชวิทยา	กลาง	2	4	6	12	1	4	2	7
4	โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	กลาง	2	4	6	12	1	4	2	7
5	ทาสงครามวิทยา	กลาง	2	4	8	14	1	4	2	7
6	ช้างมิ่งพิทยานุกูล	กลาง	2	4	7	13	1	4	2	7
7	บะฮีวิทยาคม	กลาง	2	4	9	15	1	4	2	7
8	ภูริทัตต์วิทยา	กลาง	2	4	9	15	1	4	2	7
9	บงเหนือวิทยาคม	กลาง	2	4	12	18	1	4	2	7
10	ดำนมวงคำพิทยาคม	กลาง	2	4	15	21	1	4	2	7
11	หนองแวงวิทยา	กลาง	2	4	11	17	1	4	2	7
12	เฉลิมพระเกียรติฯ	กลาง	3	4	13	20	1	4	2	7
13	โพธิ์พิทยาคม	กลาง	2	4	15	21	1	4	2	7
14	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	กลาง	2	4	12	18	1	4	2	7
15	ศึกษาประชาสามัคคี	กลาง	2	4	15	21	1	4	2	7
16	นิคมน้ำอันเจริญวิทยา	กลาง	2	4	22	28	1	4	2	7
17	โคกสีวิทยาสรรค์	กลาง	2	4	21	27	1	4	2	7
18	ดงมะไฟวิทยา	กลาง	2	4	23	29	1	4	2	7
19	ท่าแร่ศึกษา	กลาง	2	4	21	27	1	4	2	7

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง				กลุ่มตัวอย่าง			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ครูผู้สอน	รวม
20	สองดาววิทยาคม	กลาง	3	4	31	38	1	4	2	7
21	โพธิ์แสนวิทยา	กลาง	2	4	26	32	1	4	2	7
22	หนองหลวงศึกษา	กลาง	2	4	31	37	1	4	2	7
23	แวงพิทยาคม	กลาง	2	4	25	31	1	4	2	7
24	คำเพิ่มพิทยา	กลาง	2	4	31	37	1	4	2	7
25	ท่านผู้หญิงจันทิมา พิงบารมี	กลาง	2	4	25	31	1	4	2	7
26	กุตเรือคำพิทยาคาร	กลาง	2	4	25	31	1	4	2	7
รวม			54	104	432	590	26	104	52	182

ตาราง 13 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง				กลุ่มตัวอย่าง			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ครูผู้สอน	รวม
1	เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	ใหญ่	3	4	29	36	1	4	3	8
2	ธรรมบวรวิทยา	ใหญ่	3	4	36	43	1	4	3	8
3	กุสุมาลย์วิทยาคม	ใหญ่	4	4	68	76	1	4	3	8
4	เต่างอยพัฒนศึกษา	ใหญ่	3	4	41	48	1	4	3	8
5	โพนงามศึกษา	ใหญ่	4	4	47	55	1	4	3	8
6	พรณาวุฒาจารย์	ใหญ่	4	4	54	62	1	4	3	8
7	คำตากลาราช ประชาสงเคราะห์	ใหญ่	4	4	52	60	1	4	3	8
8	กุดบากพัฒนศึกษา	ใหญ่	4	4	61	69	1	4	3	8
9	มัธยมวาริชภูมิ	ใหญ่	4	4	59	67	1	4	3	8
10	ร่มเกล้า	ใหญ่	4	4	60	68	1	4	3	8
รวม			37	40	507	584	10	40	30	80

ตาราง 14 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง				กลุ่มตัวอย่าง			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ครูผู้สอน	รวม
1	สกลพัฒนศึกษา	ใหญ่พิเศษ	5	4	84	93	1	4	4	9
2	พังโคนวิทยาคม	ใหญ่พิเศษ	5	4	84	93	1	4	4	9
3	บ้านม่วงพิทยาคม	ใหญ่พิเศษ	5	4	84	93	1	4	4	9
4	อากาศอำนวยศึกษา	ใหญ่พิเศษ	5	4	94	103	1	4	4	9
5	เตรียมอุดมศึกษาฯ	ใหญ่พิเศษ	5	4	120	129	1	4	4	9
6	มัธยมวานรนิวาส	ใหญ่พิเศษ	5	4	130	139	1	4	4	9
7	สว่างแดนดิน	ใหญ่พิเศษ	5	4	116	125	1	4	4	9
8	ธาตุพนมวิทยาคม	ใหญ่พิเศษ	5	4	143	152	1	4	4	9
9	สกลราชวิทยานุกูล	ใหญ่พิเศษ	5	4	171	180	1	4	4	9
รวม			45	36	1,026	1,107	9	36	36	81

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงแห่ง
ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม
มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานภาพ

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2 หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน
- 1.3 ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 2.1 น้อยกว่า 10 ปี
- 2.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
- 2.3 มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดโรงเรียน

- 3.1 โรงเรียนขนาดกลาง
- 3.2 โรงเรียนขนาดใหญ่
- 3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน
ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

- 1. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
- 2. การทำงานเป็นทีม
- 3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 4. การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- 5. การสื่อสารและการจูงใจ
- 6. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ซึ่งประกอบด้วย

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารทั่วไป

สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนต้นที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซัสไลเคอร์ท (Likert's Scale) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.1.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมี ดังนี้

- 2.1.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.1.2.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนอ

อาจารย์

ที่ปรึกษา

2.1.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

2.1.2.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

2.1.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์สอน ทางด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ครูผู้สอน 1 คน ดังนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

3.1) ดร.เทพเทววรรณ วงษาเนา รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฎ์โพธิ์ชัยทองวิทย์ อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

3.2) นายสรวิทย์ วิเชียรลม ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

4) ครูผู้สอนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นางวาสนี อุดมแสน ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฎ์โพธิ์ชัยทองวิทย์ อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

2.1.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) พบว่าได้ค่า IOC เท่ากับ 1.0 ถือว่ามีความสอดคล้องและนำไปใช้ได้

2.1.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.1.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน โรงเรียนละ 4 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน ดังต่อไปนี้

ตาราง 15 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try – out)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดของสถานศึกษา	กลุ่มทดลองใช้ (Try – out)			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ครูผู้สอน	รวม
1	โรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์	ขนาดกลาง	1	4	1	6
2	โรงเรียนค้อวิทยาคม	ขนาดกลาง	1	4	1	6
3	โรงเรียนคำเตยอุปถัมภ์	ขนาดกลาง	1	4	1	6
4	โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม	ขนาดใหญ่	1	4	1	6
5	โรงเรียนนาแกพิทยาคม	ขนาดใหญ่	1	4	1	6
6	โรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	ขนาดใหญ่	1	4	1	6
7	โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา	ขนาดใหญ่พิเศษ	1	4	1	6
8	โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์	ขนาดใหญ่พิเศษ	1	4	1	6
9	โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล	ขนาดใหญ่พิเศษ	1	4	1	6
10	โรงเรียนธาตุพนม	ขนาดใหญ่พิเศษ	1	4	1	6
รวม			10	40	10	60

2.1.2.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α – Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

2.2.10 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากการทดลองใช้เครื่องมือ ปรากฏดังนี้

2.2.10.1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.561 – 0.845 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910
- 2) การทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.533 – 0.905 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.914
- 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.713 – 0.878 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.892
- 4) การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.629 – 0.813 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.903
- 5) การสื่อสารและจูงใจ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.622 – 0.926 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.908
- 6) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.533 – 0.905 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936

2.2.10.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีดังนี้

- 1) การบริหารงานวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.443 – 0.835 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.897
- 2) การบริหารงานงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.650 – 0.851 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.907

3) การบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.562 – 0.843 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.905

4) การบริหารทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.515 – 0.838 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.933

2.2.11 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.12 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เกี่ยวกับสมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน นำไปใช้ในการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บ รวบรวม
ข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน ซึ่งมีการ
ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน
เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยัง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่ม
บริหารงาน และครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 343 คน โดยจัดส่ง
แบบสอบถามด้วยตนเอง ไปรษณีย์ หรือออนไลน์ โดยกำหนดระยะเวลาส่งแบบสอบถามคืน

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของ
ข้อมูลกรณีได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยออกติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองจนครบ
ซึ่งแบบสอบถามจัดส่งไป 343 ฉบับ ได้รับคืนมา 343 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 4.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

4.4 การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลางที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.5 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ถ้าค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะค่อยๆ เพิ่มขึ้น ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 – tailed) หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, หน้า 336 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 คือ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 คือ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 คือ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 คือ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 คือ สมรรถนะผู้บริหาร

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.6 การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการหาอำนาจพยากรณ์ของ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาค่าเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ชนิด Independent Samples

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบ

สมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นั้น ถ้าผลการวิจัยพบว่า การหาแนวทางพัฒนาด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าว มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีรายละเอียดดังนี้

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

1.1 เป็นอาจารย์ในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร
การศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3 ศึกษานิเทศก์ วิทญ์ฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษา
ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่

1.3.1 ดร.สุพร พงษ์สุวรรณ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทญ์ฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือ
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน ได้แก่

1.4.1 ดร.ประจักษ์ เข้มไคร ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

1.4.2 นายเอกศักดิ์ อาจหาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญศิลป์
“โพธิ์คำอนุสรณ์” อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

1.4.3 นายสรารุช วิเชียรลม ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์
อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

1.4.4 นายโชคชัย เศษอาจ ผู้อำนวยการโรงเรียน
พระเทพญาณวิศิษฎ์โพธิ์ชัยทองวิทย์ อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

1.4.5 ดร.เทพเทววรรณ วงษาเนา ผู้อำนวยการโรงเรียน
พระเทพญาณวิศิษฎ์โพธิ์ชัยทองวิทย์ อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

1.5 ครูผู้สอน วิทญ์ฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษา
ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่

1.5.1 ดร.มาณวิกา อาแพงพันธ์ ครูวิทญ์ฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านที่มี อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสม นำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
X	แทน	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
X_1	แทน	การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
X_2	แทน	การทำงานเป็นทีม
X_3	แทน	ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา สู่ความ เป็นเลิศ
X_4	แทน	การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
X_5	แทน	การสื่อสารและการจูงใจ
X_6	แทน	คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา
X_t	แทน	ผลรวมของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
Y_1	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไป
Y_t	แทน	ผลรวมของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
L	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
S	แทน	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
E	แทน	ผลสำเร็จของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

S.E.-est แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

Y' แทน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูป
คะแนนดิบ

Z' แทน ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จาก
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 343 ฉบับ โดยจำแนกเป็น
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 ฉบับ หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 180 คน และครูผู้สอน 118
ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 343 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ
100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่
ศึกษาเกี่ยวกับ สถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหา
ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับ
มาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้
ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ทักษะมีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป ดังตาราง 16

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	45	13.10
2. หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	180	52.50
3. ครูผู้สอน	118	34.40
รวม	343	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดกลาง	182	53.10
2. โรงเรียนขนาดใหญ่	80	23.30
3. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	81	23.60
รวม	343	100.00

ตาราง 16 (ต่อ)

สถานภาพของผู้แบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	158	46.10
2. ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	102	29.70
3. มากกว่า 20 ปี	83	24.20
รวม	343	100.00

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 343 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 มากกว่า 20 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 17

ตาราง 17 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม

ด้านที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	4.66	0.39	มากที่สุด	2
2	การทำงานเป็นทีม	4.66	0.35	มากที่สุด	1
3	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.58	0.44	มากที่สุด	5
4	การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.53	0.43	มากที่สุด	6
5	การสื่อสารและการจูงใจ	4.61	0.39	มากที่สุด	4
6	คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	4.62	0.38	มากที่สุด	3
รวม		4.61	0.28	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน โดยรวม ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.66$) การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.66$) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.62$) การสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X} = 4.61$) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.58$) และการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.53$)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.1.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 18 - 22

ตาราง 18 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีความชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.62	0.54	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรควิสัยทัศน์ที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับนโยบาย ค่านิยมหลักขององค์กร	4.65	0.53	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้	4.69	0.48	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายและจูงใจให้บุคลากรมีเป้าหมายและมองไปในทิศทางเดียวกัน	4.73	0.47	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายให้บุคลากรเข้าใจถึงแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน	4.68	0.53	มากที่สุด	3

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการบุคลากรให้ร่วมมือกันพ้องศรัทธามุ่งสู่ผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	4.60	0.52	มากที่สุด	6
รวม		4.66	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 18 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายและจูงใจให้บุคลากรมีเป้าหมายและมองไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.73$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น สามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ ($\bar{X} = 4.69$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายให้บุคลากรเข้าใจถึงแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.68$) ตามลำดับ

ตาราง 19 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การทำงานเป็นทีม

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	4.63	0.51	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	4.67	0.48	มากที่สุด	3

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	4.63	0.51	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	4.67	0.48	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน	4.69	0.48	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและยอมรับข้อติของของทีม	4.64	0.51	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความสามัคคีและความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาในการทำงานร่วมกัน	4.67	0.48	มากที่สุด	2
รวม		4.66	0.35	มากที่สุด	

จากตาราง 19 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.69$) ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความสามัคคีและความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.67$) และผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.67$) ตามลำดับ

ตาราง 20 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
และการสร้างนวัตกรรม

ข้อ	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้าง นวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน พัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบทำให้ เกิดนวัตกรรม	4.71	0.46	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้ อย่างถูกต้องเหมาะสมและคล่องแคล่ว	4.72	0.46	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันมาใช้ในการบริหารงานอย่าง สร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.66	0.48	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความคิด สร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนางานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.22	1.16	มาก	4
รวม		4.58	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 20 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้ อย่างถูกต้องเหมาะสมและคล่องแคล่ว ($\bar{X} = 4.72$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบทำให้ ($\bar{X} = 4.71$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ

ตาราง 21 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การบริหารองค์กร
ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ข้อ	การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาเป็น ผู้นำการวางแผนบริหารสถานศึกษาให้ พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง	4.19	1.12	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหาร โครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่นเพื่อ พัฒนาองค์การให้สามารถปรับตัวให้ เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.60	0.55	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์ ความรู้ใหม่และนำไปใช้ในการบริหาร สถานศึกษาเพื่อการปรับเปลี่ยนการ บริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.62	0.53	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกิดความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยอาศัยเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ประกอบการตัดสินใจ	4.59	0.50	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัลในการบริหาร ใหม่ ๆ มาใช้อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.64	0.52	มากที่สุด	1
รวม		4.53	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 21 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ

เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัลในการบริหารใหม่ ๆ มาใช้อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.64$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.63$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารโครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่นเพื่อพัฒนาองค์การให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

ตาราง 22 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การสื่อสารและการจูงใจ

ข้อ	การสื่อสารและการจูงใจ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การพูด และเทคนิคการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์	4.52	0.53	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายโดยเทคโนโลยีเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสาร	4.60	0.50	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและจูงใจบุคลากรภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.65	0.54	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารที่ดีเพื่อจูงใจบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว	4.56	0.59	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชักจูง โนมนาวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	4.73	0.48	มากที่สุด	1
รวม		4.62	0.38	มากที่สุด	

จากตาราง 22 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การสื่อสารและการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชักจูง โน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.73$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและจูงใจบุคลากรภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 4.73$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายโดยเทคโนโลยี เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

ตาราง 23 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	คาสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติของทางราชการ	4.63	0.52	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน	4.54	0.53	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความศรัทธาเชื่อถือให้กับผู้อื่น และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข	4.64	0.51	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ วินัยในตนเอง และพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ	4.67	0.52	มากที่สุด	1

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษา รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	4.62	0.56	มากที่สุด	4
รวม		4.62	0.38	มากที่สุด	

จากตาราง 23 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพวิสัยทัศน์ วินัยในตนเอง และพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.67$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความศรัทธาเชื่อถือให้กับผู้อื่น และอยู่รวมกันกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.64$) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติของทางราชการ ($\bar{X} = 4.63$) ตามลำดับ

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 24

ตาราง 24 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การบริหารงานวิชาการ	4.62	0.35	มากที่สุด	4
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.68	0.35	มากที่สุด	1
3	การบริหารงานบุคคล	4.67	0.38	มากที่สุด	3
4	การบริหารทั่วไป	4.67	0.37	มากที่สุด	2
รวม		4.66	0.33	มากที่สุด	

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.68$) การบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.67$) การบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.67$) และการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.62$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 25 – 28

ตาราง 25 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ

ข้อ	การสื่อสารและการจูงใจ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	4.67	0.52	มาก	3
2	โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน	4.51	0.53	มาก	10
3	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	4.59	0.54	มากที่สุด	9
4	โรงเรียนมีการวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.61	0.53	มากที่สุด	6
5	โรงเรียนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.60	0.53	มากที่สุด	7
6	โรงเรียนมีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่ง เรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน	4.59	0.53	มากที่สุด	8
7	โรงเรียนมีการแนะแนวและการนิเทศ การศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและมี ประสิทธิภาพ	4.64	0.50	มากที่สุด	4
8	โรงเรียนมีการประกันคุณภาพภายในและ การรักษามาตรฐาน การศึกษาอย่างเป็น ระบบ	4.62	0.55	มากที่สุด	5
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมชุมชนให้มีความ เข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความ ร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น	4.70	0.48	มากที่สุด	1
10	โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้ สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.69	0.47	มากที่สุด	2
รวม		4.62	0.38	มากที่สุด	

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ($\bar{X} = 4.70$) โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.69$) และโรงเรียนมีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.67$) ตามลำดับ

ตาราง 26 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน การบริหารงานงบประมาณ

ข้อ	การบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	4.69	0.48	มากที่สุด	3
2	โรงเรียนมีการขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	4.74	0.45	มากที่สุด	1
3	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา	4.64	0.52	มากที่สุด	6
4	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ	4.60	0.51	มากที่สุด	7

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแลบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	4.65	0.48	มากที่สุด	5
6	โรงเรียนมีการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน	4.72	0.47	มากที่สุด	2
7	โรงเรียนการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน	4.69	0.48	มากที่สุด	4
รวม		4.68	0.35	มากที่สุด	

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน การบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ โรงเรียนมีการขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ ($\bar{X} = 4.47$) โรงเรียนมีการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน ($\bar{X} = 4.72$) โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ($\bar{X} = 4.69$) ตามลำดับ

ตาราง 27 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคคล

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.68	0.47	มากที่สุด	3
2	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.63	0.49	มากที่สุด	7
3	โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ	4.74	0.44	มากที่สุด	1
4	โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.67	0.50	มากที่สุด	6
5	โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.68	0.47	มากที่สุด	2

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.68	0.48	มากที่สุด	4
7	โรงเรียนมีการส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.65	0.51	มากที่สุด	5
รวม		4.67	0.38	มากที่สุด	

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.74$) โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.68$) และโรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.68$) ตามลำดับ

ตาราง 28 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน การบริหารทั่วไป

ข้อ	การบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	4.58	0.51	มากที่สุด	9
2	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงาน การศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบาย และแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	4.71	0.46	มากที่สุด	2
3	โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.72	0.49	มากที่สุด	1
4	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.68	0.50	มากที่สุด	5
5	โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน	4.62	0.55	มากที่สุด	
6	โรงเรียนมีการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา	4.68	0.51	มากที่สุด	6
7	โรงเรียนมีการประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4.68	0.47	มากที่สุด	4

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
8	โรงเรียนมีการพัฒนาศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	4.65	0.53	มากที่สุด	8
9	โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	4.70	0.48	มากที่สุด	3
10	โรงเรียนมีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	4.67	0.49	มากที่สุด	7
รวม		4.67	0.37	มากที่สุด	

จากตาราง 28 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน การบริหารทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.67$) โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.71$) และโรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.71$) ตามลำดับ

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ

เซฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 29

ตาราง 29 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพ

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์เทาทัน การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.039	2	0.019	0.126	0.881
	ภายในกลุ่ม	52.516	340	0.154		
	รวม	52.555	342			
2. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.028	2	0.014	0.106	0.899
	ภายในกลุ่ม	44.212	340	0.130		
	รวม	44.240	342			
3. การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและการ สร้างสรรค์นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.272	2	0.136	0.674	0.510
	ภายในกลุ่ม	68.546	340	0.202		
	รวม	68.817	342			
4. การบริหารองค์กรใน สถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.134	2	0.067	0.346	0.708
	ภายในกลุ่ม	66.069	340	0.194		
	รวม	66.204	342			
5. การสื่อสารและ การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.160	2	0.080	0.520	0.595
	ภายในกลุ่ม	52.295	340	0.154		
	รวม	52.455	342			

ตาราง 29 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.167	2	0.084	0.549	0.578
	ภายในกลุ่ม	51.767	340	0.152		
	รวม	51.934	342			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.017	2	0.008	0.106	0.900
	ภายในกลุ่ม	27.151	340	0.080		
	รวม	27.168	342			

จากตาราง 29 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ มีความแตกต่างกัน”

2.3.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 30

ตาราง 30 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.146	2	0.073	0.474	0.623
	ภายในกลุ่ม	52.409	340	0.154		
	รวม	52.555	342			
2. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.210	2	0.105	0.811	0.445
	ภายในกลุ่ม	44.030	340	0.129		
	รวม	44.240	342			
3. การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและการ สร้างสรรค์นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.929	2	0.464	2.325*	0.099
	ภายในกลุ่ม	67.889	340	0.200		
	รวม	68.817	342			
4. การบริหารองค์กร ในสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.282	2	0.141	0.727	0.484
	ภายในกลุ่ม	65.922	340	0.194		
	รวม	66.204	342			
5. การสื่อสารและ การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.081	2	0.041	0.264	0.768
	ภายในกลุ่ม	52.374	340	0.154		
	รวม	52.455	342			
6. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.449	2	0.225	1.483	0.228
	ภายในกลุ่ม	51.485	340	0.151		
	รวม	51.934	342			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.054	2	0.027	0.342	0.711
	ภายในกลุ่ม	27.113	340	0.080		
	รวม	27.168	342			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเขตที่ตั้งโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน”

2.3.3 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 31

ตาราง 31 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์เทาทันการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.292	2	0.146	0.949	0.388
	ภายในกลุ่ม	52.263	340	0.154		
	รวม	52.555	342			
2. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.223	2	0.111	0.861	0.424
	ภายในกลุ่ม	44.017	340	0.129		
	รวม	44.240	342			
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.737	2	0.369	1.840	0.160
	ภายในกลุ่ม	68.080	340	0.200		
	รวม	68.817	342			

ตาราง 31 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. การบริหารองค์กรใน สถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.109	2	0.054	0.279	0.757
	ภายในกลุ่ม	66.095	340	0.194		
	รวม	66.204	342			
5. การสื่อสารและการ จูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.090	2	0.045	0.293	0.746
	ภายในกลุ่ม	52.365	340	0.154		
	รวม	52.455	342			
6. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.072	2	0.536	3.584*	0.029
	ภายในกลุ่ม	50.862	340	0.150		
	รวม	51.934	342			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.174	2	0.087	1.097	0.335
	ภายในกลุ่ม	26.993	340	0.079		
	รวม	27.168	342			

จากตาราง 31 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามเขตที่ตั้งโรงเรียน มีความแตกต่างกัน”

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 32

ตาราง 32 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.136	2	0.068	0.527	0.591
	ภายในกลุ่ม	43.897	340	0.129		
	รวม	44.033	342			
2. การบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.058	2	0.029	0.223	0.800
	ภายในกลุ่ม	43.877	340	0.129		
	รวม	43.935	342			
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.125	2	0.062	0.422	0.656
	ภายในกลุ่ม	50.261	340	0.148		
	รวม	50.386	342			
4. การบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.161	2	0.081	0.559	0.572
	ภายในกลุ่ม	48.987	340	0.144		
	รวม	49.149	342			
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.057	2	0.029	0.258	0.773
	ภายในกลุ่ม	37.835	340	0.111		
	รวม	37.892	342			

จากตาราง 32 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน”

4.2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 33

ตาราง 33 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.295	2	0.148	1.148	0.319
	ภายในกลุ่ม	43.738	340	0.129		
	รวม	44.033	342			
2. การบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.411	2	0.206	1.605	0.202
	ภายในกลุ่ม	43.524	340	0.128		
	รวม	43.935	342			
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.249	2	0.125	.844	0.431
	ภายในกลุ่ม	50.137	340	0.147		
	รวม	50.386	342			
4. การบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.349	2	0.174	1.216	0.298
	ภายในกลุ่ม	48.800	340	0.144		
	รวม	49.149	342			
ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.299	2	0.149	1.352	0.260
	ภายในกลุ่ม	37.593	340	.111		
	รวม	37.892	342			

จากตาราง 33 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

2.4.3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 34

ตาราง 34 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.008	2	0.004	0.030	0.970
	ภายในกลุ่ม	44.025	340	0.129		
	รวม	44.033	342			
2. การบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.032	2	0.016	0.124	0.883
	ภายในกลุ่ม	43.903	340	0.129		
	รวม	43.935	342			
4. การบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.010	2	.005	.034	.967
	ภายในกลุ่ม	49.139	340	0.145		
	รวม	49.149	342			
ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.005	2	.003	.023	.978
	ภายในกลุ่ม	37.887	340	0.111		
	รวม	37.892	342			

จากตาราง 34 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 35

ตาราง 35 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
X_t												
X_1	0.760**											
X_2	0.744**	0.616**										
X_3	0.807**	0.569**	0.521**									
X_4	0.802**	0.493**	0.476**	0.802**								
X_5	0.755**	0.459**	0.512**	0.520**	0.596**							
X_6	0.296**	0.052	0.034	0.045	0.073	0.064						
Y_t	0.643**	0.473**	0.544**	0.446**	0.523**	0.631**	0.075					
Y_1	0.634**	0.430**	0.492**	0.435**	0.533**	0.618**	0.140**	0.868**				
Y_2	0.562**	0.428**	0.485**	0.386**	0.434**	0.545**	0.079	0.929**	0.755**			
Y_3	0.558**	0.418**	0.481**	0.363**	0.459**	0.586**	0.034	0.904**	0.693**	0.805**		
Y_4	0.563**	0.427**	0.500**	0.423**	0.457**	0.524**	0.023	0.897**	0.687**	0.788**	0.745**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.643 ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 6 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy1} = 0.634$) ด้านการบริหารทั่วไป (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy4} = 0.563$) ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy2} = 0.562$)

ตาราง 36 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ (Y_t)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.473**	ปานกลาง
2. การทำงานเป็นทีม (X_2)	0.544**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3)	0.446**	ปานกลาง
4. การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4)	0.523**	ปานกลาง
5. การสื่อสารและการจูงใจ (X_5)	0.631**	ปานกลาง
6. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (X_6)	0.075**	ต่ำ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X_t)	0.643**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_1y_1} = 0.643$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การสื่อสารและการจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_5y_1} = 0.631$) การทำงานเป็นทีม (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y_1} = 0.544$) การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y_1} = 0.523$) การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_1y_1} = 0.473$) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_1} = 0.446$) และคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r_{x_6y_1} = 0.075$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 37 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ (Y_1)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.430**	ปานกลาง
2. การทำงานเป็นทีม (X_2)	0.492**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3)	0.435**	ปานกลาง
4. การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4)	0.533**	ปานกลาง
5. การสื่อสารและการจูงใจ (X_5)	0.618**	ปานกลาง
6. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (X_6)	0.140**	ต่ำ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X_T)	0.634**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ (Y_1) พบว่าโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xyt} = 0.643$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ การบริหารงานวิชาการ (Y_1) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ (X_5) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_5y_1} = 0.618$) รองลงมา การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y_1} = 0.533$) รองลงมา การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y_1} = 0.492$) ตามลำดับ

ตาราง 38 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.428**	ปานกลาง
2. การทำงานเป็นทีม (X_2)	0.485**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3)	0.386**	ปานกลาง
4. การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4)	0.434**	ปานกลาง
5. การสื่อสารและการจูงใจ (X_5)	0.545**	ปานกลาง
6. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (X_6)	0.079**	ต่ำ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X_t)	0.562**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานงบประมาณ (Y_2) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy2} = 0.562$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการ (Y_2) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ (X_5) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานงบประมาณ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x5y2} = 0.545$) รองลงมา การทำงานเป็นทีม (X_2) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานงบประมาณ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x2y2} = 0.485$) รองลงมา การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานงบประมาณ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x4y2} = 0.434$) ตามลำดับ

ตาราง 39 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคคล (Y_3)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	การบริหารงานบุคคล (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.418**	ปานกลาง
2. การทำงานเป็นทีม (X_2)	0.481**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3)	0.363**	ปานกลาง
4. การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4)	0.459**	ปานกลาง
5. การสื่อสารและการจูงใจ (X_5)	0.586**	ปานกลาง
6. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (X_6)	0.034**	ปานกลาง
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X_t)	0.558**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคคล (Y_3) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy3} = 0.558$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานบุคคล (Y_3) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ (X_5) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคคล (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x5y3} = 0.586$) รองลงมา การทำงานเป็นทีม (X_2) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคคล (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x2y3} = 0.481$) รองลงมา การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคคล (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x4y3} = 0.459$) ตามลำดับ

ตาราง 40 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารทั่วไป (Y_4)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	การบริหารทั่วไป (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.427**	ปานกลาง
2. การทำงานเป็นทีม (X_2)	0.500**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3)	0.423**	ปานกลาง
4. การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4)	0.457**	ปานกลาง
5. การสื่อสารและการจูงใจ (X_5)	0.524**	ปานกลาง
6. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (X_6)	0.023**	ต่ำ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X_t)	0.563**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารทั่วไป (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy4} = 0.563$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทั่วไป (Y_4) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ (X_5) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารทั่วไป (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x5y4} = 0.524$) รองลงมา การทำงานเป็นทีม (X_2) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารทั่วไป (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x2y4} = 0.500$) รองลงมา การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารทั่วไป (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x4y4} = 0.457$) ตามลำดับ

ตาราง 41 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน				
	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_1)	การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	การบริหารงานบุคคล (Y_3)	การบริหารทั่วไป (Y_4)
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	ปานกลาง 0.473**	ปานกลาง 0.430**	ปานกลาง 0.428**	ปานกลาง 0.418**	ปานกลาง 0.427**
2. การทำงานเป็นทีม (X_2)	ปานกลาง 0.544**	ปานกลาง 0.492**	ปานกลาง 0.485**	ปานกลาง 0.481**	ปานกลาง 0.500**
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3)	ปานกลาง 0.446**	ปานกลาง 0.435**	ปานกลาง 0.386**	ปานกลาง 0.363**	ปานกลาง 0.423**

ตาราง 41 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน				
	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_1)	การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	การบริหารงานบุคคล (Y_3)	การบริหารทั่วไป (Y_4)
4. การบริหารองค์กร ในสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง (X_4)	ปานกลาง 0.523**	ปานกลาง 0.533**	ปานกลาง 0.434**	ปานกลาง 0.459**	ปานกลาง 0.457**
5. การสื่อสารและ การจูงใจ (X_5)	ปานกลาง 0.631**	ปานกลาง 0.618**	ปานกลาง 0.545**	ปานกลาง 0.586**	ปานกลาง 0.524**
6. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา (X_6)	ต่ำ 0.075**	ต่ำ 0.140**	ต่ำ 0.079**	ต่ำ 0.034**	ต่ำ 0.023**
สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (X_t) โดยรวม	ปานกลาง 0.643**	ปานกลาง 0.634**	ปานกลาง 0.562**	ปานกลาง 0.558**	ปานกลาง 0.563**

จากตาราง 41 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมในระดับปานกลาง ($r_{XtYt} = 0.643^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ ($r_{XtY1} = 0.643^{**}$) การบริหารทั่วไป ($r_{XtY4} = 0.634^{**}$) การบริหารงบประมาณ ($r_{XtY2} = 0.562^{**}$) และการบริหารงาน

บุคคล ($r_{xy3} = .558^{**}$)

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 สมรรถนะมีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 42

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การสื่อสารและ การจูงใจ (X_5)	.631	.398	.397	.342	.044	.402	7.801**	.000
การทำงานเป็นทีม (X_2)	.682	.465	.461	.243	.044	.263	5.586**	.000
การบริหารองค์กร ในสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง (X_4)	.693	.480	.475	.120	.038	.158	3.142**	.002

$\alpha = 1.410$ S.E._{est} = $\pm .24114$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้อย่างโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ (X_5) การทำงานเป็นทีม (X_2) การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสื่อสารและการจูงใจ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.402 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.263 และการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.158 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม ได้ร้อยละ 47.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .24114$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y_t = 1.410 + .342X_5 + .243X_2 + .120X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = .402 Z_5 + .263 Z_2 + .158 Z_4$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การสื่อสารและการจูงใจ (X_5)	.618	.382	.380	.362	.048	.395	7.483**	.000
การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4)	.651	.424	.421	.163	.042	.200	3.879**	.000
การทำงานเป็นทีม (X_2)	.670	.449	.444	.191	.048	.192	3.985**	.000

ตาราง 43 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหาร สถานศึกษา (X ₆)	.677	.458	.451	.086	.037	.093	2.319*	.021

$\alpha = 0.930$ $S.E._{est} = \pm .26577$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน พบว่า พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ(X₄) การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X₅) และการทำงานเป็นทีม (X₂) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (X₆)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสื่อสารและการจูงใจ(X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.395 รองลงมา คือ การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.200 สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.192 และการทำงานเป็นทีม (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.093 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 45.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .26577$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = .930 + .362 X_4 + .163 X_5 + .191 X_2 + .086 X_6$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.395 Z_4 + 0.200 Z_5 + 0.192 Z_2 + 0.093 Z_6$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การสื่อสารและการ จูงใจ (X_5)	.545	.296	.294	.346	.047	.378	7.319**	.000
การทำงานเป็นทีม (X_2)	.595	.354	.350	.215	.058	.216	3.710**	.000
การมีวิสัยทัศน์เท่า ทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.602	.363	.357	.111	.052	.122	2.160*	.032

$$\alpha = 1.560 \quad S.E._{est} = \pm .28739$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารงาน
งบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ (X_5)
การทำงานเป็นทีม (X_2) และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสื่อสารและการจูงใจ (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.378 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.216 และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.122 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารงานงบประมาณ ได้ร้อยละ 35.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.28739

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.560 + .346 X_5 + .215 X_2 + .111 X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = .378 Z_5 + .216 Z_2 + .122 Z_1$$

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารงานบุคคล (Y₃)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การสื่อสารและการจูงใจ (X ₅)	.586	.343	.341	.398	.054	.406	7.311**	.000
การทำงานเป็นทีม (X ₂)	.623	.388	.384	.234	.054	.220	4.327**	.000
การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X ₄)	.629	.395	.390	.098	.047	.113	2.077*	.039

$$a = 1.303 \quad S.E._{est} = \pm .29975$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4) การทำงานเป็นทีม (X_2) และการสื่อสารและการจูงใจ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสื่อสารและการจูงใจ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.406 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม (X_2) มีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.220 และการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.113 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 39 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .29975$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.303 + .398 X_5 + .234 X_2 + .098 X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = .406 Z_5 + .220 Z_2 + .113 Z_4$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารทั่วไป (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การสื่อสารและการจูงใจ (X_5)	.524	.274	.272	.282	.055	.291	5.097**	.000
การทำงานเป็นทีม (X_2)	.589	.347	.343	.294	.055	.279	5.354**	.000

ตาราง 46 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การบริหารองค์กร ในสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง (X ₄)	.601	.361	.355	.129	.048	.150	2.692**	.007

$$a = 1.412 \quad S.E._{est} = \pm .30440$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สื่อสารและการจูงใจ (X₅) การการทำงานเป็นทีม (X₂) และการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X₄)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสื่อสารและการจูงใจ (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.291 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.279 และ การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.150 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การบริหารทั่วไป ได้ร้อยละ 35.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .30440$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.412 + .282 X_5 + .294 X_2 + .129 X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = .291 Z_5 + .279 Z_2 + .150 Z_4$$

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**

ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนครทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ การสื่อสารและ
การจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 47

ตาราง 47 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์/สมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ตัวแปรเกณฑ์/ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน					สรุป
	การบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	การบริหารงานงบประมาณ (Y ₂)	การบริหารงานบุคคล (Y ₃)	การบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y ₁)	
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง (X ₁)	X	✓	X	X	X	ไม่มีอำนาจพยากรณ์
2. การทำงานเป็นทีม (X ₂)	✓	✓	✓	✓	✓	มีอำนาจพยากรณ์
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ การสร้างสรค์นวัตกรรม (X ₃)	X	X	X	X	X	ไม่มีอำนาจพยากรณ์

ตาราง 47 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์/สมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ตัวแปรเกณฑ์/ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน					สรุป
	การบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	การบริหารงานงบประมาณ (Y ₂)	การบริหารงานบุคคล (Y ₃)	การบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y ₅)	
4. การบริหารองค์กรใน สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X ₄)	✓	X	✓	✓	✓	มีอำนาจพยากรณ์
5. การสื่อสารและการจูงใจ (X ₅)	✓	✓	✓	✓	✓	มีอำนาจพยากรณ์
6. คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X ₆)	✓	X	X	X	X	ไม่มีอำนาจพยากรณ์

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 47 พบว่า สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในภาพรวม จำนวน 3 ด้าน คือ การสื่อสารและการจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงนำไปหาแนวทางการพัฒนาต่อไป

ดังนั้นผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 สมรรถนะมีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน”

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 3 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 10 ท่าน

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 “การสื่อสารและการจูงใจ” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสื่อสารที่ชัดเจนจะช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับทีมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมีความสำคัญในการขยายขอบเขตการเชื่อมโยงและการเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการสื่อ เช่น การให้คำชม การสนับสนุนการพัฒนาหรือการให้โอกาสในการเติบโต เพื่อกระตุ้นและเพิ่มพลังให้กับสมาชิกในทีม ...”

(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีหลักการสื่อสารที่ดีเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารฝึกการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีกระบวนการถ่ายทอดสัญญาณข้อความระหว่างผู้ส่งสารและสารผ่านช่องทางหรือวิธีการที่ทันสมัย ใช้ภาษาที่ถูกต้องมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสารและสามารถสร้างความเข้าใจให้กับผู้รับสารอันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจและการขับเคลื่อนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลได้...”

(สรารุณ วิเชียรลม, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นรวดเร็วและตรงประเด็นพูดและใช้เทคนิคการสื่อสารอย่างเหมาะสม เปิดใจกว้างเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยเสริมประสิทธิภาพในการสื่อสาร มีความยืดหยุ่นและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลจะช่วยให้เกิดการจูงใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น”

(โชคชัย เศษอาจ, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารในองค์กรที่ดีซึ่งจะช่วยให้การถ่ายทอดข้อมูลการมอบหมายงานเข้าใจตรงกันและเป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรทั้งนี้ควรใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้นการสื่อสารช่วยสร้างความรักความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีต่อการสื่อสารด้วยความเมตตาของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนยังประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนในที่สุด...”

(เทพเทววรรณ วงษาเนา, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุมออนไลน์ การใช้สื่อสังคม หรือการส่งข้อมูลผ่านช่องทางดิจิทัล ช่วยให้การสื่อสารเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุม มีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเต็มที่ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีมาช่วยในการสื่อสาร เพื่อให้ข้อมูลถึงมือทุกฝ่ายอย่างถูกต้อง ทันเวลา ผู้บริหารควรใช้การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและแรงบันดาลใจ เพื่อให้ทุกคนมุ่งไปในทิศทางเดียวกันโดยการสร้างเป้าหมายร่วมและการสนับสนุนที่ต่อเนื่อง...”

(มาณวิภา อาแพงพันธ์, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วม การสื่อสารต้องยืดหยุ่นและปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มผู้ฟัง โดยการใช้เทคโนโลยีและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการจงใจที่เหมาะสมจะทำให้ครูและบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมและมีเป้าหมายเดียวกัน...”

(เอกศักดิ์ อาจหาญ, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ในศตวรรษที่ 21 นี้ ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารอย่างชัดเจน เพื่อให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองเข้าใจในเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายมีการทำงานร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน การสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์และเทคโนโลยีช่วยให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและครอบคลุม ทำให้เกิดความรู้สึกที่พึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายไว้ และทำให้องค์การดำรงอยู่และพัฒนาไปได้ในทุกสถานการณ์...”

(บุญธรรม อ้วนกันยา, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ เนื่องจากการสื่อสารที่ดีจะทำให้ทุกคนเข้าใจในเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน ขณะที่การจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้ทีมงานทำงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ผู้บริหารที่สามารถสื่อสารได้ดีจะทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกได้รับการสนับสนุนและให้ความสำคัญ ขณะที่การจูงใจทำให้บุคลากรมีแรงผลักดันในการทำงานร่วมกันในเชิงบวก...”

(สุรพร พงษ์สุวรรณ, 17 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารที่สามารถสื่อสารได้ดีจะทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกได้รับการสนับสนุนและให้ความสำคัญ ขณะที่การจูงใจทำให้บุคลากรมีแรงผลักดันในการทำงานร่วมกันในเชิงบวก ทั้งนี้การสื่อสารที่หลากหลายช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทำให้ครูและนักเรียนรู้สึกมีคุณค่าและกระตือรือร้นในการทำงาน...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารให้เข้ากับสถานการณ์ ชัดเจนอย่างตรงไปตรงมาเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและการทำงานที่ร่วมมือกันสมรรถนะการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ การเปิดช่องทางให้ทุกฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลเป็นการเสริมสร้างความร่วมมือและการเข้าใจที่ดีขึ้นในองค์กร...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

ตาราง 48 การสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 การสื่อสารและการจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อเสนอแนะแนวทาง พัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ประจักษ์ เติมโคตร	สรายุทธ วิเชียรลม	ไชศุชัย เศษอาจ	เทพเทววรรณ วงษาแนว	มานวิภา ออแสงพันธ์	เอกศักดิ์ อัจหาญ	บุญธรรม อภินันทยา	สุพร พงษ์สุวรรณ	รัชชัย ไฟเหล็ก	สาธิต บัญเฒ่า		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสื่อสารข้อมูลชัดเจน สร้างความเข้าใจตรงกัน และสามารถกระตุ้นการ ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100.00
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสร้างความเข้าใจ ร่วมกันระหว่าง ครู นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถ ร่วมงานไปในทิศทาง ในทางเดียวกัน	✓			✓	✓		✓		✓		5	50.00
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีวิธีการสื่อสารที่ หลากหลายโดยนำสื่อ และเทคโนโลยี นวัตกรรมเข้ามาเพิ่ม ช่องทางในการสื่อสาร ให้เหมาะสมกับผู้รับสาร	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	7	70.00

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทาง พัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ประจักษ์กร เข้มโต	สราวุธ วิเชียรลม	โชคชัย เศษอาจ	เทพเทววรรณ วงษาเนา	มานวิภา ออแพงพันธ์	เอกศักดิ์ อัจหาญ	บุญธรรม อ้วนกันยา	สุพร พงษ์สุวรรณ	ธวัชชัย ไพฑูริ	สาธิต บุญใบ		
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างปฏิสัมพันธ์ และสร้างความร่วมมือ ในการทำงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9	90.00
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรับฟังความคิดเห็น จากทุกฝ่าย และ สามารถแลกเปลี่ยน เรียนรู้ข้อมูล ซึ่งช่วย สร้างความร่วมมือและ การเข้าใจที่ดีในองค์กร		✓	✓	✓		✓				✓	5	50.00

จากตาราง 48 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การสื่อสารและการจูงใจดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารข้อมูลชัดเจน สร้างความเข้าใจตรงกันและ
สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่าง ครู นักเรียน
และผู้ปกครอง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถร่วมงานไปในทิศทางในทางเดียวกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายโดยนำสื่อและ
เทคโนโลยีนวัตกรรมเข้ามาเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสาร

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างปฏิสัมพันธ์และสร้างความร่วมมือในการทำงาน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ซึ่งช่วยสร้างความร่วมมือและการเข้าใจที่ดีในองค์กร

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 “การทำงานเป็นทีม” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การทำงานร่วมกันในทีมถือเป็นทักษะทางสังคมที่สำคัญมาก สำหรับการทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปได้ดีและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกคนในทีม เข้าใจบทบาท และหน้าที่ของแต่ละบุคคล สื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม พร้อมทั้งร่วมตัดสินใจในทุก ๆ ขั้นตอน...”

(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารควรมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความพึงพอใจ ความรักใคร่ และความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดความร่วมมือและความตั้งใจในการทำหน้าที่ ด้วยความเต็มใจและความสุขในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้...”

(สราวุธ วิเชียรลม, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อส่งเสริมความร่วมมือกับกลุ่มบุคคลในฐานะผู้นำ โดยต้องเข้าใจความต้องการของผู้อื่น และสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการหาทางออกของปัญหา รับฟังข้อเสนอแนะและเปิดใจรับความคิดเห็นที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการต่าง ๆ อย่างเต็มที่ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรและสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับโรงเรียน...”

(โชคชัย เศษอาจ, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีในหมู่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารต้องใช้ศักยภาพของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ซึ่งจะช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ทันสมัยและตอบโจทย์ความต้องการของสังคมยุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(เทพเทววรรณ วงษาเนา, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีทักษะในการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถเข้าใจและสื่อสารกับบุคคลในทุกระดับขององค์กร มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ดี เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และประสานความร่วมมือในทีมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยใช้ความเข้าใจในความหลากหลายของบุคลิกภาพ ความต้องการ และศักยภาพของสมาชิกในทีม พร้อมทั้งสามารถปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์...”

(มาณวิภา อาแพงพันธ์, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมุ่งเน้นการสื่อสารที่ชัดเจน การเข้าใจผู้อื่น การสร้างแรงจูงใจ และการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการติดต่อประสานงาน และสร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่งกับพันธมิตรหรือบุคคลภายนอก เพื่อสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจและความสามารถในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน...”

(เอกศักดิ์ อาจหาญ, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันในทีม โดยเน้นการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจผู้อื่น และสร้างความไว้วางใจในหมู่สมาชิกในทีม เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ...”

(บุญธรรม อ้วนกันยา, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารต้องสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกและการร่วมมือกับพันธมิตรต่าง ๆ รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่มีส่วนร่วมในทีม เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายและสามารถพัฒนาองค์กรให้เติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(สุรพร พงษ์สุวรรณ, 17 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายภายนอกและเสริมสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในทีม เพื่อให้การทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายและทำให้องค์กรเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการประสานงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ทำให้การตัดสินใจสามารถทำได้รวดเร็ว รวมถึงช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานร่วมกัน...”

(ธวัชชัย ไพโรจน์, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในกลุ่ม ยอมรับและให้คุณค่าต่อความแตกต่างของแต่ละบุคคล เป็นผู้ที่สามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กรได้อย่างดี แสดงออกถึงความเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีในการทำงานร่วมกับบุคลากร...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

ตาราง 49 การสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ
	ประจักษ์ เติมไคร	สรายุธ วิเชียรลม	โชติชัย เศษอาจ	เทพเทวธรรม วงษาเนา	มานะวิภา อากะพงษ์	เอกศักดิ์ อากะหาญ	บุญธรรม อภิวันทนา	สุพร พงษ์สุวรรณ	รัชชัย ไพฑูริ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบุคลากรในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100.00
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกันเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล และเสริมสร้างความยืดหยุ่นให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้	✓		✓	✓	✓				✓	5	50.00

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ประจักษ์ เติมไคร	สรายุธ วิเชียรลม	ไพศัณย์ เศษอาจ	เทพเทววรรณ วงษาเนา	มาณีกา อาแปงพันธ์	เอกศักดิ์ อาจหาญ	บุญธรรม อ้วนกันยา	สุพร พงษ์สุวรรณ	ชัชชัย ไพไธล	สาธิต บุญใบ		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล สามารถกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ พร้อมทั้งสร้างความไว้วางใจ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	✓	✓		✓		✓	✓				5	50.00
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถประสานงานและสร้างเครือข่ายที่ดี เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ			✓	✓	✓	✓		✓	✓		6	60.00
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและประสานงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					✓				✓	✓	3	30.00

จากตาราง 49 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบุคลากรในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกัน เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล และเสริมสร้างความยืดหยุ่นให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล สามารถกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ พร้อมทั้งสร้างความไว้วางใจ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถประสานงานและสร้างเครือข่ายที่ดีเพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
5. ผู้บริหารควรบริหารจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 “การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่สามารถมองเห็นภาพรวมและคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อวางแผนและบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาในยุคที่เทคโนโลยีและวิธีการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว...”

(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับใช้ทฤษฎีการบริหารและมีทักษะในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่สามารถมองเห็นภาพรวมและคาดการณ์อนาคต รวมทั้งการวางแผนกลยุทธ์ในระยะยาวสำหรับการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงความยั่งยืนในด้านต่าง ๆ เช่น

สิ่งแวดล้อม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาจะช่วยให้สถานศึกษามีความยั่งยืนในระยะยาว...”

(สราวุธ วิเชียรลม, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการบริหารจัดการภายในองค์กร และในการพัฒนาเครื่องมือและวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่สามารถกล้าเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน ครู และนักเรียน เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน..”

(โชคชัย เศษอาจ, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาตลอดเวลา โดยการสร้างการยอมรับจากทีมงาน นักเรียน และชุมชน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสามารถนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนในตลของการเปลี่ยนแปลง...”

(เทพเทววรรณ วงษาเนาว์, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้และทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง เช่น การนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรไปสู่การปฏิบัติจริง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการปรับกลยุทธ์และแนวทางการบริหารตามสถานการณ์ใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญ เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน หรือการปรับปรุงวิธีการบริหารงานภายในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำที่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงรูปแบบการนำทีมได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง...”

(มาณวิกา อาแพงพันธ์, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถคิดในระยะยาวและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในอนาคต พร้อมทั้งพัฒนากลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา แลกเปลี่ยนความคิดและเสนอแนวทางในการพัฒนาอง๕ไปสู่เป้าหมาย ...”

(เอกศักดิ์ อาจหาญ, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การบริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องคำนึงถึงความยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาองค์ความรู้ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร และการสร้างสังคมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ผู้บริหารต้องมีการวางกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบท มีทักษะในการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างยั่งยืน...”

(บุญธรรม อ้วนกันยา, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ต่อเนื่อง สร้างองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ได้หมายถึงแค่การรับมือกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างคามยืดหยุ่นให้กับองค์กรเพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างทันท่วงที มีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนได้...”

(สุพร พงษ์สุวรรณ, 17 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองไปข้างหน้าและสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในระยะยาว สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้ ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ...”

(รัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่การบริหารการเปลี่ยนแปลง แต่ยังสามารถนำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในทางที่สร้างสรรค์และส่งเสริมพัฒนาการขององค์กร โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ และวิธีการบริหารที่ทันสมัยมาใช้ มีการวางแผนและกลยุทธ์ในการบริหาร ซึ่งจะสามารถนำสถานศึกษาผ่านพ้นความท้าทายต่าง ๆ ได้ด้วยการตั้งเป้าหมายระยะยาวที่ชัดเจนและการวางแผนที่เหมาะสม...”

(สายนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

ตาราง 50 การสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ประจักษ์ เติมโคตร	สรศักดิ์ วิเชียรลม	ไพศัย ศุภกิจ	เทพเทววรรณ วงษาเนา	มาณีกา ออแสงพงษ์	เอกศักดิ์ อจหาญ	บุญธรรม อ้วนกันยา	สุพร พงษ์สุวรรณ	รัชชัย ไพโรจน์	สายนต์ บุญใบ		
1. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในอนาคต พร้อมทั้งสามารถคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	✓	✓			✓	✓			✓	✓	6	60.00
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันยุคศตวรรษที่ 21	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	70.00

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	
	ประจักษ์ เข้มไคร	สราวุธ วิเชียรลม	โชคชัย เศษอาจ	เทพเทววรรณ วงษาเนา	มาณวิภา อาแพงพันธ์	เอกศักดิ์ อาจหาญ	บุญธรรม อ้วนกันยา	สุพร พงษ์สุวรรณ	ธวัชชัย ไพไพหล			สาธิต บุญใบ
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้บุคลากร ทำงานเต็มศักยภาพ เรียนรู้เทคโนโลยี ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงเพื่อ ขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าว ทันยุคศตวรรษที่ 21			✓				✓		✓	✓	4	40.00
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสร้างบรรยากาศการ ทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ พร้อม รับมือกับสถานการณ์ที่ไม่ คาดคิด	✓			✓		✓					3	30.00
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรคำนึงถึงการพัฒนา สถานศึกษาระยะยาว และ สามารถยกระดับ การศึกษาอย่างยั่งยืน		✓		✓			✓	✓			4	40.00

จากตาราง 50 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผน มีกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับบริบทขององค์กร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันยุคศตวรรษที่ 21
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ เรียนรู้เทคโนโลยี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันยุคศตวรรษที่ 21
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงการพัฒนาสถานศึกษาระยะยาว และสามารถยกระดับการศึกษาอย่างยั่งยืน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนครผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กัน ทางบวก

6. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,281 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 136 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 180 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,965 คน จาก 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2566, ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำนวน 343 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 180 คน และครูผู้สอน จำนวน 118 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45 – 48)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ธ (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งประกอบด้วย

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และนำไป (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร จำนวน 50 ชุด ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.533 – 0.926 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.909 และได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.880 – 0.944 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963

2.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.914 จำนวน 343 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากข้อ 4.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

4.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD.

วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.7 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

4.6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการหาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ใช้ค่าสถิติ ดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในการณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างตามความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5.3.5 การหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลได้ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$)

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$)

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่า

3.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

โดยรวม ไม่แตกต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวมไม่
แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน
และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน
และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหาร
โรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
(X) กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน (Y) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($r_{xyt} = 0.643$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ได้อย่างโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การ
สื่อสารและจูงใจ (X_5) การทำงานเป็นทีม (X_2) การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่
เปลี่ยนแปลง (X_4) ได้ร้อยละ 47.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
เท่ากับ $\pm .24114$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.410 + 0.342X_5 + 0.243X_2 + 0.120X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน

มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.402 Z_5 + 0.263 Z_2 + 0.158 Z_4$$

7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย การสื่อสารและจูงใจ (X_5) การทำงานเป็นทีม (X_2) การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4) แต่ละด้านมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

7.1 การสื่อสารและการจูงใจ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารข้อมูลชัดเจน สร้างความเข้าใจตรงกันและสามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่าง ครู นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถร่วมงานไปในทิศทางในทางเดียวกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายโดยนำสื่อและเทคโนโลยีนวัตกรรมเข้ามาเพิ่มช่องทางในการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสาร 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างปฏิสัมพันธ์และสร้างความร่วมมือในการทำงาน และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ซึ่งช่วยสร้างความร่วมมือและการเข้าใจที่ดีในองค์กร

7.2 การทำงานเป็นทีม 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบุคลากรในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกัน เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล และเสริมสร้างความยืดหยุ่นให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล สามารถกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ พร้อมทั้งสร้างความไว้วางใจ ส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานร่วมกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถประสานงานและสร้างเครือข่ายที่ดี เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และ 5) ผู้บริหารควรจัดความขัดแย้งภายในองค์กรและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ

7.3 การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผน มีกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับบริบทขององค์กร 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันยุคศตวรรษที่ 21 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ เรียนรู้เทคโนโลยี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันยุคศตวรรษที่ 21 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศ

การทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงการพัฒนาสถานศึกษาระยะยาว และสามารถยกระดับการศึกษาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบโจทย์สถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลที่ดีนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการบริหารโรงเรียนให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องอาศัยการบริหารจัดการบุคคลากรให้ร่วมมือกันพาองค์กรมุ่งสู่ผลสำเร็จที่ตั้งไว้ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีความชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยดำเนินการตามนโยบายระเบียบ แนวปฏิบัติของทางราชการและเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน มีการใช้ทักษะการพูด และเทคนิคการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งสามารถจูงใจบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว คล่องแคล่ว มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนบริหารสถานศึกษาให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ จึงทำให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26 – 30) ได้เสนอว่า ผู้บริหารที่ดีนั้นต้องมีความรู้

ความสามารถในการนำสถานศึกษานั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จซึ่งความสามารถนั้นก็คือสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสมรรถนะนั้นว่าเป็นความสามารถในการประยุกต์หลักการ และเทคนิคต่าง ๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง รวมถึง เจตคติ ความรู้ ทักษะ ของแต่ละบุคคลที่สามารถสังเกตได้ด้วยการมอง โดยสามารถประเมิน พัฒนา และยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้ตามความต้องการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิศาชล นามสาย (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาয়ไอศรโดยศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกรียงไกร แสนสุข (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการจัดการบริหารงานโรงเรียน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินงานงบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบ สามารถตรวจสอบ กำกับ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมให้เหมาะแก่การเรียนรู้ตลอดเวลา กำหนดแนวทางในการทำงานอย่างชัดเจนในแต่ละหน้าที่ ตามความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมพัฒนา เสริมสร้างกำลังใจอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ตรงตามบริบทของท้องถิ่น มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560, หน้า 176) ที่เสนอว่าผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุดที่จะพาสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ซึ่งการบริหารโรงเรียนนั้นประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย การที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้โอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงสุด จนไปถึงการประเมินผลโดยสำนักในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาส จิตรักศิลป์ (2561, หน้า 169 – 172) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากรวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 217 – 218) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน พบว่า

3.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมึบทบาทหน้าที่ ความรู้ ความสามารถในการบริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้บริหารที่ก้าวทันเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานซึ่งมีขีดความสามารถในการบริหารงานสูง สามารถปฏิบัติงานสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ มีความมุ่งมั่นในการประสานความร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและสามารถบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐธีรา มีจันทร์ (2562, หน้า 30) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภทเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการ แลกเปลี่ยน ประสพการณ์ระหว่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในบุคคล และองค์กร จึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายหลักในการพัฒนา สมรรถนะหรือ การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร และข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้ไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชพงษ์ อุยวงศ์ (2561, หน้า 153) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามสภาพการ ดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกรียงไกร แสนสุข (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

การวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานครุสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีบทบาทสนับสนุนส่งเสริมพัฒนา ควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ มีภาวะผู้นำเข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงานมีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน ที่อยู่ในขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560, หน้า 10) ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน 3) สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถด้านการ บริหารจัดการโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ผู้บริหารจะมี บทบาทหน้าที่ในการบริหารงานที่รับผิดชอบมีสมรรถนะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ความสามารถ ในการสร้างระบบการให้บริการ คุณธรรมจริยธรรม หลักการบริหารจัดการและการ บริหารความเสี่ยง ด้านนโยบายและแผนกลยุทธ์

3.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถือเป็นตำแหน่งที่สำคัญที่จะนำนโยบายด้านการศึกษาทุกระดับไปปฏิบัติ รัฐจึงให้ความสำคัญตั้งแต่ระบบการสรรหาเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และ ประสบการณ์ที่เหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งบรรจุและแต่งตั้งให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการศึกษา และขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษาที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร มีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาการจัด

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ และมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556 หน้า 47 – 49) ได้เสนอว่าผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่มีอุดมการณ์และมีแนวทางการพัฒนาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง สามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เลือกใช้ทฤษฎีหลักการและกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาค และภูมิสังคม สามารถบริหารวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้ สามารถปฏิบัติการประเมินและปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนและการสอนเสริม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ บริหารกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมนักเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้รู้จักการจัดการและคิดเป็นบริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ หลักธรรมาภิบาลและความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด ดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารสถานศึกษา 4) หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน 6) การประกันคุณภาพการศึกษา 7) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวมไม่
แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า
ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ มีแบบแผนการดำเนินงาน
อันแสดงถึงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่เป็นกระบวนการ การกำหนดบุคลากรที่
รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องเหมาะสมการมีแผนการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล
งานที่ชัดเจน ตามลักษณะของงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) งานด้านบริหารวิชาการ 2) งาน
ด้านบริหารงบประมาณ 3) งานด้านบริหารบุคคล และ 4) งานด้านบริหารทั่วไป ซึ่ง
สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพัตรา ดีท่าโพธิ์ (2564, หน้า 187) ได้ทำการศึกษา ปัจจัย
ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายและบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการ
บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายและ
บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการ
ดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่ แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัย
ของอรอนงค์ เทียบอุดม (2565, หน้า 187) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและราย
ด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน
และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
สถานศึกษาทุกแห่งไม่ว่าจะเป็น โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มี
ความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและทักษะในการบริหาร
จัดการบุคลากร มีความยืดหยุ่น สามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ สร้าง
ความร่วมมือกันพ้องศรัทธามุ่งสู่ผลสำเร็จที่ตั้งไว้ สามารถแสดงบทบาทผู้นำได้อย่าง

เหมาะสมสามารถชักนำ จูงใจ ชี้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการเสริมแรง ให้กำลังใจ ปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติของทางราชการและเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างในการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนจึงทำให้เกิดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ นิชนันท์ ราวิน (2560, หน้า 41) ได้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานด้านกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในโรงเรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผน กลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้านในการบริหารงานของโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรอนงค์ เทียบอุดม (2565, หน้า 187) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม (2565, หน้า 213) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารบริหารงานตามภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่ง

พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในทุก ๆ ด้าน ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marc, P. (2012) ที่กล่าวว่า ความเป็นเลิศในการการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องสนับสนุน ส่งเสริม สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมโดยที่มอบหมายอำนาจให้กับครูเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ ผ่านการเพิ่มสมรรถนะทางเทคโนโลยี และทรัพยากรดิจิทัลที่จำเป็น ได้แก่ การจัดสรรเวลา ทรัพยากรและการเข้าถึงการพัฒนา ความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง การอำนวยความสะดวก และการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยการกระตุ้น อบรมและสนับสนุนให้ บุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมและสร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพเกิดความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงสิทธิ์ พรหมมา (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xyt} = 0.643$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารมีความสามารถ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มโนทัศน์แรงจูงใจในการทำงาน มีการพัฒนาวิชาชีพทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ สามารถเลือกเน้นสนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของสถานศึกษา มีหลักการ แนวทางปฏิบัติที่พัฒนาขีดความสามารถและการเรียนรู้ของตนเองและบุคลากรในองค์กรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือ มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม และสมรรถนะทางเทคโนโลยี โดยการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริหารงานใน

โรงเรียนใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้อย่างโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การสื่อสารและจูงใจ (X_5) การทำงานเป็นทีม (X_2) การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_4) ได้ร้อยละ 47.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .24114$ ซึ่ง ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญโดยเฉพาะสมรรถนะการสื่อสารและการจูงใจ หากผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารที่ดีเพื่อจูงใจบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว สามารถชักจูง โน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วย อีกทั้งหากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการบุคคลากรให้ร่วมมือกันพาองค์กรมุ่งสู่ผลสำเร็จที่ตั้งไว้ มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อการปรับเปลี่ยนการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษาและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทกับการศึกษาอย่างมาก โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน ด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของธวัชชัย ไพไธล (2568, สัมภาษณ์) ที่กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องอาศัยความร่วมมือจากจากครูและบุคลากรในโรงเรียนในการมอบหมายหรือสั่งการประสานงานสื่อสารไปยังบุคคลต่าง ๆ ในโรงเรียนที่มีหลากหลายช่วงวัยเป็นการเปลี่ยนวิธีการสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายโดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมเข้ามาช่วย เนื้อหาข้อมูลเดิมแต่เปลี่ยนวิธีการมีความรวดเร็ว ชัดเจน สะดวกและมีประสิทธิภาพ สร้างปฏิสัมพันธ์และสร้างความร่วมมือในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าใจตรงกัน และสอดคล้องกับแนวคิด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 3 ด้าน คือ การสื่อสารและการจูงใจ (X₅) การทำงานเป็นทีม (X₂) และการบริหารองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X₄) ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 66.40 ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรสื่อสารข้อมูลชัดเจน สร้างความเข้าใจตรงกันและสามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย ส่งเสริมบุคลากรในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันยุคศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านดังกล่าวเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา การสื่อสารและจูงใจ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หน่วยงานต้นสังกัดโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดอบรม จัดสัมมนาด้านการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงให้มากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การการ

บริหารงานงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานวิชาการ จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน จึงควรดำเนินการกำหนดแนวนโยบายและแผนงานในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านนี้ให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ในเขตอื่น ๆ ที่สังกัดหน่วยงานอื่นนอกเหนือจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2 ควรมีการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. *การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550*. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กาญจนา แสงสารพันธ์. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลจิรา รักนคร. (2563). *การศึกษารอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. วารสารพัฒนาการเรียนรู้ยุคใหม่, 5(2), 281.
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ขวัญเพชร พลวงศ์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญหล้า น้อยนวล. (2563). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสุโขทัย เขต 2*. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(7), 176 – 189.
- คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- จักรวาล สุขดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 1(1), 1-10.
- จันทร์เพ็ญ ณะฤกษ์. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- จิตรจรรยา ทรงวิทยา. (2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(1), 41 – 57.
- จิรพล สังข์โพธิ์. (2560). ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยพิสิฐพงศ์ ธาดาสุขเกษม. (2562). สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชัยศักดิ์ ศุกระกาญจน์. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การในยุค Thailand 4.0. เข้าถึงได้จาก <https://spark.adobe.com/page/YLGxuPO3qkdtE/>
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2564). ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ในการประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ชุลีกร นวลสมศรี. (2563). สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พึงประสงค์สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การภาครัฐในยุคประเทศไทย 4.0. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 12(2), 194 – 206.
- ชูชาติ พุทธลา. (2561). องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ณัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา*
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ณัฐธินิชา เขียวออน. (2565). *การศึกษาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน*
เฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐพงศ์ แก้วรากมุข. (2563). *การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ*
สำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐธีรา มีจันทร์. (2562). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา*
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงนภา เตปา. (2562). *การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*
บ้านท้าวบุญเรือง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทองใบ สุตซารี. (2563). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี:*
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2560). *พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- นงค์ แข็งแรง. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในบริบทประชาคมอาเซียน.
วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 7(3), 27 – 35.
- นภารัตน์ หาเจริญ. (2564). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- นริศรา บุญสอาด. (2563). *ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤพล สายวิสัย. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตสาเกตนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด*. วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 3(1) 14 – 26
- นวพร แก้ววิชัย (2562). *การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิติวัติ แพร่วัฒนะสุข และ สุภาวดี ลาภเจริญ. (2564). *การศึกษสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ใน สถานการณ์สังคมพลิกผัน (Disruptive) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิยม รัชตะวัฒน์วินัย. (2560). *แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินตา ศิริวรรณ. (2560). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม The Participative Management*. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 4(1), 176 – 186.
- นิศาชล นามสาย. (2562). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 9(30), 243 – 251.
- หนูกัณฑ์ ปาโส. (2562). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 7(1), 90 – 103.

- บุญส่ง กรุงชาลี. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปณตนนท์ เถียรประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา
4.0. *VeridianE – Journal, Silpakorn University ฉบับมนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และ ศิลปะ*, 11(2), 1994 – 2013.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา
ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปวิศา มีศรี และโอฬาร กาญจนากาศ. (2563). สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพธนบุรี*, 8(1), 138 – 144.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปิยนุช บัวชุม. (2561). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พรชัย เจดามาน. (2562). ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่าน
ศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0. *วารสารหลักสูตรและการเรียนการ
สอนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 2(1), 1 – 14.
- แพรวดา สอนงพันธ์. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- พัชนียา ราชวงษ์. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(6), 47 – 48.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.
- พนธกานต์ นฤทธิ์มนตร์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคดิจิทัล. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 12(4), 171 – 185.
- ภมรวรรณ แป้นทอง. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี.
- ภัคจิรา ผาทอง. (2563). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มลฤดี สวนดี. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มานะ ครุฑาโรจน์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(9), 351 – 369.
- เมธพร ชิวขยาภรณ์. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอ เชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รอง ปัญสังกา. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.

- รัตนา เหลืองงาม. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลลิตา แสนสุข. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรารณ ตระกูลสฤณี. (2562). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิษพงษ์ อัยวงศ์. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจารณ์ พานิช. (2563). *การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วิจิต แสงสว่าง. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนใน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิมาน วรรณคำ. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2566). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา* (ปรับปรุงครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิศรุต มากกลาง. (2566). *ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหาร* ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วีรยุทธ เสาแก้ว. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิตา เพลิณจิต. (2563). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศักดิ์นรินทร์ วงษ์ศรีแก้ว. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยโสธร. วารสารมหาวิทยาลัย
ราชภัฏร้อยเอ็ด, 11(1), 79 – 88.
- ศิริณนถ ทับทิมใส. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลผัน.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริรัตน์ ชุณหคาลัย. (2564). การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภมาส วิสัยนาม. (2562). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมคิด บางโม. (2545). องค์การและการจัดการ. สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์: กรุงเทพฯ
- สมบุรณ์ ศรีสมานูวิตร. (2563). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การโดยอาศัย
สมรรถนะ. สารนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2565). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21.
วารสารมติเชษฐาราม วัดจอมมณี, 5(2), 168 – 185.
- สมศรี ระดารุต. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการบริหารจัดการการศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- สมศักดิ์ ฉัตรประยูร. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2565). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ฉบับทบทวนปรับปรุงประมาณ พ.ศ. 2565. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550 ก). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). *หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.*
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา.*
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552, หน้า 55). *เอกสารประกอบ การดำเนินงานของ คมจ. และ อสคป. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.*
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: กรมศาสตร์ ราชบัณฑิตยสถาน.*

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=47936&Key=news>
20. 12 เมษายน 2567.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *กรอบสมรรถนะหลักผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประถมศึกษาตอนต้น (ป.1 – 3)*. กรุงเทพมหานคร: สกศ.

สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554 – 2556 ยุทธศาสตร์*

การพัฒนาระบบ ICT. กรุงเทพฯ: สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลลิตศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจรรยา ขาวสกุล, ชีระรุญเจริญและ วรสิทธิ์ รัตนวราหะ. (2560). *ผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สุณี ทรัพย์ประเสริฐ. (2558). *การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุพรรณา ไตรรัตน์. (2562). *การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สุรศักดิ์ ปักการะไธ (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- สุรางคนา เลี่ยมเพชรรัตน์. (2564). การสร้างเครื่องมือการประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู
ของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. รายงานการวิจัย
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรัตน์ จันทโซ. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อ
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุวิมล ทองจำรัส. (2563). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- อนุกุล มานะวรพงศ์. (2562). ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อเนกलग สุทธินันท์. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสภาวะวิกฤต.
วารสารนักบริหาร, 27(3), 48 – 55.
- อภิชา พุ่มพวง. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6. งานนิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรรัตน์ ช่วยบำรุง. (2558). ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา
ตอนปลายสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศ.บ. กรุงเทพฯ: มหาลัยรามคำแหง.
- อรสา มาสิงห์. (2560). การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาภาภรณ์ ภูศรี. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*, 6(2), 200 – 211.
- อารีรัตน์ จินแสง. (2562). *ภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สระบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสระบุรี.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์. (2560). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการ*, 13(1), 136 – 144.
- Chell, J. (2001). *Introducing principal to the role of instructional leadership: A summary of master's project*. Retrieved from <http://www.ssta.sk.ca/research/leadership / 95-14.html>.
- Dubois, David D. Rothwell, William J. (2004). *Competency – Based Human Resource Management*. Davies – Black Publishing, California.
- Davies B. and Ellison L. (2016). *School Leadership for 21st Century: A Competency and Knowledge Approach*. New York: Routledge.
- Ganesh Shermon. (2004). *Competency Based Hrm*. New Delhi: Tata McGraw–Hill Publishing Company Limited.
- Hague, C. & Payton, S. (2010). *Digital literacy across the curriculum*. Bristol: Futurelab. *International Society for Technology in Education [ISTE] : Advancing Digital Age Learning*. Iste.org.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Education administration : Theory research practice*. 4th ed. New York : McGraw – Hill.
- Jame, G. (2004). Relation of principle transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 577 – 592.

- John R. Hoyle, Fenwick W. English, and Betty E. (2002). *Steffy, Skills for Successful 21st Century School Leaders: Standards for Peak Performers*, Virginia: American Association of School Administrators.
- Minghe, J. (2021). *An effective tool for improving school administration: An introduction to multiple measures*. Beijing: Higher Education.
- NASSP. (2015). *10 Skills for Successful School Leaders*. Online. Retrieved from: <http://www.amazon.com/10-Skills-forSuccessful-School-Leaders/dp/>. September 16th, 2022
- Richard E. Boyatzis. (2005). *The Competent Manager: A model of Effective Performance*. New York: John Wiley and Sons.
- Robinson, J. (2012). *Crawling Out-of-box: 5 New Skills for 21st Century School Leaders*. Retrieved from <http://the21stcenturyprincipal.blogspot>
- Rosanna L. Manalo and Masood Khan. (2017). *Effectiveness of Principals' Leadership Styles in School Improvement and Students' Academic Achievement in Government Secondary Schools of Oromia Regional State, Ethiopia*. Creative Education.
- Ruba Osama Hawi, Dina Alkhodary, and Tareg Hashem. (2015). *School effectiveness Characteristics and school incentive Reward*. Dissertation Abstract international. Scott B. Parry. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, Virginia: American Society for Training and Development.
- Teresa Kemunto Nyakundi. (2012). *Factors Affecting Teacher Motivation in Public Secondary School in Thika West District, Kiambu County*. Degree of Master of Education in The School of Education, Kenyatta University

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เรื่อง สมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายสรายุทธ วิเชียรลม ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกสีวิทยาสวรรค์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
4. ดร.เทพเทววรรณ วงษาเนา รองผู้อำนวยการโรงเรียน
พระเทพญาณวิศิษฎ์โพธิ์ชัยทองวิทย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
5. นางวาสินี อุดมแสน ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฎ์โพธิ์ชัยทองวิทย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางเพื่อพัฒนา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางเพื่อพัฒนา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครจำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธสง อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. ดร.สุรพร พงษ์สุวรรณศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. ดร.ประจักษ์ เข้มไคร่ ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
6. นายเอกศักดิ์ อจหาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญศิลป์ “โพธิ์คำอนุสรณ์”
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
7. นายโชคชัย เศษอาจ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฎ์
โพธิ์ชัยทองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
8. นายสรารัฐ วิเชียรลม ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

9. ดร.เทพเทววรรณ วงษาเนาวิ
รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฐ์
โพธิ์ชัยทองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
10. ดร.มาณวิกา อาแพงพันธ์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๔๗๐๐๐

๘ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เทพวรรณ วงษาเนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือ

ด้วย นางสาวณิสตา บุญนาทิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณิสตา บุญนาทิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๔๗๐๐๐

๘ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอมอบหมายให้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือ

ด้วย นางสาวจณิสตา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอมอบหมายให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจณิสตา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๔๗๐๐๐

๘ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือ

ด้วย นางสาวจณิสตา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจณิสตา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๕๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๔๗๐๐๐

๘ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอมอบอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสรารัฐ วิเชียรลม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือ

ด้วย นางสาวจณิสตา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจณิสตา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๔๗๐๐๐

๘ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสินี อุดมแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือ

ด้วย นางสาวฉนิษฐา บุญนาทิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉนิษฐา บุญนาทิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๔๗๐๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณิสตา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.กัญญา ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณิสตา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๔๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวจณิสตา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจณิสตา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๔๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวจณิสตา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจณิสตา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๔๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวจณิสตา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจณิสตา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๔๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอมความอนเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สุรพร พงษ์สุวรรณ

ด้วย นางสาวฉนิษฐา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอมความอนเคราะห้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนเคราะห้จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉนิษฐา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๙๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ประจักษ์ เข้มไคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวจณิสตา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจณิสตา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๔๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเอกศักดิ์ อางหาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวจณิสตา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจณิสตา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๔๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสรารัฐ วิเชียรลม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวจณิสตา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจณิสตา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๔๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเอกศักดิ์ อางหาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวจณิสตา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจณิสตา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๔๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายโชคชัย เศษอาจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวจณิสตา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจณิสตา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๔๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.เทพวรรณ วงษาเนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวจณิสตา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจณิสตา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๔๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.มานวิกา อาแพงพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวจณิสตา บุญนาที่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจณิสตา บุญนาที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๐ ๔๖๔๐

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และ
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บ
รักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ
ต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
คำถามครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวจณิสตา บุญนาทิ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความ
ตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพ

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน
- ☐ ครูผู้สอน

1.2 ขนาดโรงเรียน

- ☐ ขนาดกลาง
- ☐ ขนาดใหญ่
- ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความ

เป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ

มากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ

มาก

3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ

น้อย

1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
1.	การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทาง สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีความชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรที่ เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด
วิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีความชัดเจน ในการพัฒนา
องค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีความชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับนโยบาย ค่านิยมหลักขององค์กร					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น สามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายและจูงใจให้บุคลากรมีเป้าหมายและมองไปในทิศทางเดียวกัน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายให้บุคลากรเข้าใจถึงแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการบุคลากรให้ร่วมมือกันพาองค์กรมุ่งสู่ผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้					
2. การทำงานเป็นทีม		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและยอมรับข้อติงของของทีมงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความสามัคคีและความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาในการทำงานร่วมกัน					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบทำให้เกิดนวัตกรรม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้ อย่างถูกต้องเหมาะสมและคล่องแคล่ว					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์สูงสุด					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
4. การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาเป็นผู้นำการวางแผนบริหารสถานศึกษาให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารโครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่นเพื่อพัฒนาองค์การให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อการปรับเปลี่ยนการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกิดความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลมาประกอบเกอบการตัดสินใจ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในการบริหารใหม่ ๆ มาใช้อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
5. การสื่อสารและการจูงใจ		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การพูด และเทคนิคการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายโดยเทคโนโลยีเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสาร					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและจูงใจบุคลากรภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารที่ดีเพื่อจูงใจบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชักจูง โน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร					
6. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติของทางราชการ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความศรัทธาเชื่อถือให้กับผู้อื่น และอยู่รวมกันกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ วินัยในตนเอง และพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษา รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความ

เป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1.	การบริหารงานวิชาการ	5	4	3	2	1
0	โรงเรียนมีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น มากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. การบริหารงานวิชาการ		5	4	3	2	1
1	โรงเรียนมีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น					
2	โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน					
3	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
4	โรงเรียนมีการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน					
5	โรงเรียนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
6	โรงเรียนมีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน					
7	โรงเรียนมีการแนะแนวและการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ					
8	โรงเรียนมีการประกันคุณภาพภายในและการรักษามาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น					
10	โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
2. การบริหารงานงบประมาณ		5	4	3	2	1
11	โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตังงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร					
12	โรงเรียนมีการขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ					
13	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
14	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ					
15	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน					
16	โรงเรียนมีการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน					
17	โรงเรียนการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน					
3. การบริหารงานบุคคล		5	4	3	2	1
18	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
19	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
20	โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ					
21	โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
22	โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
23	โรงเรียนมีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
24	โรงเรียนมีการส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
4. การบริหารทั่วไป		5	4	3	2	1
25	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา					
26	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร					
27	โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
28	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม					
29	โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน					
4. การบริหารทั่วไป		5	4	3	2	1
30	โรงเรียนมีการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา					
31	โรงเรียนมีการประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
32	โรงเรียนมีการทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา การประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น					
33	โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
34	โรงเรียนมีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ภาคผนวก ง

คำคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 51 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน
ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ที่	ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ขนาดโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 51 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องทั้งหมด 3 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 52 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเกี่ยวกับสมรรถนะ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21									
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21									
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 52 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสอดคล้องทั้งหมด 3 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 53 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน									
3	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21									
3	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21									
3	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 53 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องทั้งหมด 3 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 54 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.561 – 0.845 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910	1	0.721
	2	0.561
	3	0.761
	4	0.763
	5	0.845
	6	0.588
2. การทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.533 – 0.905 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.914	7	0.877
	8	0.768
	9	0.533
	10	0.848
	11	0.905
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์ นวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.713 – 0.878 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.892	12	0.713
	13	0.726
	14	0.878
	15	0.750
4. การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.629 – 0.813 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.903	16	0.828
	17	0.752
	18	0.703
	19	0.757
	20	0.831

ตาราง 54 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
5. การสื่อสารและการจูงใจ	21	0.766
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.622 – 0.926	22	0.769
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.908	23	0.817
	24	0.926
	25	0.622
6. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	26	0.918
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.533 – 0.905	27	0.772
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936	28	0.831
	29	0.694
	30	0.945
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.533 – 0.926 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.909		

จากตาราง 54 พบว่าแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.533 – 0.926 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.909 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.561 – 0.845 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910
2. การทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.533 – 0.905 และ
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.914
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.713 – 0.878 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.892
4. การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่
ระหว่าง 0.629 – 0.813 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.903

5. การสื่อสารและการจูงใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.622 – 0.926
และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.908

6. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.533 – 0.905 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936

ตาราง 55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การบริหารงานวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.443 – 0.835 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.897	1	0.657
	2	0.598
	3	0.800
	4	0.443
	5	0.593
	6	0.738
	7	0.835
	8	0.731
	9	0.777
	10	0.608
2. การบริหารงานงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.650 – 0.851 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.907	11	0.720
	12	0.650
	13	0.803
	14	0.751
	15	0.669
	16	0.851
	17	0.731

ตาราง 55 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. การบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.562 – 0.843 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.905	18	0.804
	19	0.562
	20	0.678
	21	0.704
	22	0.743
	23	0.848
	24	0.782
4. การบริหารทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.515 – 0.838 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.933	25	0.817
	26	0.812
	27	0.824
	28	0.798
	29	0.838
	30	0.515
	31	0.740
	32	0.655
	33	0.750
	34	0.815
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.443 – 0.851 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.923		

จากตาราง 55 พบว่าแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.880 – 0.944 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.443 – 0.835
และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.897
2. การบริหารงานงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.650 – 0.851
และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.907
3. การบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.562 – 0.843
และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.905
4. การบริหารทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.515 – 0.838
และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.933

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
totalx1	343.00	3.33	5.00	4.67	.39
totalx2	343.00	3.40	5.00	4.66	.36
totalx3	343.00	3.25	5.00	4.58	.45
totalx4	343.00	3.20	5.00	4.53	.44
totalx5	343.00	3.20	5.00	4.62	.39
totalx6	343.00	3.20	5.00	4.63	.39
xt	343.00	3.77	5.00	4.61	.28
Valid N (listwise)	343.00				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
totaly1	343.00	3.40	5.00	4.63	.36
totaly2	343.00	3.29	5.00	4.68	.36
totaly3	343.00	3.43	5.00	4.68	.38
totaly4	343.00	3.40	5.00	4.67	.38
yt	343.00	3.43	5.00	4.67	.33
Valid N (listwise)	343.00				

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totalx1	Between Groups	.039	2	.019	.126	.881
	Within Groups	52.516	340	.154		
	Total	52.555	342			
totalx2	Between Groups	.028	2	.014	.106	.899
	Within Groups	44.212	340	.130		
	Total	44.240	342			
totalx3	Between Groups	.272	2	.136	.674	.510
	Within Groups	68.546	340	.202		
	Total	68.817	342			
totalx4	Between Groups	.134	2	.067	.346	.708
	Within Groups	66.069	340	.194		
	Total	66.204	342			
totalx5	Between Groups	.160	2	.080	.520	.595
	Within Groups	52.295	340	.154		
	Total	52.455	342			
totalx6	Between Groups	.167	2	.084	.549	.578
	Within Groups	51.767	340	.152		
	Total	51.934	342			
xt	Between Groups	.017	2	.008	.106	.900
	Within Groups	27.151	340	.080		
	Total	27.168	342			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totaly1	Between Groups	.136	2	.068	.527	.591
	Within Groups	43.897	340	.129		
	Total	44.033	342			
totaly2	Between Groups	.058	2	.029	.223	.800
	Within Groups	43.877	340	.129		
	Total	43.935	342			
totaly3	Between Groups	.125	2	.062	.422	.656
	Within Groups	50.261	340	.148		
	Total	50.386	342			
totaly4	Between Groups	.161	2	.081	.559	.572
	Within Groups	48.987	340	.144		
	Total	49.149	342			
yt	Between Groups	.057	2	.029	.258	.773
	Within Groups	37.835	340	.111		
	Total	37.892	342			

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	totalx5	.	Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . 050, Probability-of- F-to-remove >= .100).
2	totalx2	.	Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . 050, Probability-of- F-to-remove >= .100).
3	totalx4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . 050, Probability-of- F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: yt

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.397	.25855
2	.682 ^b	.465	.461	.24427
3	.693 ^c	.480	.475	.24114

a. Predictors: (Constant), totalx5

b. Predictors: (Constant), totalx5, totalx2

c. Predictors: (Constant), totalx5, totalx2, totalx4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.096	1	15.096	225.818	<.001 ^b
	Residual	22.796	341	.067		
	Total	37.892	342			
2	Regression	17.605	2	8.802	147.521	<.001 ^c
	Residual	20.287	340	.060		
	Total	37.892	342			
3	Regression	18.179	3	6.060	104.206	<.001 ^d
	Residual	19.713	339	.058		
	Total	37.892	342			

a. Dependent Variable: yt

b. Predictors: (Constant), totalx5

c. Predictors: (Constant), totalx5, totalx2

d. Predictors: (Constant), totalx5, totalx2, totalx4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.188	.165		13.228	<.001
	totalx5	.536	.036	.631	15.027	<.001
2	(Constant)	1.497	.189		7.916	<.001
	totalx5	.406	.039	.478	10.344	<.001
	totalx2	.277	.043	.300	6.484	<.001
3	(Constant)	1.410	.189		7.465	<.001
	totalx5	.342	.044	.402	7.801	<.001
	totalx2	.243	.044	.263	5.586	<.001
	totalx4	.120	.038	.158	3.142	.002

a. Dependent Variable: yt

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะทางพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นางสาวจณิสตา บุญนาทิ นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ภิญโญ ทองเหลา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา..... **จบการสัมภาษณ์เวลา**.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสื่อสารและการจูงใจ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวจณิสตา บุญนาทิ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ซึ่งเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอย่างไร

(การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถใช้การพูดและเทคนิคการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายโดยเทคโนโลยี เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสาร สื่อสารและจูงใจภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร สามารถใช้การสื่อสารที่ดีเพื่อจูงใจบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว สามารถชักจูง โน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารองค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนอย่างไร

(การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาที่เป็นผู้นำการวางแผนบริหารสถานศึกษาให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีการบริหารโครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่นเพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อสถานการณ์ มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อการปรับเปลี่ยนการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง วางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจ มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในการบริหารใหม่ ๆ มาใช้อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ
(.....)

.....

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธยา อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.สุรพร พงษ์สุวรรณ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.ประจักษ์ เข้มไคร ผู้อำนวยการโรงเรียน
เตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายเอกศักดิ์ อจหาญ
ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญศิลป์ “โพธิ์คำอนุสรณ์”
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายสรารุช วิเชียรลม
ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายโชคชัย เศษอาจ ผู้อำนวยการ
โรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฎ์ไพริชัยทองวิทย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.เทพเทววรรณ วงษาเนา รองผู้อำนวยการ
โรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฎ์ไพริชัยทองวิทย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ ดร.มาณวิกา อาแพงพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจณิสตา บุญนาทิ
วัน เดือน ปีเกิด	วันเสาร์ ที่ 11 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2538
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	379 หมู่ 7 ตำบลโคกสี อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฎ์โพธิ์ชัยทองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2562	ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2565	ครูผู้ช่วย โรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฎ์โพธิ์ชัยทองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
พ.ศ. 2567 - ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฎ์โพธิ์ชัยทองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร