



สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

สุภาณี ผากงคำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
สุภาณี ผาทองคำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE ADMINISTRATORS' COMPETENCIES IN THE DISRUPTIVE ERA
AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION
UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3

BY
SUPANEE PHAKONGKHAM

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

March 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุปานิ ผากงคำ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

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

.....
(ดร.เพ็ญผกา ปัญชนะ)

กรรมการสอบและ
ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภัทรธร จันวันดี)

กรรมการสอบ
แต่งตั้งเพิ่มเติม

.....
(ดร.รัชฎาพร งอยภูธร)

กรรมการสอบและ
กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....
(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ)

กรรมการสอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

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

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 17 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.เพ็ญผกา ปัญญา ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.รัชฎาพร อวยภูธร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้หลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์อีกทั้งให้การสนับสนุนการช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล นายสมพงษ์ แสนโคตร นายนิธิพงษ์ เกาเยบุตร นางอริสา ชูระนนท์ ดร.วิระศักดิ์ สุวรรณไตร นายสัญญา วัฒนาเนตร นายวสันต์ ชันธุปัทม์ นายโสภณ ศรีผักผ่อง นางจินดา อิทธิสิทธิ์ และนายสมพล พลรัตน์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางพัฒนางานวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณบิดามารดา และครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริมสนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 24 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สุภาณี ผาทองคำ

ชื่อเรื่อง	สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	สุภาณี ผาทองคำ
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.เพ็ญผกา ปัญญา ดร.รัชฎาพร งอยภูธร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 324 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 74 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน จาก 74 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.436 – 0.765 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.501 – 0.833 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955 และแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xt} = 0.688$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการ สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม และด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 52.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.28823
7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน เสนอแนะไว้ 2 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างศรัทธาและความ เชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตน พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความยุติธรรม สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และ 2) ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนด้าน เทคโนโลยี โดยการจัดอบรม ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยี มีความรู้ด้านเทคโนโลยี สามารถนำความรู้มาพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหาร ยุคพลิกผัน ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

TITLE	The Administrators' Competencies in the Disruptive Era Affecting the Effectiveness of School Administration under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Supanee Phakongkham
ADVISORS	Dr. Penphaka Panjana Dr. Rutchadaporn Ngipoothon
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, identify the predictive power, and establish guidelines for developing administrators' competencies in the disruptive era affecting the effectiveness of school administration under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The research sample consisted of 324 participants, including 74 school administrators and 250 teachers from 74 schools in the 2024 academic year. The sample size determination was calculated using the Krejcie and Morgan table and selected through multi – stage sampling. The instruments for data collection included sets of 5 – rating scale questionnaires assessing administrators' competencies in the disruptive era and the effectiveness of school administration, with discriminative power values from 0.436 to 0.765, and from 0.501 to 0.833, and the reliability of 0.953, 0.955, respectively. The interview form was also employed to establish guidelines for developing administrators' competencies in the disruptive era. Statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t–test for Independent Samples, One–Way ANOVA, Paired Samples t–test by Scheffe's method, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The administrators' competencies in the disruptive era were overall at a high level.

2. The effectiveness of administration in schools was overall at the highest level.

3. The overall administrators' competencies in the disruptive era, classified by positions, showed differences at the .01 level of significance. However, when classified by school sizes, no significant differences were observed. In terms of work experience, differences were observed at the .05 level of significance.

4. The overall effectiveness of school administration, classified by positions, school sizes, and work experience, showed no significant differences.

5. The administrators' competencies in the disruptive era affecting the effectiveness of school administration showed a positive relationship, with a moderate level ($r_{xt} = 0.688$) at the .01 level of significance.

6. The administrators' competencies in the disruptive era comprised two aspects, namely establishing trust and confidence in administration with ethical and moral practices, as well as the use of digital information technology in school administration, could jointly predict the effectiveness of school administration at the .01 level of significance, accounting for 52.00 percent, and the standard error of estimate of ± 0.28823 .

6. The guidelines for developing school administrators' competencies in the disruptive era affecting the effectiveness of school administration encompassed two aspects: 1) Establishing Trust and Confidence in Administration with Ethical and Moral Practices—serve as role models, engage in continuous self-improvement, uphold fairness, cultivate positive relationships, and support personnel in fulfilling their performance; 2) Integrating Digital Information Technology in School Administration—promote technology use through training, monitor and evaluate its implementation, demonstrate knowledge in technology, transfer knowledge for personnel development in schools, foster a positive learning atmosphere, and encourage personnel to create and develop technological innovations in task performance.

Keywords: Administrators' Competencies in the Disruptive Era, 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
ยุคพลิกผัน	20
ความหมายของยุคพลิกผัน	20
การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน	21
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน.....	23
ความหมายของสมรรถนะ.....	24
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	25
สมรรถนะของผู้บริหาร.....	28
องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	32
องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน.....	34
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน.....	69
ความหมายของประสิทธิผล.....	69
ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน.....	70
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	95
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	101

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยในประเทศ.....	101
งานวิจัยต่างประเทศ.....	113
3 วิธีดำเนินการวิจัย	117
ตอนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3.....	118
ประชากร.....	118
กลุ่มตัวอย่าง.....	118
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	125
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	127
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	130
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	131
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	134
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	135
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	139
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	139
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	141
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	143
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 3.....	193

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	203
ความมุ่งหมายของการวิจัย	203
สมมติฐานของการวิจัย	204
วิธีดำเนินการวิจัย.....	205
สรุปผลการวิจัย.....	207
อภิปรายผลการวิจัย	211
ข้อเสนอแนะ	220
บรรณานุกรม.....	223
ภาคผนวก	239
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	241
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	247
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	265
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ.....	279
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	301
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป.....	307
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา.....	315
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางพัฒนา.....	321
ประวัติย่อของผู้วิจัย	329

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	39
2 การกำหนดข้อดัดแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์	44
3 ด้านงานวิชาการ	72
4 ด้านงานงบประมาณ	74
5 ด้านบริหารงานบุคคล	77
6 ด้านการบริหารทั่วไป	80
7 ขอบข่ายการบริหารงานด้านวิชาการ	82
8 ขอบข่ายการบริหารงานด้านงบประมาณ	86
9 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล.....	89
10 ขอบข่ายการบริหารทั่วไป.....	91
11 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่	120
12 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก	120
13 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง	123
14 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่	125
15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	143
16 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน โดยรวม.....	144
17 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	146
18 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่ มีประสิทธิภาพ	147
19 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทัน ต่อสถานการณ์	149

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	151
21 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว	152
22 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการสร้างสรรค์และความ เชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม	154
23 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวม	155
24 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านวิชาการ	156
25 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านงบประมาณ	158
26 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล	160
27 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป	161
28 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	163
29 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน	165
30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD.	166
31 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	167
32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD	169
33 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	171
34 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน	172

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD.	173
36 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	174
37 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก	176
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม	177
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	179
40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงบประมาณ Y_2	180
41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล Y_3	181
42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป Y_4	182
43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม.....	184
44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านวิชาการ Y_2	185
45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงบประมาณ Y_2	187
46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล Y_3	189

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน. ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป Y_4	191
48 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	193
49 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนการช่าง ศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม X_6	197
50 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา X_1	201
51 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ สมรรถนะของผู้บริหาร ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	281
52 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน.....	282
53 ส่วนที่ 2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน.....	293
54 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน.....	303
55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	305

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง	25
3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ	27
4 สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ วัฒนาเนตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567.....	323
5 สัมภาษณ์ นางอริสา อูระนนท์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567.....	323
6 สัมภาษณ์ นายสันต์ ชันธุปัทม์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนชนะสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2567.....	324
7 สัมภาษณ์ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2567.....	324
8 สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ แสนโคตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2567.....	325
9 สัมภาษณ์ นายโสภณ ศรีผ่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดาดโตน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2567.....	325
10 สัมภาษณ์ นายสมพล พลรัตน์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเชียงเพ็ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 29 พฤศจิกายน 2567.....	326

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
11 สัมภาษณ์ นางจินดา อินทรสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปะนงทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 20 ธันวาคม 2567.....	326
12 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ วันที่ 25 มกราคม 2568.....	327
13 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ วันที่ 26 มกราคม 2568.....	327

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายใน ประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

สัญญาณการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าของโลกและเทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology) ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตให้มีความทันสมัย สะดวกสบายและรวดเร็ว ครอบคลุมทุกอย่าง ทั้งการเดินทาง การสื่อสาร ความบันเทิงและอีกมากมาย นอกจากนี้ยังมีวิกฤตการเกิดโรคระบาดจากเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทั่วโลกที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ ผังรากลึกลงไปในระบบความคิดของผู้คนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ความไม่ปลอดภัยในการดำรงชีวิตนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ตลอด เวลา วิกฤตโรคระบาดจึงเป็นตัวเร่งสำคัญผนวกกับการพัฒนาเศรษฐกิจที่ใช้ข้อมูลสารสนเทศ ทำให้ความเป็นโลกาภิวัตน์ดำเนินไปอย่างรวดเร็วมากขึ้น จนทำให้เกิดภาวะพลิกผัน (disruption period) หรือภาวะการไม่หยุดนิ่งของการพัฒนาขึ้น (นพดล เจนอักษร,

มัทนา วังธนอมศักดิ์ และนุชรา รัตนศิริประภา, 2564, หน้า 51) อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดเข้ามาแทนที่และเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรง อันเป็นผลมาจากการเข้าถึงนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล ความสะดวก ความเร็ว ข้อมูล และพฤติกรรมนอกกรอบ ตลอดจนถึงข้อมูลที่มีอยู่จำนวนมากในโลกออนไลน์ การเตรียมตัวเข้าสู่ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดในปัจจุบัน การเปลี่ยนมุมมองการบริหารองค์กรการศึกษาในยุค Disruptive World จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากในการบริหารองค์กรการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (พัชราภรณ์ ดวงชื่น, 2562, หน้า 248)

ยุคพลิกผันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความไม่มั่นคงและไม่คุ้นชิน ยิ่งถ้าไม่สามารถปรับตัวได้หรือปรับตัวได้ช้า ก็จะมีผลกระทบต่อกิจการและการดำเนินชีวิตของตนเอง ปัจจุบันมีการพุ่งเป้าไปที่การศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนจึงจำเป็นที่การศึกษาจะต้องทบทวนและปรับเปลี่ยนเพื่อปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการจัดการหลักสูตร และพัฒนาสถานศึกษาจากการปรับตัว รู้จักติดตามข่าวสาร รู้จักสื่อสาร มีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานที่ง่ายขึ้น (กมลวรรณ จันทร, 2564, หน้า 1004 – 1005) ซึ่งโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่ปั่นป่วน (Disruptive World) มีสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีบางอย่างที่เกิดขึ้นก็ยังคงอยู่บางอย่างเกิดขึ้นแล้วก็หายไปอย่างรวดเร็ว เพราะถูกแทนที่จากเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นตามมา

สมรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นทักษะความรู้ และความสามารถของผู้บริหารที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา องค์กรจะขับเคลื่อนไปได้จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบมีความเหมาะสมกับสภาพบริบทสถานศึกษา สามารถยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศโดย ทำหน้าที่เป็นแกนนำหลัก ในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติภาพ และสนองตอบความต้องการด้านการศึกษา ของประชาชนประเทศไทย ซึ่งต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ องค์กร อันจะส่งผลทั้งในด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจ

ขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการ การศึกษา เพื่อการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาและศักยภาพของชุมชนให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคนไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามบริบทที่เหมาะสม ตลอดจนมีความเป็นมาตรฐานการศึกษาตามตัวชี้วัดขอความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านชุมชน (รัชนิกร แสงสว่าง 2564, หน้า 13)

ผู้บริหารจึงต้องมีความตระหนักรู้และมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง มีความกระหายที่จะเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา เพื่อที่ตัวเองจะได้รู้เท่าทันสถานการณ์รอบตัวและสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงาน รวมทั้งจะต้องผลักดันและส่งเสริมคนในองค์กรให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2562, หน้า 8) สอดคล้องกับ กมลวรรณ จันทร (2564, หน้า 1,003 – 1,006) การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการหลักสูตร และพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรองรับตัวชี้วัดความฉลาดทางดิจิทัลให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และค่านิยมที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต ในฐานะสมาชิกบนโลกออนไลน์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ทำความเข้าใจ จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา ชีตความสามารถและกลยุทธ์ของสถานศึกษามีความกระจ่างชัด สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์ มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว และรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ สามารถเป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และเตรียมความพร้อมในยุคพลิกผัน

ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของครู ทักษะการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน (นิศรา มุลวรรณ, 2561, หน้า 6) สอดคล้องกับ นิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560, หน้า 56) ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนว่า ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา คือ ผู้นำทางการศึกษา ความสำคัญของผู้นำในองค์กรทางการศึกษา หรือผู้บริหารโรงเรียน

ซึ่งความสำเร็จขององค์กรจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ ในด้านการจัดการศึกษาของประเทศก็เช่นกัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษา

และผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ อย่างแท้จริง และเป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียน ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ การศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 5 และมาตรา 39 วรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออก กฎกระทรวง ไว้ดังต่อไปนี้ “ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนิน การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณีในเรื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29 – 35)

นอกจากนั้นแล้วพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 3 ที่มีพันธกิจ คือ 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ 2) พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียนและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ 3) ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขัน 4) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและ ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 5) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 6) พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนอง ทิศทางการพัฒนาประเทศ 7) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง 8) พัฒนาระบบการบริหาร จัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9) ส่งเสริมการจัด การศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาพแข็งแรง และมีความสุข (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2567, หน้า 50)

จากการศึกษาความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญอย่าง ยิ่งต่อความสำเร็จหรือหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน กลุ่มคน และองค์การต่าง ๆ ส่งผลโดยตรงต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ทั้งนี้สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันยังเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นกลไกสำคัญในการบริหารสถานศึกษาและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนก็เป็นอีกหนึ่งกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งในภาวะวิกฤติของการศึกษาไทยในปัจจุบันที่ต้องการการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน และจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องการสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน และการปฏิบัติงานของครูผู้สอน นำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 3 ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันและ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบถึงสมรรถนะของผู้บริหารยุคพลิกผันและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. ได้สารสนเทศให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มาพัฒนาตนเองและเสริมสร้างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
4. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,994 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 181 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,813 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2567, หน้า 5 – 7)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 74 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ

2.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

2.1.1.2 ครูผู้สอน

2.1.2 ขนาดของโรงเรียน

2.1.2.1 ขนาดเล็ก

2.1.2.2 ขนาดกลาง

2.1.2.3 ขนาดใหญ่

2.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

2.1.3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

2.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.2.1 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน

2.2.1.1 การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา

2.2.1.2 การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

2.2.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์

2.2.1.4 การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนอง

ต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2.1.5 การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้

อย่างรวดเร็ว

2.2.1.6 การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน

ด้วยคุณธรรมจริยธรรม

2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

2.2.2.1 ด้านวิชาการ

2.2.2.2 ด้านงบประมาณ

2.2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

2.2.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

3.1 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันของสำนักข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6 – 8); กมลวรรณ จันท (2564, หน้า 1006); ศิริณนถ ทับทิมใส พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ วรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2564, หน้า 33); นิธิวดี แพร้วฒนะสุข และ สุภาวดี ลากเจริญ (2565, หน้า 210); ยุพา มั่นเขตกิจ, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ วรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2565, หน้า 1035 – 1036); อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 64); วิพรพรรณ สารพวงค์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2566, หน้า 103); เพชรรัตน์ สาพิมาน และ ศิริพงษ์ เคาภายน (2567, หน้า 137 – 138); Kesik, F., & Önen Z. (2022 p. 97); Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik F. Q. (2023, pp. 57 – 59) จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

3.1.1 การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหาร

สถานศึกษา

3.1.2 การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

3.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์

3.1.4 การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนอง

ต่อการเปลี่ยนแปลง

3.1.5 การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้

อย่างรวดเร็ว

3.1.6 การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วย

คุณธรรมจริยธรรม

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

3.2.1 ด้านวิชาการ

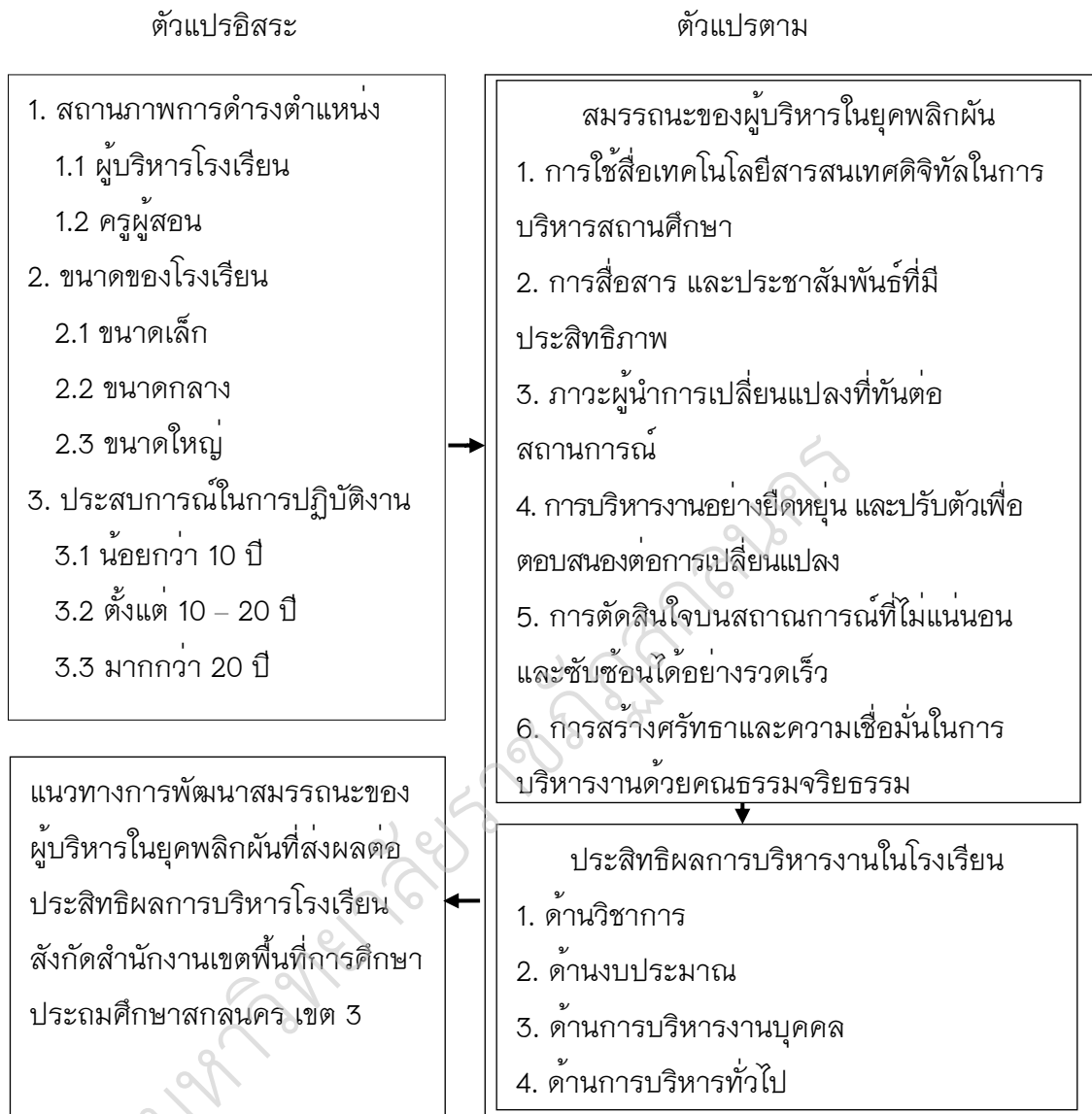
3.2.2 ด้านงบประมาณ

3.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

3.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อให้มีความเข้าใจและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย ดังนี้

1. ยุคพลิกผัน หมายถึง ช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ มาแทนรูปแบบการดำเนินการแบบเดิม การหยุดทำสิ่งเดิมเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ ส่งผลกระทบในวงกว้างทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และในด้านการศึกษา จำเป็นที่การศึกษาจะต้องทบทวน และปรับเปลี่ยนเพื่อปรับให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหรือแสวงหาโอกาสใหม่ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และการตัดสินใจที่รอบคอบ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องสามารถสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความร่วมมือ และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด นอกจากนี้ต้องมีความสามารถในการบริหารความเปลี่ยนแปลง และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน อีกทั้งต้องมีทักษะในการสื่อสาร และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

3. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน หมายถึง ความสามารถเฉพาะตนซึ่งประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ที่เราสามารถสังเกตเห็นได้ ซึ่งเป็นลักษณะที่แต่ละบุคคลแสดง และสามารถวัดได้แต่ยังมีสิ่งที่อยู่ภายในไม่สามารถวัดหรือประเมินได้โดยตรงที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถรวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ ซึ่งยากต่อการวัดในช่วงของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ มาแทนรูปแบบการดำเนินการแบบเดิม การพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ที่ผู้บริหารจะต้องทบทวน และปรับเปลี่ยนเพื่อให้การศึกษาทันต่อสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีสมรรถนะในการทำงานที่ดีจะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ซึ่งมี 6 ด้าน ดังนี้

3.1 การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา

หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผล และแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ รวมถึงการนำสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยี และการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา รวมไปถึงการพัฒนาตนเองและครูให้มีวิสัยทัศน์ตระหนักเห็นความสำคัญ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ โดยมีกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อการวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

3.2 การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง

กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น โดยมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ รวมไปถึงการให้คำแนะนำหรือ ชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้ดี จนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษาตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างบุคคลต่อองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การประชาสัมพันธ์จะทำให้มีการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ทำให้เกิดภาพลักษณ์ และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิดในการดำเนินงานขององค์กร

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ หมายถึง

กระบวนการบริหารงานของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้งไว้ ผู้นำนั้นจะกระตุ้นและจูงใจประจักษ์ให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการ และผลลัพธ์เป็นแบบอย่างที่ดีด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะและแนวคิดให้ผู้ตาม

รู้สึกไว้วางใจ และมีความนับถือในตัวผู้นำ เป็นผลให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ โดยตระหนักถึงภารกิจมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่มีคุณภาพ

3.4 การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน สามารถเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัดทั้งด้านเวลา และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีแนวคิดเชิงบวกทั้งการติชม และยกย่อง มีความยุติธรรม เสมอภาคเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน มีความพร้อมที่จะปรับมุมมองหรือวิธีคิด ปรับแผนงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ง่ายโดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติแบบเดิม สามารถรับความเสี่ยงด้วยความมั่นใจ และเป็นโอกาสในการแสดงศักยภาพของตนเองในการบริหารงาน

3.5 การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วด้วยความรอบคอบบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน แนะนำแนวทางให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมรวดเร็ว เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ตัดสินใจคิดหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ พิจารณาเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมกับปัญหานั้น และใช้ประโยชน์จากโอกาสในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาองค์กร แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที

3.6 การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความคงเส้นคงวาที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างของผู้ได้บังคับบัญชาในการประพฤติ โดยมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการ

เอาใจใส่ บริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ความดีนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเป้าหมายจนสำเร็จ และใช้หลักการปฏิบัติงานกับบุคลากรหรือผู้รับบริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และการไม่เลือกปฏิบัติ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยวัดสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันได้จากแบบสอบถาม ตามแนวคิดของลิเคอร์ทชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง คือ ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนที่บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมาจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ มีขอบข่าย ดังนี้

4.1 ด้านวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การประกันคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.2 ด้านงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับด้านงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำแผนและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่าย การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่าย การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแลบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีและการ

จัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

4.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ เกี่ยวกับการวางแผนและจัดสรรอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การลาทุกประเภท การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักและออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์ และร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชี รายชื่อเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะ การส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา และการขอรับใบอนุญาต พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการดำเนินการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

4.4 ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนา เครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงาน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการ จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งาน เทคโนโลยี การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่ การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับ นักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสาน การศึกษาในและนอกระบบรวมไปถึงตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากร การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรม นักเรียน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมสนับสนุนและ ประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้จากแบบสอบถาม ตามแนวคิดของลิเคอร์ทชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของผู้ที่ตอบแบบสอบถามในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567

5.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและพนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนนักเรียนในระดับชั้นปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยจำแนกตามเกณฑ์การจัดขนาดของโรงเรียนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 3 ขนาด ได้แก่

6.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1 – 119 คน

6.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 120 – 719 คน

6.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คน ขึ้นไป

7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ที่ผ่านมามาทั้งหมดโดยนับเป็นปี ดังนี้

7.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพการดำรงตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 10 ปี

7.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 10 – 20 ปี

7.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพการดำรงตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 20 ปี

8. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง วิธีการหรือแนวทางพัฒนา โดยการนำผลการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์หาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้ไปสังเคราะห์เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็น
แนวทางในการดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ยุคพลิกผัน
 - 1.1 ความหมายของยุคพลิกผัน
 - 1.2 การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.3 สมรรถนะของผู้บริหาร
 - 2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 2.5 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
3. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
 - 3.2 ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน
 - 3.2.1 ด้านวิชาการ
 - 3.2.2 ด้านงบประมาณ
 - 3.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 3.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 - 4.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
 - 4.2 ภารกิจ
 - 4.3 ขนาดและที่ตั้ง

- 4.4 ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ และการคมนาคม
- 4.5 สภาพเศรษฐกิจ
- 4.6 สภาพทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- 4.7 การจัดการศึกษา
- 4.8 ข้อมูลสถานศึกษา
- 4.9 วิสัยทัศน์
- 4.10 พันธกิจ
- 4.11 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4.12 เป้าหมาย
- 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ยุคพลิกผัน

1. ความหมายของยุคพลิกผัน

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความหมายของยุคพลิกผัน (Disruptive Era) มีนักวิชาการ นักวิจัย ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผัน (Disruptive Era) ไว้ดังนี้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2562, หน้า 4) ระบุว่า ยุคพลิกผัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันหรือ Disruptive Change คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ (New Business Model) มาแทนรูปแบบการดำเนินการแบบเดิม (Incumbent Business) และมีผลกระทบในวงกว้าง ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม

สมหมาย จันทรเรือง (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า Disruption หมายถึง การหยุดทำสิ่งเดิมเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ หรือแสวงหาโอกาสใหม่ให้ทันกับ กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม

กมลวรรณ จันทร (2564, หน้า 1006) สรุปความหมายยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ไว้ว่า เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความไม่มั่นคงและไม่คุ้นชิน ยิ่งถ้าไม่สามารถปรับตัวได้หรือปรับตัวได้ช้า ก็จะมีผลกระทบต่องาน และการดำเนินชีวิตของตนเอง ปัจจุบันมีการพุ่งเป้าไปที่การศึกษา

ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนจึงจำเป็นที่การศึกษาจะต้องทบทวนและปรับเปลี่ยนเพื่อปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการจัดการหลักสูตรและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อรองรับตัวชี้วัด ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ) ให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและค่านิยมที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต โดยใช้ทักษะการใช้สื่อและการเข้าถึงสังคมในโลกออนไลน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล เพื่อส่งเสริมผู้เรียนตามแนวทางของศตวรรษที่ 21 ช่วยอุดช่องโหว่จากผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในการเคลื่อนตัวของกระแส VUCA จากการปรับตัว รู้จักติดตามข่าวสาร รู้จักสื่อสาร มีภาวะผู้นำกล้าตัดสินใจ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานที่ง่ายขึ้น

สรุปได้ว่า ยุคพลิกผัน หมายถึง ช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ มาแทนรูปแบบการดำเนินการแบบเดิม การหยุดทำสิ่งเดิมเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ ส่งผลผลกระทบในวงกว้าง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และในด้านการศึกษามีความจำเป็นที่การศึกษาจะต้องทบทวน และปรับเปลี่ยนเพื่อปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหรือแสวงหาโอกาสใหม่ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน โดยได้มีนักวิจัยกล่าวถึง แนวคิด หลักการในการจัดการศึกษาในยุคพลิกผันไว้ ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2562, หน้า 9 – 10) กล่าวถึงการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน คือ ลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ดี ผู้เรียนมีสมาธิจดจ่ออยู่กับกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ว่ากิจกรรมการเรียนรู้นั้นจะมีความซับซ้อน (complexity) เพียงใดผู้เรียนมีเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองและกำกับตนเองมีวินัยในตนเอง (self – discipline) และใช้กระบวนการเรียนรู้ (learning process) ที่หลากหลายเพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายซึ่งโดยทั่วไปแล้ว Disruptive Innovation ทางการจัดการเรียนรู้จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนเสมอเพราะผู้เรียนในปัจจุบันใช้ชีวิตอยู่กับอินเทอร์เน็ตเป็นส่วนใหญ่ การเรียนรู้ในอนาคตจะมีแนวโน้มเป็นการเรียนรู้ออนไลน์มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา โดยมีขั้นตอนการจัดการศึกษาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การมองเห็นปัญหา (Insight) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ คือ การรับรู้ว่าปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นคือปัญหาที่ต้องแก้ไข เช่น ผู้เรียนชอบเล่นเกมมากกว่า

ทำกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น ขั้นตอนนี้ต้องอาศัยกระบวนการคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ (creativity & ideation) ขั้นตอนที่ 2 คือ การวิเคราะห์และออกแบบการแก้ปัญหา (Problem) ด้วยนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สาเหตุที่ต้องแก้ไขปัญหาด้วยนวัตกรรมเนื่องจากปัญหานั้นเกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะทำแบบเดิม ๆ ขั้นตอนนี้ต้องอาศัยการคิดเชิงนวัตกรรม (open innovation) ร่วมกับการคิดเชิงออกแบบ (design thinking) หากต้องการศึกษารายละเอียดของ Design thinking ขั้นตอนที่ 3 คือ การทดลองใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อการแก้ปัญหา (Solution) ซึ่งในขั้นตอนนี้อาศัยการคิดเชิงนวัตกรรมการคิดเชิงออกแบบและการทำงานแบบ Agile (Agile software) คือ การทำงานเป็นทีมเรียนรู้จากความล้มเหลว ยืดหยุ่น กระชับ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และ Learn startup คือ การเรียนรู้ไปพร้อมกับการทดลองใช้นวัตกรรม และปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เปรียบเสมือนการแสวงหา Business model ขั้นตอนที่ 4 คือ การใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการทดลองใช้จนประสบความสำเร็จมาแล้ว (Business model) ในลักษณะของการ Change หรือ Transform การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนการดำเนินการทางธุรกิจด้วย Business model ใหม่

ศุภภัทรวริศรา เกตุสุนทร และนัฏธรรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2564, บทคัดย่อ) กล่าวว่า การเรียนการสอนที่มีอยู่เดิมอาจจะก้าวตามไม่ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ สังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น โลกเปลี่ยนแปลงรวดเร็วคาดเดายาก Disruption Technology พลิกผันการศึกษาแบบ Disruption Education ด้วยการแทนที่สิ่งเดิม displacement กล่าวคือ นักเรียนนั่งเรียนในห้องเรียนแทนที่ด้วยเทคโนโลยี นักเรียนนั่งเรียนอยู่บ้านผ่านห้อง เรียนเสมือนจริง ครูผู้สอนเดิมใช้สื่อพื้นฐานในการสอนแทนที่การสอนด้วยสื่อแอปพลิเคชัน จึงกลายเป็นสิ่งใหม่ในทันทีเรียกการเรียนการสอนใหม่ว่าการเรียนแบบออนไลน์ การศึกษาในยุค Disruptive Technology การเรียนการสอนแบบออนไลน์ที่ควรเน้นย้ำการเรียนการสอนที่ต้องทำให้เกิดทางปัญญาและสามารถวัดผลจากการสังเกตพฤติกรรมได้ การเตรียมความพร้อมการสร้างเครื่องมือการสอนบนแอปพลิเคชัน การเรียนการสอนผ่านระบบดิจิทัล การเรียนรู้สถานการณ์ที่เสมือนจริง การออกแบบเนื้อหาที่คำนึงถึงความแตกต่างและความพร้อมของผู้เรียนและผู้สอนเข้าสู่การเรียนแบบออนไลน์

อัษฎชลี ไหมทอง (2565, หน้า 38) สรุปไว้ว่า การจัดการศึกษาในยุคพลิกผันมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนสนับสนุนผู้เรียนในการ

สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลการเพิ่มการเรียนรู้ไปสู่การตัดสินใจด้วยตนเอง
จากประสบการณ์ และสิ่งที่เห็นเป็นจริงโดยครูผู้สอนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายให้เกิดการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน มีลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ดี ผู้เรียนมีสมาธิจดจ่ออยู่กับกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ว่ากิจกรรมการเรียนรู้จะมีความซับซ้อนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนสนับสนุนผู้เรียนในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลการเพิ่มการเรียนรู้ไปสู่การตัดสินใจด้วยตนเองจากประสบการณ์

ดังนั้น ยุคพลิกผัน จึงเป็นช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ มาแทนรูปแบบการดำเนินการแบบเดิม การหยุดทำสิ่งเดิมเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ ส่งผลผลกระทบในวงกว้าง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านการศึกษาที่มีความจำเป็นที่การศึกษาจะต้องทบทวน และปรับเปลี่ยนเพื่อปรับให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหรือแสวงหาโอกาสใหม่ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ดี ให้ผู้เรียนมีสมาธิจดจ่ออยู่กับกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ว่ากิจกรรมการเรียนรู้จะมีความซับซ้อนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนสนับสนุนผู้เรียนในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลการเพิ่มการเรียนรู้ไปสู่การตัดสินใจด้วยตนเองจากประสบการณ์

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน

คำว่า สมรรถนะ (competency) มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือ สมรรถนะในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ เช่น expertise, fitness, capability, ability, proficiency, expertise, skill, aptitude โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กรใช้คำว่า “ความสามารถ” ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า “สมรรถนะ” หรือ competency ซึ่งมีนักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้หลายทัศนะดังต่อไปนี้

1. ความหมายของสมรรถนะ

จากการศึกษาเอกสารค้นคว้าเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะ ได้มีหน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

Boyatzis (1982, อ้างถึงใน ประเสริฐ คำเลิศทอง, 2560, หน้า 20)

กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ของบุคคล ได้แก่แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จิตภาพส่วนตัว (Self – image) หรือ บทบาททางสังคม (Social role) หรือองค์ความรู้ (Body of knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

วัชพงษ์ อัยวงศ์ (2561, หน้า 21) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะตนที่เกิดจากความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมถึงคุณลักษณะ ส่วนบุคคล บุคลิกภาพ เมื่อหลอมรวมสิ่งที่กล่าวมารวมกันจะช่วยให้การทำงาน เกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

มานะ ครุฑโรจน์ (2563, หน้า 15) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0 ที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรม การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดบนพื้นฐานความรู้ ทักษะ วิธีคิดคุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจตลอดรวมถึงประสบการณ์ การฝึกฝนและการปฏิบัติจนเป็นนิสัย

เกรียงไกร แสนสุข (2566, หน้า 20) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถในด้านคุณลักษณะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มโนทัศน์ และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลงาน ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และ วัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะตนที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน ของบุคคลนั้น ๆ และแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองคการ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานเกิดความสำเร็จและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล การทำงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ต้องอาศัยสมรรถนะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลจึงจะทำงานนั้นสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพได้มีผู้ให้ความแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไว้หลายประการดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 1 – 3)

ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดเรื่องการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. ใช้ได้อ้างอิงจากทฤษฎีของศาสตราจารย์ ดร.เดวิด แมคคลีแลนด์ (Dr.David C. McClelland) ซึ่งให้คำจำกัดความของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคลากรบางกลุ่ม / บางคนในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคลากรเหล่านั้นได้แสดงคุณลักษณะดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในสถานการณ์หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น แนวคิดนี้ได้แบ่งระดับที่มาของสมรรถนะออกเป็นระดับตามความยากของการประเมินและพัฒนาตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ของ David C. McClelland
(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553, หน้า 3)

โดยในภาพประกอบ 2 สามารถอธิบายได้ ดังนี้ 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูลความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่าง ๆ 2) ทักษะ (Skills) คือ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ 3) บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น 4) ภาพลักษณ์ภายใน (Self - Image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์และ

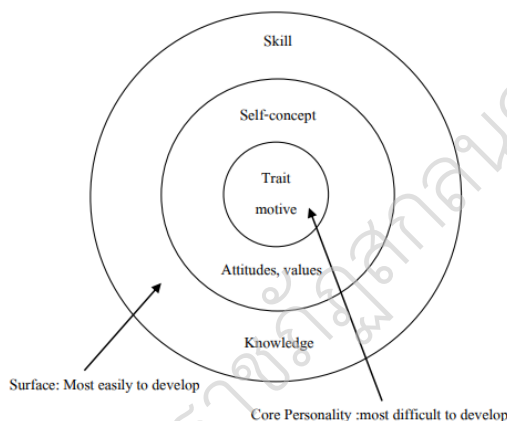
คุณค่าของตน 5) อุปนิสัย (Traits) คือ ความเคยชิน พฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง 6) แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ จินตนาการแนวโน้ม วิธีคิด วิธีปฏิบัติตน อันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล สำนักงาน ก.พ. แบ่งระดับของภูเขาน้ำแข็งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความรู้ คือองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง โดยสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการระบุความต้องการของข้อมูลความรู้ในแต่ละตำแหน่ง / ลักษณะงาน โดยคำจำกัดความ “ความรู้” คือ การรับรู้ข้อมูลและจัดเก็บไว้ในระบบความจำ นั่นคือ เมื่อมีการเรียนรู้และจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ดังกล่าวไว้ในระบบที่มีข้อมูลอื่นจัดเก็บไว้ก่อนแล้ว และต้องมีความเข้าใจในการนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ว่าควรใช้อย่างไรและเมื่อใด องค์ความรู้สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มที่แตกต่างกันแต่ก็เกี่ยวเนื่องกัน คือ องค์ความรู้ลักษณะบรรยายความ (Declarative) องค์ความรู้ลักษณะกระบวนการ (Procedural) และองค์ความรู้เชิงกลยุทธ์ (Strategic)

2. ทักษะ คือการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ และคล่องแคล่ว ในส่วนนี้นั้น สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการระบุทักษะความเชี่ยวชาญที่ต้องการในแต่ละตำแหน่ง / ลักษณะงาน ทักษะตามนิยามของ Dunnette หมายความว่า ชีตความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่พัฒนามาจากการสั่งสมประสบการณ์และการฝึกฝน โดยทักษะจะสะท้อนออกมาจากการกระทำของบุคคลว่าปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดีเพียงใด เช่น การใช้งานเครื่องจักรกล การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ภาษา ฯลฯ เป็นต้น การพัฒนาทักษะมีผลมาจากองค์ความรู้ คือ ตัวบุคคลต้องมีความรู้ว่าจะทำอะไร และเมื่อใด อย่างไรก็ดีข้อแตกต่างระหว่างการรู้ว่าจะทำอะไร เมื่อใด กับทำได้ดีเพียงใดนั้นยังคงมีอยู่ ทักษะจึงหมายถึง ความชัดเจนในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเหนือกว่าการรู้เพียงแค่ว่าจะทำอย่างไร การได้มาซึ่งทักษะมีอยู่สองระดับ คือ ระดับต้นเป็นการรวบรวม (Compilation) และระดับสูงเป็นการตอบสนองได้เองโดยอัตโนมัติ (Automaticity) ทักษะทั้งสองระดับนี้จะสะท้อนให้เห็นว่าทักษะที่ได้มานั้นได้รับการปรับให้เป็นความเคยชินจนเป็นรูปแบบของอุปนิสัยที่ระดับใด

3. สมรรถนะ เป็นการรวมส่วนที่อยู่เหนือน้ำและใต้น้ำทั้งหมด อันได้แก่ ความรู้ ทักษะบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัย และแรงผลักดันเบื้องต้น และแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ

Spencer & Spencer (1993, p. 9) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ / หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Spencer & Spencer (1993, p. 11) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion Reference) และการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior Performance) ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Spencer & Spencer, 1993, pp. 9 – 11)

โดยในภาพประกอบ 3 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น
2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ
3. แนวคิดของตนเอง (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในช่วงระยะสั้น ๆ ได้โดยแนวคิดของตนเอง ได้แก่ ทัศนคติและค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้เวลาและสามารถทำได้ด้วยการ

ฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยาหรือการสังมประสพการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพการใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการและในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่าย จำนวน 2 คุณลักษณะ คือ

5.1 สมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

5.2 สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่มีอยู่เป็นความสามารถเฉพาะซึ่งยากต่อการวัดและพัฒนาการมีสมรรถนะในการทำงานที่ดีจะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สมรรถนะของผู้บริหาร

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร มีนักวิจัย และนักวิชาการได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 443 – 444) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะทำงานให้สำเร็จเกิดผลดีควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานหากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 2 – 9) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังต่อไปนี้ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึงการมุ่งเน้นผลปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในงาน และให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด

2. การบริการที่ดีหมายถึงการให้ความช่วยเหลือดำเนินการเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่นทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ และชื่นชมองค์กร การบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานวิชาการ เป็นต้น การบริการจึงเป็นสิ่งที่สำคัญกับบุคลากรทุกคนในองค์กรซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำด้านบริการต่อผู้รับบริการ คือ นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคน ให้เท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึงความจำเป็นในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการฝึกอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายอาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในอาชีพได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจึงสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษาต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึงกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้เรียนรู้ว่าทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกันมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกันให้ความร่วมมือในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีมและสมาชิกของทีม ซึ่งต้องมีความเข้าใจในบทบาทของคนในการทำงานรวมกันเป็นทีมโดยทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น จะประกอบไปด้วย ความไว้วางใจ ความอดทน ความมีเหตุมีผล ความถูกต้อง การบริหารจัดการ ความเต็มใจ การแนะนำ

การยอมรับนับถือและความเชื่อถือ ความรู้และความชำนาญ เชาว์ปัญญา ความเมตตา กรุณา และความอ่อนน้อมถ่อมตน

สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย

1. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์หมายถึงการแยกแยะการกระทำ และความรู้สึกลักษณะการทางความคิดอันนำไปสู่พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อ สถานการณ์ ทักษะการคิด คือ การดึงเอาทักษะด้านความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ เหมาะสมกับสถานการณ์มากที่สุด และทักษะการคิดเป็นต้นทางของทักษะด้านอื่นโดยมี การจัดทักษะการคิดไว้ 2 ระดับ ได้แก่ ทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การสื่อสาร การอธิบาย การสังเกต การตั้งคำถาม การรวบรวมข้อมูล การจัดหมวดหมู่ การตีความ การเชื่อมโยง การใช้เหตุผล การจำแนกความแตกต่าง การจัดลำดับ การเปรียบเทียบ การแปลความหมาย การขยายความ และการสรุปความ เป็นต้น และทักษะการคิดขั้นสูง ประกอบด้วย การนิยาม การผสมผสาน การสร้าง การปรับโครงสร้าง ปัญหาความเชื่อ พื้นฐาน การวิเคราะห์ การจัดระบบ การจัดโครงสร้าง การหาแบบแผน การทำนาย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดเกณฑ์ประยุกต์ การทดสอบ สมมติฐานและการพิสูจน์ เป็นต้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องคิดตลอดเวลาเพื่อให้เกิดงาน สร้างสรรค์ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ตามกำหนด จำเป็นต้องมีทักษะทางความรู้ความคิด มีสติปัญญาและมีวิสัยทัศน์ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้และการศึกษา การเข้าร่วม ประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และการ เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น

2. การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง กลยุทธ์ที่สำคัญทำให้ งานขององค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงานในแง่ของการบริหาร สถานศึกษา การสื่อสารและการ สร้างแรงจูงใจทำให้เกิดความหมาย ทำให้คุณค่าตระเน ความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็น เครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในกิจกรรมองค์กรหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและการ พัฒนาองค์กรการควบคุมและประสานงาน ซึ่งลักษณะของกาของการสื่อสาร และการ สร้างแรงจูงใจในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือ การใช้การสื่อสารและ การสร้างแรงจูงใจติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ขององค์กร รวมทั้งติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยการสื่อสาร

และการสร้างแรงจูงใจเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศ การทำงาน การควบคุมสั่งงาน และการสร้างความพึงพอใจในฐานะที่เป็นระบบเฉพาะบุคคล อาจพิจารณาการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจในแง่ของพฤติกรรมทางการสื่อสารและจูงใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การร่วมประชุม การเขียน คู่มือ การร่างจดหมาย การทำสัญญา การพูดคุยในกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันและการโต้แย้ง เป็นต้น

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป็นเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพดังต่อไปนี้ คือ การให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ การศึกษาจากเอกสาร คู่มือการทำงาน ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ การฝึกอบรมและพัฒนาทั้งในห้องฝึกอบรม นอกห้องฝึกอบรมและภายในองค์กรหรือส่งอบรมภายนอกองค์กรโดยใช้รูปแบบที่ต่างกัน การพัฒนางานเป็นการฝึกอบรมในงานและเรียนรู้ในงาน โดยวิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา

4. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาซึ่งจะต้องมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์ เป็นภาพที่ชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษา ร่วมกันยึดถือวิสัยทัศน์ที่แท้จริงจะต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่สมาชิกมีส่วนร่วมผลักดันและสานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถในการคิดอ่านผสานเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก และเป็นผลจากความสามารถในการคิดที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้องมี เพราะวิสัยทัศน์เป็นแผนกลยุทธ์ให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะมีกระบวนการของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติ คือ คิดได้ สื่อเป็น และโน้มน้าให้มีการปฏิบัติลงหน้า พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนัก รู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตาม มองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม ซึ่งผ่านกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ปนัดดา สาริกา (2565, หน้า 49 – 50) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะความรอบรู้ ซึ่ความสามารถและหมายรวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่มีอยู่ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสามารถนำความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการบริหารงาน โดยหลอมรวมจนเกิดเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยทำให้การบริหารจัดการโรงเรียน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ดังนั้น สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และการตัดสินใจที่รอบคอบ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องสามารถสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความร่วมมือ และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด นอกจากนี้ต้องมีความสามารถในการบริหารความเปลี่ยนแปลง และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน อีกทั้งต้องมีทักษะในการสื่อสาร และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

4. องค์ประกอบของสมรรถนะ

ได้นักวิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ ดังนี้

วรรณชัย จองแก (2559, หน้า 21) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย

1. ทักษะ (skills) เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของครูในการสอนที่สอนมานานโดยไม่ดูตำราความสามารถในการปฏิบัติงานตามความมุ่งมั่นจากจิตใจและร่างกาย โดยความสามารถนี้จะรวมไปถึงการคิดเชิงระบบที่จะต้องคิดถึงความเป็นเหตุเป็นผลด้วย

2. ความถนัด (aptitude) จะเป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิมจะนำไปสู่ทักษะและความรู้ซึ่งเป็นประสบการณ์ เป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม และความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลังที่จำเป็นต้องใช้การเรียนรู้ความพยายามศึกษาหาข้อมูล

3. ความรู้ (knowledge) เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการสอนของครู และความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น

4. ทักษะหรือแนวคิดของตน (self concept) เป็นทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเป็นซึ่งจะสามารถสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกมา เช่น เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

5. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (personal characteristic or attributes) เป็นบุคลิกประจำตัวของบุคคล หรือ เป็นอุปนิสัย เป็นคุณลักษณะที่มักจะแสดงออกเพื่อโต้ตอบสถานการณ์ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และประสบการณ์ของแต่ละคนเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

6. แรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน (motivation) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

David C. McClelland (อ้างถึงใน พรทิพย์ บุญณสะ, 2555, หน้า 15)

ตามแนวคิดของ David C. McClelland ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์

2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – concept) คือ เจตคติค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคล เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ

5. แรงจูงใจหรือเจตคติ (motives / attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

จากการศึกษา องค์ประกอบของสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ทศนคติ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ที่เราสามารถสังเกตเห็นได้ ซึ่งเป็นลักษณะที่แต่ละบุคคลแสดงและสามารถวัดได้ แต่ยังมีสิ่งที่อยู่ภายในไม่สามารถวัดหรือประเมินได้โดยตรง ได้แก่ บทบาททางสังคม ภาพพจน์ที่รับรู้ด้วยตนเอง อุปนิสัย แรงกระตุ้นเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน

ดังนั้น จากความหมาย แนวคิด และองค์ประกอบของสมรรถนะ สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะตนซึ่งประกอบด้วยทักษะ ความรู้ ทศนคติ บุคลิกภาพ แรงจูงใจที่เราสามารถสังเกตเห็นได้ซึ่งเป็นลักษณะที่แต่ละบุคคล แสดงและสามารถวัดได้ แต่ยังมีสิ่งที่อยู่ภายในไม่สามารถวัดหรือประเมินได้โดยตรงที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถรวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ ซึ่งยากต่อการวัด การมีสมรรถนะในการทำงานที่ดีจะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน

มีนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงคำว่า “การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน” และ “ยุคการศึกษาที่พลิกผัน” ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ทั้ง 2 คำ มีแนวคิดในการจัดการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำทั้ง 2 คำมาเป็นการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ดังนี้

สำนักข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6 – 8) ระบุว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ดังนี้

1. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน
2. การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์
3. การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย
4. การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม

5. การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

6. การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบ

ในระยะยาว

7. การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น

กมลวรรณ จันท (2564, หน้า 1006) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันผู้บริหารต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องสร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา

2. ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

3. ผู้บริหารต้องมีความกระฉับกระชวย สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบาย และกลยุทธ์

4. ผู้บริหารต้องมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว และรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้

5. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

ศิรินนถ ทับทิมใส, พร่อมพิไล บัวสุวรรณ และ วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2564, หน้า 33) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันทางการศึกษา (Education Disruption) มีทั้งหมด 14 ด้าน ดังนี้

1. การใช้ความรู้ในการบริหารงาน

2. การบริหารงานที่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3. การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. การใช้ภาษาในการสื่อสาร

5. การประชาสัมพันธ์

6. การทำงานอย่างมีวิจารณญาณ

7. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

8. การทำงานเป็นทีม

9. การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น

10. การบริหารงานแบบบูรณาการ

11. การบริหารงานเชิงรุก
12. บริหารงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
13. การกล้าตัดสินใจ
14. การบริหารงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

นิธิตี แพรววัฒนะสุข และ สุภาวดี ลาภเจริญ (2565, หน้า 210) ได้ศึกษาศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานการณ์สังคมพลิกผัน (Disruptive) ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย
2. ด้านการสื่อสารจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม
3. ด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา
6. ด้านการให้บริการและประชาสัมพันธ์ที่ดี

ยุพา มั่นเขตกิจ, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ วรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2565, หน้า 1035 – 1036) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันทางการศึกษา (Education Disruption) จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการบริหารด้วยความรู้เชิงรุก
พร้อมกล้าตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม
2. ด้านความสามารถในการบริหารงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีวิจารณ์ญาณ
3. ด้านความสามารถในการบริหารงานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร
4. ด้านความสามารถในการบริหารงานอย่างยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างร่วมมือรวมพลัง
5. ด้านความสามารถในการบริหารงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วยวิธีการที่หลากหลาย
6. ด้านความสามารถในการบริหารงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 64) กล่าวว่า 'สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน ประกอบด้วย

1. สมรรถนะด้านเทคโนโลยี
2. สมรรถนะด้านภาษา
3. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม
4. สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหา
5. สมรรถนะด้านการบริหารงานที่ดี
6. สมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม
7. สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง
8. สมรรถนะการมีความคิดรวบยอด (Conceptual)
9. สมรรถนะของการสร้างแรงบันดาลใจ
10. สมรรถนะของการที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างง่ายและรวดเร็ว

วิพรพรรณ สารพวงค์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2566, หน้า 103)

กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผัน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ในการบริหารงานในยุคการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. ด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการที่ดีและ
4. ด้านการทำงานเป็นทีม

เพชรรัตน์ สามีมาน และ ศิริพงษ์ เคาภายน (2567, หน้า 137 – 138)

ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาพลิกผัน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม
2. ด้านการพัฒนาตนเองความแข็งแกร่งทางอารมณ์
3. ด้านความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง
4. ด้านการให้บริการข้อมูลสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

Kesik, F., & Önen Z. (2022, p. 97) กล่าวว่า 'สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้แก่

1. การกระจายหน้าที่และงานต่าง ๆ

2. ความยืดหยุ่น
3. ความสามารถทางเทคโนโลยี
4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับครู นักเรียน และผู้ปกครอง
5. การตัดสินใจร่วมกัน
6. การสนับสนุน และให้กำลังใจ
7. การให้อิสระในการสอน

Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik F. Q. (2023, pp. 57 – 59)

กล่าวไว้ว่า โมเดล E – Competencies ใช้ประเมินสมรรถนะในการเป็นผู้นำแบบดิจิทัล
ในยุคการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

1. ความสามารถด้านการสื่อสาร
2. การประชาสัมพันธ์
3. ความสามารถของผู้นำในการควบคุมการจัดการ

การเปลี่ยนแปลง

4. การทำงานเป็นทีม
5. ความสามารถทางเทคโนโลยี
6. ความน่าเชื่อถือ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์
สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน

นักวิชาการ / นักวิจัย สมรรถนะ ของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563) กมลวรรณ จันท (2564) ศิริมาศ ทับทิมใส และคณะ (2564) นิวัติ เพ็ญวัฒนะสุข (2565) ยุพา มั่นเขตกิจ และคณะ (2565) อัญชลี ไหมทอง (2565) กีรพรพรรณ สารพะพงค์ (2566) เพชรรัตน์ สาพิมาน (2567) Kesik et al. (2022) Nawaz et al. (2023) ความถี่ ร้อยละ											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	100
1. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน / มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว / การกล้าตัดสินใจ / การตัดสินใจร่วมกัน	✓	✓	✓		✓				✓		5	50
2. การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ / มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน / การบริหารงานที่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง / การบริหารแบบบูรณาการ / ความยืดหยุ่น	✓	✓	✓		✓	✓			✓		6	60

นักวิชาการ / นักวิจัย สมรรถนะ ของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	กมลวรรณ จันท (2564)	ศิริมาตย์ ทับทิมใส และคณะ (2564)	นิธิตี เพชรวัฒนะสุข (2565)	ยุพา มั่นเขตกิจ และคณะ (2565)	อัญชลี ไหมทอง (2565)	กวิพรพรรณ สารพวงค์ (2566)	เพชรรัตน์ สามีพาน (2567)	Kesik et al. (2022)	Nawaz et al. (2023)	ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	100
3. การประสานสัมพันธ์กับ หน่วยงานทุกภาคส่วน การ สื่อสารกับคนทุกช่วงวัย / การใช้ภาษาในการสื่อสาร / การสื่อสารจูงใจให้เกิดการ ทำงานเป็นทีม / การประชาสัมพันธ์ ที่ดี / การประชาสัมพันธ์เชิงรุก ด้วยวิธีการที่หลากหลาย / ด้านภาษา / การสื่อสาร / การประชาสัมพันธ์ที่ดี / การประชาสัมพันธ์ / การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับ ครู นักเรียน และผู้ปกครอง	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
4. การสร้างศรัทธาและความ เชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมี จริยธรรม / การบริหารงาน อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	✓		✓		✓	✓				✓	5	50

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ / นักวิจัย สมรรถนะ ของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	กมลวรรณ จันท (2564)	ศิรินาถ ทับทิมใส และคณะ (2564)	นิธิตี เพชรวัฒนะสุข (2565)	ยุพา มั่นเขตกิจ และคณะ (2565)	อัญชลี ไหมทอง (2565)	กวิพรรณ สารพวงค์ (2566)	เพชรรัตน์ สามีพาน (2567)	Kesik et al. (2022)	Nawaz et al. (2023)	ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	100
กล้าตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม / ด้านคุณธรรม จริยธรรม / ความน่าเชื่อถือ												
5. การเรียนรู้และใฝ่เรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง / การเรียนรู้ ในการพัฒนาตนเอง	✓			✓							2	20
6. การบริหารจัดการภารกิจใน ปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบ ในระยะยาว / การทำงานอย่าง มีวิจรรณญาณ / บริหารงาน ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	✓		✓		✓						3	30
7. การให้อำนาจและการ พัฒนาผู้อื่น / สร้างโอกาสทาง การศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ / ด้านการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร / การกระจายหน้าที่ และงานต่าง ๆ / การให้อิสระ ในการสอน	✓	✓		✓					✓		4	40

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ / นักวิจัย สมรรถนะ ของผู้บริหาร ในยุคพลวัต	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	กมลวรรณ จันท (2564)	ศิริมาตย์ ทับทิมใส และคณะ (2564)	นิธิตี เพชรวัฒนะสุข (2565)	ยุพา มั่นเขตกิจ และคณะ (2565)	อัญชลี ไหมทอง (2565)	กวิพรรณ สารพวงค์ (2566)	เพชรรัตน์ สามีพาน (2567)	Kesik et al. (2022)	Nawaz et al. (2023)	ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	100
8. ความกระฉับกระเฉง สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์ การคิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม / การใช้นวัตกรรม		✓				✓		✓			3	30
9. เป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา / การมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย / การบริหารงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีวิจาร์ณญาณ / การบริหารการเปลี่ยนแปลง / ความรู้ในการบริหารงานในยุคการเปลี่ยนแปลง / ความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง / ความสามารถของผู้นำในการควบคุมจัดการการเปลี่ยนแปลง		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	70

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ / นักวิจัย สมรรถนะ ของผู้บริหาร ในยุคพลวัต	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	กมลวรรณ จันท (2564)	ศิริมาตย์ ทับทิมใส และคณะ (2564)	นิวัติ เพ็ชรวัฒนะสุข (2565)	ยุพา มั่นเขตกิจ และคณะ (2565)	อัญชลี ไหมทอง (2565)	กวีพรรณ สารพวงค์ (2566)	เพชรรัตน์ สามีพาน (2567)	Kesik et al. (2022)	Nawaz et al. (2023)	ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	100
10. การใช้ความรู้ในการบริหารงาน / การบริหารงานเชิงรุก / การบริหารด้วยความรู้เชิงรุก / การบริหารงานที่ดี / การใช้ความรู้ในการบริหารงาน			✓		✓	✓	✓				4	40
11. การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ / การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา / การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร / ด้านเทคโนโลยี / ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ / การใช้เทคโนโลยี / ความสามารถทางเทคโนโลยี			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
12. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / การมีความคิดรวบยอด / การสร้างแรงบันดาลใจ / มีความแข็งแกร่งทางอารมณ์ / การสนับสนุน และให้กำลังใจ			✓			✓		✓	✓		4	40
13. การทำงานเป็นทีม			✓				✓	✓		✓	4	40

จากตาราง 1 จากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ และนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันไว้อย่างหลากหลายซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ได้องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยจำนวน 6 ด้าน โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์

ชื่อองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ / การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา / การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร / ด้านเทคโนโลยี / ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ / การใช้เทคโนโลยี / ความสามารถทางเทคโนโลยี	การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	9	90
2. การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วน การสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย / การใช้ภาษาในการสื่อสาร / การสื่อสารจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม / การประชาสัมพันธ์ที่ดี / การประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วยวิธีการที่หลากหลาย / ด้านภาษา / การสื่อสาร / การประชาสัมพันธ์ที่ดี / การประชาสัมพันธ์ / การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับครู นักเรียน และผู้ปกครอง	การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ	9	90
3. เป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา / การมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย / การบริหารงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีวิจารณญาณ / การบริหารการเปลี่ยนแปลง / ความรู้ในการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์	7	70

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
บริหารงานในยุคการเปลี่ยนแปลง / ความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง / ความสามารถของผู้นำในการควบคุมจัดการ การเปลี่ยนแปลง			
4. การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ / มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงปรับตัว และรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน / การบริหารงานที่ทันต่อสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง / การบริหารแบบบูรณาการ / ด้านความสามารถในการบริหารงานอย่าง ยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างร่วมมือรวมพลัง / การแก้ปัญหา / ความยืดหยุ่น	การบริหารงานอย่าง ยืดหยุ่น และปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลง	6	60
5. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน และซับซ้อน / มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทัน ต่อเหตุการณ์ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว / การกล้าตัดสินใจ / การตัดสินใจร่วมกัน	การตัดสินใจบนสถาน การณ์ที่ไม่แน่นอนและ ซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว	5	50
6. การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วย ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม / การบริหารงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม / กล้าตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม / ด้านคุณธรรม จริยธรรม / ความน่าเชื่อถือ	การสร้างศรัทธาและ ความเชื่อมั่นในการ บริหารงานด้วย คุณธรรมจริยธรรม	5	50

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหาร
 ในยุคพลิกผัน สรุปได้ 6 ด้าน คือ 1) การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหาร
 สถานศึกษา 2) การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ 3) ภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ 4) การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อ

ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง 5) การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว 6) การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล

ได๋มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล ไว้ดังนี้

อุศุหมาน หลีสันมะ หมด (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การประยุกต์ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สื่อสาร โทรคมนาคม ในการรวบรวม ประมวลผล แสดงผล จัดเก็บและเผยแพร่สารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

อดิสร ก้อนคำ (2563, หน้า 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผล และแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ รวมถึงการกระจาย หรือเผยแพร่สารสนเทศนั้นด้วย ระบบ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็วทันต่อการใช้งานและทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

สุภาพรณ อนุตรกุล (2564, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

Zorkoczy (1984, p. 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง เป็นการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ไมโครคอมพิวเตอร์ (microcomputer) อุปกรณ์อัตโนมัติ (automate equipment) โปรแกรมประมวลผลคำ การใช้คน เครื่องมือ เครื่องจักรในการรวบรวมข้อมูลการสื่อสาร การบันทึก การเรียบเรียง

และการเผยแพร่ สารสนเทศให้เป็นปัจจุบันมาจัดกระทำให้เป็นระบบเพื่อกำหนดในการพัฒนาระบบในองค์กร

Gambel and Easingwood, eds (2000, p. 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การใช้คำว่า ไอที เหมือนเป็นการไหลทางเดียวของข้อมูลไปยังผู้ใช้ซึ่งนั่งรับข้อมูลแต่เพียงฝ่ายเดียวอยู่หน้าจอคอมพิวเตอร์แต่หาเพิ่มคำว่า “communication” เข้าไปด้วยแล้วจะทำให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้กับโลกของสารสนเทศที่อยู่นอกออกไปจากคอมพิวเตอร์

สรุป เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง อุปกรณ์ เครื่องมือ ฮาร์ดแวร์ (Hardware) และซอฟต์แวร์ (Software) ซึ่งใช้ในการประมวล จัดเก็บ เข้าถึง นำเสนอ และเผยแพร่ สารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อจัดการเกี่ยวกับสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงสารสนเทศ ความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วตามความต้องการได้ทันต่อการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

สรุปได้ว่า การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผล และแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศรวมถึงการนำสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ทันต่อการใช้งาน

1.2 การนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

การบริหารโรงเรียนในยุคสมัยที่เปลี่ยนไป การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานนั้นมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง มีนักวิชาการ และนักวิจัยได้มีแนวคิดและหลักการในการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

ดาร์เรตัน จันกาย (2559, หน้า 7) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การเป็นคนทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร และความก้าวหน้าทางวิทยาการคอมพิวเตอร์ ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

สงบ อินทรมณี (2562, หน้า 356) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีหลักการสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยี และการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร สื่อการเรียนรู้

และบริการของสถานศึกษา โดยมีการวางแผน และดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมไปสู่การดำเนินให้บริการผู้เกี่ยวข้องต่อไป และยังกล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องมีทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยการมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์โดยการสร้างมูลค่าเพิ่มในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ ๆ มาสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ให้ประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายกับผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ผลักดันให้ ครู และผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการบริหารจัดการและนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของครู ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางเป้าหมายการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนักเห็นความสำคัญ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมพัฒนาครู ให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนัก เห็นความสำคัญและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการบริหารจัดการการศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสทางสังคม สร้างความเท่าเทียมกันทางสังคม และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ยกย่องระดับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกติน (2564, หน้า 38) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานสถานศึกษามีกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อการวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการบริหารงาน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแวร์ (Hardware) เข้ามาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย

กระบวนการดำเนินงาน ด้านเทคโนโลยีในการวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูล ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การวิจัย การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษาและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

กระบวนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีในการวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูล ได้แก่ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้

3. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

กระบวนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูล ได้แก่ การวางแผน อัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

กระบวนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีในการวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูล ได้แก่ การดำเนินงาน ชุกร การงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล การประสาน และพัฒนาเครือข่าย การศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การประชาสัมพันธ์การศึกษา การส่งเสริมกิจการนักเรียน

กล่าวโดยสรุป การนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ การพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี และการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีข้อมูล ข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนาตนเองและครูให้มีวิสัยทัศน์ตระหนักเห็นความสำคัญ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้มีทักษะการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อการวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ดังนั้น การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผล และแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ รวมถึงการนำสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี และการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา รวมไปถึงการพัฒนาตนเองและครูให้มีวิสัยทัศน์ตระหนักเห็นความสำคัญ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ โดยมีกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อการวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

2. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

การสื่อสารถือเป็นทักษะที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องมีในเบื้องต้นที่จะนำมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายมีนักวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการสื่อสารไว้ ดังนี้

2.1 ความหมายของการสื่อสาร

จากการศึกษาเอกสารได้มีนักวิชาการและนักวิจัยกล่าวเกี่ยวกับการสื่อสาร ดังนี้

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะมีการที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิริยาตอบสนองต่อกันก่อให้เกิดความร่วมมือ มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมาย สามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าว และสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานรวมถึงการให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562, หน้า 10 – 11) ได้กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจ ระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้มอบหมายงานด้วยการถ่ายทอดคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เขียนบันทึกหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดที่ชัดเจนสามารถ ทำความเข้าใจได้ ชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และข้อราชการต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการกับผู้ร่วมงาน สื่อความหมายด้วยการพูด เขียนสั่งการที่ชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อให้งานสำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด สื่อสารเพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้ร่วมงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน

พรทิพย์ มงคลเสถียร (2563, หน้า 4) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและเลือกใช้วิธีจึงใจได้ถูกต้องเหมาะสมใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรินทร์ ถาบันแก้ว (2566, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญในการใช้คำพูดและภาษาท่าทาง เพื่อถ่ายทอดหรือการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความคิดเห็นหรือความรู้สึก อาจอยู่ในรูปของคำพูด สัญลักษณ์ ตัวอักษร และมุ่งให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้รับสารและผู้ส่งสาร ป้องกันไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดระหว่างกัน

กล่าวโดยสรุป การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น โดยมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ รวมไปถึงการให้คำแนะนำหรือ ชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.2 ความสำคัญของการสื่อสาร

เมื่อมนุษย์มีพัฒนาการด้านภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การพบเจอแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารก็มีการพัฒนาตามลำดับ ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญ ได้มีนักวิจัยและนักการศึกษา ได้กล่าวไว้ดังนี้

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562, หน้า 139 – 140) กล่าวว่า ความสำคัญของการสื่อสารกับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 โดยเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำของสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ได้ทำร่วมกับผู้นำการสื่อสาร จึงจัดเป็นทักษะที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จของผู้นำ และผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21

พิชยา พานจงรักษ์ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญต่อการจัดการในทุกระดับทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างบุคคลต่อการจัดการ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรเป็นเครื่องมือสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร

พัชรินทร์ ถาบันแก้ว (2566, หน้า 22) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารสำคัญต่อการจัดการในทุกระดับ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคล และระหว่างบุคคลต่อการจัดการ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันมีความจงรักภักดีต่อการจัดการ และสามารถใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

Tourish (2003, p. 150) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อการบริหารงานดังต่อไปนี้

1. เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร คือ การแจ้งข้อมูลข่าวสารขององค์กรต่อพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถประสานและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. เพื่อกระตุ้นและจูงใจ การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานของพนักงานในองค์กรจะได้รับการจูงใจและกระตุ้นจากการสื่อสาร องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการชักจูงผ่านการสื่อสารดังกล่าว
3. เพื่อประเมินผลการทำงาน ปัจจุบันองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้ต้องมีการประเมินผลการทำงานสม่ำเสมอเพื่อประเมินความก้าวหน้า

ของการทำงาน ดังนั้น กระบวนการสื่อสารจะต้องมีประสิทธิภาพและสมบูรณ์พร้อมมีการส่งข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปแนวทางที่ถูกต้อง

4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ผู้บริหารกับผู้บริหาร พนักงานกับพนักงาน ทั้งในสายบังคับบัญชาที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการก็จะเกิดการสื่อสารระหว่างกันทั้งสิ้น การสื่อสารจึงเป็นตัวสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และทำให้องค์กรดำรงอยู่และพัฒนาไปได้ในทุกสถานการณ์

5. เพื่อวินิจฉัย สั่งการหน้าที่อย่างหนึ่งของฝ่ายบริหารก็คือการออกคำสั่งกับกลุ่มบุคคลที่อยู่ในองค์การการออกคำสั่งดังกล่าวจำเป็นต้องใช้การสื่อสารรวดเร็วแน่นอนและถูกต้อง ดังนั้น ถ้าผู้บริหารไม่ใช้การสื่อสารก็ไม่สามารถสั่งการให้พนักงานดำเนินการได้เลย

กล่าวโดยสรุป การสื่อสารเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษาตลอดจน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ได้ทำร่วมกับผู้นำการสื่อสารจึงจัดเป็นทักษะที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จของผู้นำ ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างบุคคลต่อองค์การ ก่อให้เกิดความรู้สึที่ดีต่อกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรเป็นเครื่องมือสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์การ

2.3 การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการในทุกองค์การ ได้มีนักวิจัยให้ความหมายเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์ (2563, หน้า 6) ได้พูดถึงนิยามของประสิทธิภาพ คือ ระดับของพฤติกรรมหรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุดภายใต้มาตรฐานที่กำหนดหรือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว และในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยความเร็วถูกต้องและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ปรัชญาวรรณ จันทะขาน (2564, หน้า 13) กล่าวว่าไว้ว่า การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการสร้าง

ความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับสาธารณชนที่เกี่ยวข้องหรือกลุ่มประชาชนที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพื่อต้องการให้เกิดภาพลักษณ์และทัศนคติที่ดี ต่อองค์กร เกิดความนิยมชมชอบ เลื่อมใส ศรัทธา ตลอดจนการป้องกัน และแก้ไขความเข้าใจผิดในการดำเนินงานขององค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ การสนับสนุนและการยอมรับนับถือโดยมีการดำเนินงานอย่างมีระเบียบแบบแผน และมีการสื่อสารแบบสองทาง คือ การติดต่อไปมาระหว่างองค์กรกับสาธารณชนที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีในระยะยาว

นลินรัตน์ อ่ำช้าง (2564, หน้า 34) ได้ให้ความหมายการประชาสัมพันธ์ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานอย่างมีแผนการโดยบุคคลหรือโดยองค์กร การประชาสัมพันธ์ เป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและมีการชักจูงโน้มน้าวจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์ การให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ สร้างความนิยมความน่าเชื่อถือ โดยแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันระหว่างผู้ที่ต้องการทำประชาสัมพันธ์กับกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง คือ มีการเผยแพร่หรือให้ข่าวสารจากผู้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มคนต่าง ๆ ในลักษณะที่ชักชวนหรือโน้มน้าวจิตใจให้คนอื่น ๆ เชื่อหรือดำเนินการในสิ่งที่ผู้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ต้องการ

สุธัญญา กฤตาคม (2564, หน้า 265) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ คือ การที่องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันต่าง ๆ มีการบริหารจัดการวางแผนดำเนินการอย่างรอบคอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อที่เหมาะสมเพื่อที่จะสร้างความสัมพันธ์ ทัศนคติและภาพลักษณ์อันดีขององค์กรก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือความไว้วางใจทัศนคติที่ดีระหว่างองค์กรและกลุ่มประชาชน ซึ่งการประชาสัมพันธ์เป็นงานที่มีบทบาทสำคัญในองค์กร ทั้งยังมีแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน และซับซ้อนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์จะช่วยส่งเสริมให้รู้จักองค์กรในลักษณะที่ดี สร้างภาพลักษณ์สร้างความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องทั้งกลุ่มคนในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความสนับสนุนร่วมมือซึ่งกันและกัน

ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง และได้มาตรฐานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2567, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประชาสัมพันธ์ หมายถึง ติดต่อสื่อสารเพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันถูกต้องต่อกัน

Scott Cutlip & Allen Center, as cited in Newsom et al. (2013, p. 3) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การประชาสัมพันธ์เป็นการดำเนินงานในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรกับประชาชนทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร

Wilcox, Cameron, & Reber, (2015, p. 34) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การประชาสัมพันธ์ เป็นกลยุทธ์ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรและสาธารณชนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

กล่าวโดยสรุป การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับสาธารณชนที่เกี่ยวข้องหรือกลุ่มประชาชนที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพื่อต้องการให้เกิดภาพลักษณ์และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความนิยมชมชอบ ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิดในการดำเนินงานขององค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ การสนับสนุน และการยอมรับนับถือ โดยมีการดำเนินงานอย่างมีระเบียบแบบแผนและการสื่อสารแบบสองทาง คือ การติดต่อไปมาระหว่างองค์กรกับสาธารณชนที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ดังนั้น การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น โดยมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ รวมไปถึงการให้คำแนะนำหรือ ชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ได้ทำร่วมกับผู้นำ ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างบุคคลต่อองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรจะทำให้การงานมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ดีในการประชาสัมพันธ์จะทำให้กระบวนการดำเนินงานในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับสาธารณชนที่เกี่ยวข้องหรือกลุ่มประชาชนที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว

ขององค์กร ทำให้เกิดภาพลักษณ์และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิดในการดำเนินงานขององค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือการสนับสนุน และการยอมรับนับถือ โดยมีการดำเนินงานอย่างมีระเบียบแบบแผนและมีการสื่อสารแบบสองทาง คือ การติดต่อไปมาระหว่างองค์กรกับสาธารณชนที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ได้นีนกวิจยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

โซยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำนั้นจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการ และผลลัพธ์ จึงเป็นการช่วยให้ผู้ตามมีความเจริญก้าวหน้าสามารถพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำเกิดความร่วมมือมีการพึ่งพาอาศัย เป็นการอาศัยอิทธิพลในการมอบหมายงานและอำนาจจึงจะประสบผลสำเร็จ

รุ่งนภา จันทรลี (2562, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำงานและการบริหารงานที่นำพาองค์กรพัฒนาในทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยพฤติกรรมแบบอย่างที่ดีด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะ และแนวคิดเพื่อจูงใจสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ ยกระดับวุฒิภาวะของผู้ตามให้เกินกว่าความคาดหวังของตนเองเพื่อเกิดประโยชน์ และนำพาองค์กรให้พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อังกูร เกาวัลย์ (2562, หน้า 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเจตคติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ใช้กระบวนการต่าง ๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในการกิจสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้มองเห็นความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตนซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม

ปิยะ คาบชัย (2563, หน้า 55) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของ เจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กรต่อการ เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรโดยการเปลี่ยนแปลงความ พยายามของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้งไว้

Razik and Swanson (2001, p. 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวัง ตามปกติมุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจ มุ่งบรรลุความต้องการระดับสูง และทำให้มี ความเชื่อมั่นในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

Kouzes & Posner (2012, pp. 16 – 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่สามารถฝึกฝนถ่ายทอดได้ ซึ่งผู้นำจะแสดง ภาวะผู้นำของตน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) เป็นต้นแบบนำทาง 2) สร้างแรงบันดาลใจ ในวิสัยทัศน์ร่วม 3) กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน 4) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ต่อผู้อื่นและ 5) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการ บริหารงานของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากร ในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และ กลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในองค์กร ให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้งไว้ ผู้นำนั้นจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่าง เต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะและแนวคิดให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผล ให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติทำให้ตระหนักรู้ในการกิจเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กร

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในการเชื่อมโยงการนำนโยบายหรือคำสั่งสู่การ ปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงานและนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ถ้าไม่มีการเตรียมการเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคตก็จะยากที่จะอยู่รอดได้ในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2561, ออนไลน์) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน

รุ่งนภา จันทรีลี (2562, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งให้การช่วยเสริมสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำในระดับต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติจิตใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละเต็มใจ รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาเจตคติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการในสถานศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่ออิทธิพลความคิด การสร้างแรงจูงใจ การยอมรับ การทุ่มเททั้งกายและใจ และความผูกพันต่อวิสัยทัศน์

กชกร เนียมท่าเสา และสมชาย เทพแสง (2566, หน้า 39) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21 เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้นำองค์กรต้องพัฒนาทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและยกระดับศักยภาพตนเอง ทั้งด้านกลยุทธ์ การสื่อสาร การพัฒนาบุคลากรและความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการรับมือกับความท้าทายใหม่ที่อาจเกิดขึ้นท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงการแสวงหาโอกาสจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และใช้ประโยชน์จากทรัพยากร

ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อการดำเนินงานขององค์กรที่ตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงทีด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Hoy and Miskel (2012, pp. 426 – 467) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศของการมีอำนาจระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร เป็นแม่แบบของการให้ความเคารพการช่วยเหลือกัน และการร่วมมือกัน สามารถชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงเพื่อความพยายามในกลุ่ม และสร้างเอกลักษณ์ของกลุ่ม ใช้เวลาในการหลอหลอม และฝึกความสัมพันธ์เข้าด้วยกันให้ไป ไกลเกินกว่าที่ภาระหน้าที่ในการทำงานที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน เพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตามจึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการกระบวนการทัศนวิสัยทัศนในการทำงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จเป้าหมายได้อย่างยั่งยืนสามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลงจากการประเมินทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบที่สำคัญที่ควรมี ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ หมายถึง กระบวนการบริหารงานของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร โดยการ

เปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้งไว้ ผู้นำนั้นจะกระตุ้นและจูงใจประจักษ์ให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ เป็นแบบอย่างที่ดีด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะและแนวคิด ให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจและมีความนับถือในตัวผู้นำ เป็นผลให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ โดยตระหนักรู้ในภารกิจ มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

4. การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการ

เปลี่ยนแปลง

4.1 ความหมายของการบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546, อ้างถึงใน อนันต์ พันนึก, 2554, หน้า 31) ระบุว่า การปรับตัวและการยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กร ตลอดจนจนสามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน

ปนัดดา นกแก้ว (2562, หน้า 33) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว คือ การมีทักษะด้านการปรับตัวในระบบต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป สามารถทำงานได้ในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน รู้จักความยืดหยุ่นในการทำงาน มีแนวคิดเชิงบวกทั้งการดิ้นรน และยกย่อง มีความยุติธรรม เสมอภาค เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างสร้างสรรค์

ณิชากร ศรีเพชรดี (2563, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การยืดหยุ่นและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัว คือคนที่ไม่มีปัญหาหรือมีปัญหาน้อยเมื่อสถานการณ์รอบตัวเปลี่ยนไปหรือต้องออกจากพื้นที่ปลอดภัยของตัวเอง มีความพร้อมที่จะปรับมุมมองหรือวิธีคิด ปรับแผนงาน

เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ง่าย ขณะที่ผู้มีปัญหาด้านการปรับตัวอาจใช้เวลามากกว่าเพื่อปรับตัวให้รู้สึกผ่อนคลายกับสถานการณ์ใหม่ จนปรับวิธีคิดหรือมุมมองเพื่ออยู่ในสถานการณ์ตรงหน้าได้อย่างสะดวกใจ และคิดหาวิธีจัดการสถานการณ์ตรงหน้าได้ในที่สุด

สำนักข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 7) ระบุว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์รอบตัวได้อย่างทันท่วงที มีความจำเป็นในการบริหารราชการในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฉับพลัน และตลอดเวลา จึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารระดับสูงภาครัฐของไทยเป็นอย่างมาก ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติแบบเดิม ๆ

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน รู้จักความยืดหยุ่นในการทำงาน มีแนวคิดเชิงบวกทั้งการติชม และยกย่อง มีความยุติธรรม เสมอภาค เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน มีความพร้อมที่จะปรับมุมมองหรือวิธีคิด ปรับแผนงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ง่ายโดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติแบบเดิม ๆ

4.2 ความสำคัญของการบริหารงานอย่างยืดหยุ่นและปรับตัว
เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ดนัย คัมภีรานนท์ (2561, ออนไลน์) ความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเป็นข้อบังคับเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กร เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องในโลกที่เชื่อมต่อถึงกัน และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังเช่นทุกวันนี้ และไม่ใช้การดำเนินการเพียงครั้งเดียวแต่เป็นการประสบความสำเร็จตลอดช่วงเวลาในระยะเวลาอันยาวนาน การเข้าใจความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างถ่องแท้จำเป็นต้องอาศัยการปรับใช้อุปนิสัยที่ดีควบคู่กับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อให้ธุรกิจมีการพัฒนาไปในทางที่ดีด้วยการสร้างสมรรถนะและความสามารถในทุก ๆ ด้านขององค์กรช่วยให้ผู้นำสามารถรับความเสี่ยงที่วัดได้ด้วยความมั่นใจ และเป็นโอกาสที่ดีในการแสดงศักยภาพของตัวเอง

กิตติพงศ์ นาสาลี (2563, หน้า 18) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัวเป็นทักษะเพื่อการเรียนรู้การทำงาน และการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 เป็นความยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมายและตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่ปรับตัวแบบไร้หลักการและเลื่อนลอย การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง และไม่คาดฝันอย่างที่เป็นอยู่ในโลกปัจจุบัน และรุนแรงขึ้นในอนาคตทำให้การวางแผนการทำงานแบบตายตัวใช้ไม่ได้ผลมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความสามารถสูงในการยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมาย และคุณค่านอกจากต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงแล้วการทำงานในอนาคตยังเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัดทั้งด้านเวลา และทรัพยากรอื่น ๆ โดยต้องทำงานให้เข้าจังหวะกับงานส่วนอื่นในภาพใหญ่ และงานส่วนอื่นอาจอยู่ในส่วนอื่นของโลกที่อยู่ห่างไกลเป็นสภาพที่ต้องการความยืดหยุ่นและปรับตัว และเงื่อนไขของการปรับตัวอาจอยู่ที่การแข่งขันกับคู่แข่งการปรับตัวที่สุดยอดเยี่ยมคือการใช้วิกฤตเป็นโอกาสใช้ปัญหาเป็นโอกาสหาทางออกอย่างสร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานอย่างยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายในสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง และเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ทั้งด้านเวลา และทรัพยากรอื่น ๆ ช่วยให้ผู้นำสามารถรับความเสี่ยงที่วัดได้ด้วยความมั่นใจ และเป็นโอกาสที่ดีในการแสดงศักยภาพของตัวเอง

สรุปได้ว่า การบริหารงานอย่างยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน และเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ทั้งด้านเวลา และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รู้จักความยืดหยุ่นในการทำงาน มีแนวคิดเชิงบวกทั้งการดิ้นรน และยกย่อง มีความยุติธรรม เสมอภาค เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน มีความพร้อมที่จะปรับมุมมองหรือวิธีคิด ปรับแผนงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ง่ายโดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติแบบเดิม เป็นโอกาสให้ผู้นำสามารถรับความเสี่ยงด้วยความมั่นใจ และเป็นโอกาสในการแสดงศักยภาพของตัวเอง

5. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่าง

รวดเร็ว

5.1 ความหมายของการตัดสินใจ

จากการศึกษาเอกสารได้มีนักวิชาการและนักวิจัยอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจ ดังนี้

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562, หน้า 10) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องในการตัดสินใจแนะนำแนวทางให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาได้ ยุติความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้และทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ควบคุม ดูแล การรักษากฎ ระเบียบวินัย และการพิจารณาลงโทษของผู้ร่วมงานให้เป็นไปด้วยดี ใช้อำนาจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ตัดสินใจคิดหาเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ในการวางแผนการจัดระบบระเบียบการกำหนดเป้าหมายเพื่อใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

อัญชลี ณ นครพนม (2564, หน้า 38) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกสิ่งต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการของความคิด สติปัญญาเป็นการหลอมรวมความรู้ทักษะต่าง ๆ ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ การทำงาน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของบุคคล เพื่อเป็นเกณฑ์ในการคิดเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานหรือดำเนินการต่าง ๆ กับองค์กรหรือสถานศึกษาเพื่อที่จะสามารถ พัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย

Griffin (2013, p. 9 อ้างถึงใน อัญชลี ณ นครพนม, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของทักษะการตัดสินใจว่า หมายถึง การรับรู้ถึง ปัญหา กำหนดปัญหา พิจารณาเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมกับปัญหานั้นมองเห็นโอกาสหาประโยชน์จากโอกาสที่เห็นเพื่อพัฒนาองค์กร ไม่มีผู้บริหารคนใดที่จะสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องทุกครั้ง ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องตัดสินใจได้อย่างถูกต้องให้ได้มากที่สุด และเมื่อตัดสินใจผิดพลาดก็ต้องลงมือแก้ไขปัญหานั้นอย่างทันท่วงที และพยายามตัดสินใจให้ถูกต้องอีกครั้ง เพื่อกอบกู้สถานการณ์ให้องค์กรเกิดความเสียหายน้อยที่สุด

นิกร จันภิรม (2563, หน้า 69) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ กระบวนการที่บุคคลคิดพิจารณาเลือกทางเลือกที่มีอยู่หลาย ๆ ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างมีระบบ โดยมีแนวทางในการรวบรวมข้อมูล และกำหนดปัญหา วิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดทางเลือก และการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดตามความต้องการของผู้เลือก

ภูริกา ศรีตาแก้ว (2565, หน้า 26) การตัดสินใจ หมายถึง ทักษะการตัดสินใจเป้าหมายต่าง ๆ กระบวนการหรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลข่าวสารที่ได้รับตามพฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มบุคคลไม่ว่าจะเป็นบุคคล สิ่งของ สถานที่หรือสถานการณ์เมื่อตัดสินใจสร้างขึ้นแล้วมีแนวโน้มที่จะมั่นคงหรือจะเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพล

Robbins และ Coulter, (2007 p. 71 อ้างถึงใน จรรยา หาญอาวุธ, จุลลสุชา ศิริสม, และไตรรงค์ สวัสดิกุล หน้า 109) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจที่รวดเร็วทันเวลา (Fastness) หมายถึง การตัดสินใจที่ทันเวลาต่อสถานการณ์ที่เผชิญปัญหาหรือช่วงเวลาที่ต้องการทางเลือกการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพนอกจากจะปฏิบัติตามหลักกระบวนการในการตัดสินใจแล้ว ความสำคัญอย่างยิ่งคือ ต้องตัดสินใจให้ทันเวลา ดังนั้นการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพนั้นนอกจากจะต้องเลือกทางเลือกที่เหมาะสมแล้วยังต้องรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ทั้งนี้การตัดสินใจจะเป็นไปอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์มากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้น อยู่กับประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ

กล่าวโดยสรุป การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วด้วยความรอบคอบ แนะนำแนวทางให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ตัดสินใจคิดหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ พิจารณา เลือกวิธีการในการแก้ปัญหอย่างเหมาะสมกับปัญหานั้น หาประโยชน์จากโอกาสเพื่อพัฒนาองค์กร แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที่

5.2 ความสำคัญของการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว

ได้นักวิชาการ นักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจ
ไว้ดังนี้

จุไรรัตน์ ศิริมั่งมุล และ นุชนาถ พันธุราษฎร์ และ ณัฐณา ขาศิริ
(2564, หน้า 5) กล่าวว่า การตัดสินใจมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะการตัดสินใจ
ที่ดีโดยการใช้เครื่องมือหรือใช้เกณฑ์การตัดสินใจที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติ
ที่มีคุณภาพ สามารถแก้ไขปัญหาได้ และยังสามารถช่วยลดความขัดแย้งลงได้อีกด้วย

จิตรกร จันทรสุข เสาวณี สิริสุขศิลป์ และปารย์พิชชา กำนจกร
(2564, หน้า 223) กล่าวว่า การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็น
อย่างยิ่งในกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น
กระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามทิศทางที่ได้กำหนดหรือ
เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้ซึ่งขั้นตอนในการตัดสินใจจึงเป็นกระบวนการ
ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องรู้แนวทาง หลักการ ทฤษฎีการตัดสินใจ
เพื่อนำไปปรับใช้ในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่พบเจอในการบริหารสถานศึกษา
ของตัวเองโดยมีกระบวนการตัดสินใจ คือ การนิยามปัญหา การขยายตัวเลือก การเลือก
ตัวเลือก การนำการตัดสินใจไปใช้นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการ
ตัดสินใจไปปรับใช้ในแต่ละสถานการณ์ในการบริหารงานในสถานศึกษาของตัวเอง

เทพ สงวนกิตติพนธ์ (2567, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่าความ
สามารถในการทำงานหรือการบริหารงาน นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถในงาน
ที่ปฏิบัติแล้วสิ่งสำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างานหรือ
ผู้บริหารก็คือ การตัดสินใจ (Decision Making) การตัดสินใจเปรียบเสมือนหัวใจของการ
ปฏิบัติงานและบริหารงาน ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจจะมีอยู่ในแทบทุกขั้นตอนและทุก
กระบวนการของการทำงาน แม้แต่บุคคลทั่วไปก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงเรื่องการตัดสินใจได้
นับตั้งแต่บุคคลตื่นขึ้นมาก็จะมีการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการ
เลือกชุดที่จะใส่เวลาที่จะออกจากบ้าน เส้นทางที่จะใช้เดินทาง เป็นต้น แต่ดูเหมือนว่าการ
ตัดสินใจในเรื่องทั่ว ๆ ไปเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่ต้องพิจารณาอะไรมากมายนัก แม้ตัดสินใจ
แล้วผิดพลาดก็สามารถแก้ไขได้ไม่ยาก แต่ถ้าเรื่องที่ตัดสินใจนั้นเป็นเรื่องใหญ่ ซึ่งหมายถึง
เรื่องที่หากตัดสินใจแล้วผิดพลาดจะเกิดความเสียหายมากหรือแก้ไขได้ยาก การตัดสินใจ
ในเรื่องใหญ่ ๆ เหล่านี้ควรต้องพิจารณาให้รอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจลงไป ทั้งนี้การ
ตัดสินใจในบางเรื่องของบุคคลอาจหมายถึงชีวิตหรืออนาคตของบุคคลนั้น ทำนองเดียวกัน

กับการตัดสินใจในบางเรื่องของผู้นำหรือผู้บริหารอาจหมายถึงความอยู่รอดหรือไม่ของกลุ่มของหน่วยงานหรือขององค์การ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การตัดสินใจเปรียบเสมือนหัวใจของการปฏิบัติงาน และการบริหารงาน การตัดสินใจจะมีอยู่ทุกขั้นตอนและทุกกระบวนการของการทำงาน ถ้าเกิดมีการตัดสินใจผิดพลาดจะเกิดความเสียหายมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเรื่องที่ตัดสินใจ การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้การบริหารงานดีขึ้น เช่น การวางแผน การจัดทีมงาน การสั่งงาน ความร่วมมือ และการควบคุม การใช้เครื่องมือหรือใช้เกณฑ์การตัดสินใจที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่มีคุณภาพ สามารถแก้ไขปัญหาได้และยังสามารถ ช่วยลดความขัดแย้งลงได้อีกด้วย

ดังนั้น การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วด้วยความรอบคอบ แนะนำแนวทางให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ตัดสินใจคิดหาเทคนิค วิธีการต่าง ๆ พิจารณาเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมกับปัญหานั้น หาประโยชน์จากโอกาสเพื่อพัฒนาองค์กร แก้ปัญหาได้อย่างมีสติในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที การใช้เครื่องมือหรือใช้เกณฑ์การตัดสินใจที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่มีคุณภาพ สามารถแก้ไขปัญหาได้และยังสามารถ ช่วยลดความขัดแย้งลงได้อีกด้วย

6. การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรม

จริยธรรม

6.1 ความหมายของการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก, (ป.อ. ปยุตฺโต) (2543, หน้า 290) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศรัทธาคือความเชื่อเป็นสิ่งที่อยู่ในความนึกคิดของมนุษย์และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงออกศรัทธาหรือความเชื่อจะเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์มีพฤติกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ดังนั้นศรัทธาหรือความเชื่อจึงมีอิทธิพลต่อการกำหนดวิถีชีวิตของแต่ละบุคคลและสังคมการงานหรือการกระทำ

อรรณนี ไชยปัญหา (2556, หน้า 61 – 67) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกันและความเชื่อมั่น หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจหรือความมั่นใจในความซื่อสัตย์ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ที่บุคคลมีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะกระทำตามคำพูดโดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ เป็นการแสดงออกซึ่งความจริงใจยึดมั่น คุณธรรม ไว้วางใจในผู้นำและยึดความถูกต้อง 2) ความรู้ความสามารถ เป็นความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ของตน 3) การเปิดเผยความจริงใจเป็นการแสดงความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง พูดแต่ความเป็นจริงของปัญหาและความสำเร็จ และ 4) ความเมตตากรุณา เป็นความเอาใจใส่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงเรื่องการแสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

กาญจนา เสนะเปรม (2564, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ความสามารถ (Competence) คือ ความรู้และทักษะที่เรามีต่องานหรือสถานการณ์นั้น ๆ เพียงพอที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ 2) ความตั้งใจ (Intention) คือ การแสดงเจตจำนงออกมาอย่างชัดเจน แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น ความเอาใจจริงเอาใจกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นและที่สำคัญคือใช้ความทุ่มเทที่จะนำความรู้ความสามารถที่มีทั้งหมดเข้ามาสู่กระบวนการสร้างผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยม 3) การรักษาสัญญา (Commitment) คือ การยึดถือปฏิบัติตามสิ่งที่เคยได้รับปากเอาไว้ ให้ความสำคัญกับสิ่งที่เคยตกลง ข้อตกลง คำมั่นสัญญา 4) ความรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในภาระหน้าที่ที่ยังคงผูกพันระหว่างผู้กระทำ ผู้รับผิดชอบ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น แม้ว่าผลลัพธ์นั้นจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ก็ตาม 5) ความคงเส้นคงวา (Consistency) คือ ความต่อเนื่องของการแสดงออกและการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ผ่านช่วงเวลาที่ยาวนานพอสมควร เพียงพอที่จะทำให้คนที่เกี่ยวข้องเกิดความเชื่อมั่นว่าการกระทำของคน ๆ นั้นเป็นการกระทำที่แสดงออกถึงตัวตนและลักษณะที่แท้จริง

กล่าวโดยสรุป การสร้างศรัทธาความเชื่อมั่นในการบริหารงาน คือ ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความคงเส้นคงวาที่ทำให้เกิดความเชื่อซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในความนึกคิดของมนุษย์และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงออกโดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ ศรัทธาหรือความเชื่อจะเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์มีพฤติกรรมต่าง ๆ อันจะ

นำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ดังนั้นศรัทธาหรือความเชื่อจึงมีอิทธิพลต่อการกำหนดวิถีชีวิตของแต่ละบุคคลและสังคมการทำงานหรือการกระทำ

6.2 แนวคิดการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้กล่าวถึง แนวคิดของการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 6) การบริหารเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือความประพฤติที่แสดงออกอย่าง ถูกต้องเหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาโดยมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วยความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมได้รับการยอมรับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความร่วมมือหรือเกิดทีมงานเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติปฏิบัติตามอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

อนิสา กอมะ (2565, หน้า 28) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรม มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนเป็นอย่างยิ่งเพราะคุณธรรมจริยธรรมเป็นบ่อเกิดแห่งความดีทั้งปวง ถ้าสังคมใดขาดซึ่งคุณธรรม จริยธรรม สังคมนั้นก็จะเกิดแต่ปัญหาและความวุ่นวาย ไม่ปกติสุขส่งผลให้การพัฒนาล่าช้าและเป็นไปอย่างยากลำบาก ตรงกันข้ามถ้าสังคมใดที่เพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีผู้ที่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม มีความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีน้ำใจไมตรี สัมผัสความสามัคคี และนำหลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินชีวิตสังคมนั้นก็จะบังเกิดแต่สันติสุข และจะสามารถพัฒนาสังคมนั้นทัดเทียมอารยะนานานประเทศได้อย่างมีคุณภาพ

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม คือ พฤติกรรมหรือความประพฤติที่แสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาโดยมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วยความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความยุติธรรมและการเอาใจใส่ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

ดังนั้น การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรม จริยธรรมจึงหมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความคงเส้นคงวาที่ ทำให้เกิดความเชื่อซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในความนึกคิดของมนุษย์ และแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างของผู้ได้บังคับบัญชาในการประพฤติ โดยมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยใช้หลักการบริหารปฏิบัติงานกับบุคลากรหรือผู้รับบริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และการไม่เลือกปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในยุคพลิกผันที่เทคโนโลยีและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีสมรรถนะในการบริหารเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ได้แก่ การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อน ได้อย่างรวดเร็วและการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน ผู้วิจัยขอนำเสนอการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผล

นักวิจัย นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้หลายทัศนะ ดังนี้
 วิภากรณ์ สร้อยคำ (2560, หน้า 94) ได้ให้ความหมายไว้ว่า
 ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติ หรือผลที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารและทีมงานในการดำเนิน

กิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

รัชพล จอมไตรคุป (2563, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนดังนี้ ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งสำคัญที่สุดคือการเน้นที่ตัวนักเรียนที่นักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นไปตามที่ต้องการ และสิ่งที่เกิดควบคู่กันไปคือการบรรลุจุดหมายอื่นของโรงเรียนด้วย เช่น การที่นักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียนตลอดจนครูมีความรักความสามัคคีและมีความพึงพอใจในงาน

แคทรียา บุตรสีผา (2564, หน้า 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติหรือผลที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารและทีมงานในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง เกิดความสำเร็จแก่บุคลากรคือทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และทุกคนในโรงเรียนสามารถปรับตัวเรียนรู้ที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จทุกสถานการณ์

ศยานนท์ ศิริพันธ์ (2566, หน้า 21) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่าประสิทธิผลโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการระบบการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติหรือผลที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งสำคัญที่สุดคือการเน้นที่ตัวนักเรียนที่นักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นไปตามที่ต้องการ และสิ่งที่เกิดควบคู่กันไปคือการบรรลุจุดหมายอื่นของโรงเรียนด้วย

2. ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดหลักแนวคิดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ อันได้แก่ 1) ด้านการบริหาร งานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคลและ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 39 – 113) ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกัน คือ

2.1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา สารหลักสูตรท้องถิ่น

2.1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2.1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

2.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2.1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

2.1.9 การนิเทศการศึกษา

2.1.10 การแนะแนว

2.1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

2.1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาและองค์กรอื่น

2.1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติการ หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

2.1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

2.1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากขอบข่ายงานวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ภาระงานสำคัญของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ต้องมีการกำหนดนโยบายการดำเนินการด้านวิชาการ มีการชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันในระดับนโยบายกับผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคน การชี้แนะการอำนวยความสะดวกด้านงบประมาณ

ด้านบุคลากร การนิเทศ การติดตามและการประเมินผลงาน เพื่อสรุปรายงานประจำปี
ภาระงานต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องดำเนินการตามลำดับอย่างต่อเนื่อง

จากขอบข่ายด้านงานวิชาการผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งานเป็นงานเดียวกัน
ได้ 9 งานหลัก ดังตาราง 3

ตาราง 3 ด้านงานวิชาการ

ด้านงานวิชาการ	สรุปรวมงานด้านงานวิชาการ
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทาง วิชาการ 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	1. งานหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตร
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ 15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของสถานศึกษา	2. งานแผนงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3. การจัดการเรียนการสอน
6. การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน	4. งานวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	5. การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนา การศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ใน สถานศึกษา	6. งานพัฒนา และส่งเสริมการใช้สื่อ การเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	
--	--

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านงานวิชาการ	สรุปรวมงานด้านงานวิชาการ
9. การนิเทศการศึกษา	7. งานนิเทศการสอน
10. การแนะแนว	8. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา	9. งานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา

2.2 ด้านงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกัน คือ

2.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ
เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แล้วแต่กรณี

2.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิต

จากงบประมาณ

2.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา

2.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.2.11 การวางแผนพัสดุ

2.2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

หรือเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ
และจัดหาพัสดุ

2.2.14 การจัดหาพัสดุ

2.2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

จากขอบข่ายงานการบริหารงานงบประมาณข้างต้น สรุปได้ว่า ภาระงาน
สำคัญของการบริหารงานงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
โดยยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้
มีการใช้งบประมาณเกิดคุณค่าต่อหน่วยงาน ต่อผลผลิตของสถานศึกษาซึ่งก็คือตัวผู้เรียน
ทำให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่องตรงตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

จากขอบข่ายงานด้านงานงบประมาณ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งาน
เป็นงานเดียวกันได้ 5 งานหลัก ดังตาราง 4

ตาราง 4 ด้านงานงบประมาณ

ด้านงานงบประมาณ	สรุปรวมงานด้านงานงบประมาณ
1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้ง งบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี	1. งานแผน และงบประมาณ
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับ จัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง	

ด้านงานงบประมาณ	สรุปรวมงานด้านงานงบประมาณ
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 11. การวางแผนพัสดุ	

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านงานงบประมาณ	สรุปรวมงานด้านงานงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ	2. งานตรวจสอบและรายงานผลงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	3. งานระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี 13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 14. การจัดหาพัสดุ 15. การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ	4. งานพัสดุและสินทรัพย์
17. การเบิกเงินจากคลัง 18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 19. การนำเงินส่งคลัง	5. งานการเงินและบัญชี

ด้านงานงบประมาณ	สรุปรวมงานด้านงานงบประมาณ
20. การจัดทำบัญชีการเงิน	
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน	
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน	
2.3 ด้านบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกัน คือ	
	2.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
	2.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา	
	2.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
	2.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา	
	2.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
	2.3.6 การลาทุกประเภท
	2.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
	2.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
	2.3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
	2.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
	2.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
	2.3.12 การออกจากราชการ
	2.3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
	2.3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ
ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	
	2.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา	
	2.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
	2.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
	2.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

2.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

2.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

จากขอบข่ายการบริหารงานบุคคลข้างต้น สรุปได้ว่า ภาระงานสำคัญของการบริหารงานบุคคลเป็นการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามระเบียบและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่เสมอ

จากขอบข่ายงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งานเป็นงานเดียวกันได้ 4 งานหลัก ดังตาราง 5

ตาราง 5 ด้านบริหารงานบุคคล

ด้านบริหารงานบุคคล	สรุปรวมงานด้านบริหารงานบุคคล
1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	1. งานแผนอัตรากำลัง
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6. การลาทุกประเภท 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ 10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12. การออกจากราชการ	3. งานวินัย และการรักษาระเบียบวินัย

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	สรุปรวมงานด้านบริหารงานบุคคล
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4. งานพัฒนา และส่งเสริมบุคลากร

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกัน คือ

- 2.4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2.4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 2.4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 2.4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 2.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 2.4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2.4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.4.8 การดำเนินงานธุรการ

2.4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

2.4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

2.4.11 การรับนักเรียน

2.4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิก

สถานศึกษา

2.4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม

อัธยาศัย

2.4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.4.15 การทัศนศึกษา

2.4.16 งานกิจการนักเรียน

2.4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

2.4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา

ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

2.4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

2.4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

2.4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

2.4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ

ลงโทษนักเรียน

จากขอบข่ายงานการบริหารทั่วไปข้างต้น สรุปได้ว่า ภาระงานสำคัญของการบริหารงานทั่วไปเป็นงานเกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารสถานศึกษาให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากขอบข่ายงานด้านการบริหารทั่วไป ผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งานเป็นงานเดียวกันได้ 6 งานหลัก ดังตาราง 6

ตาราง 6 ด้านการบริหารทั่วไป

ด้านการบริหารทั่วไป	สรุปรวมงานด้านบริหารงานทั่วไป
1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1. งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอก ระบบ และตามอัธยาศัย	2. งานประสานงานและพัฒนาระบบบริหารองค์กร
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน	3. งานสัมพันธ์องค์กรและชุมชน
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน	4. งานการรักษาระเบียบวินัย
8. การดำเนินงานธุรการ 10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 11. การรับนักเรียน	5. งานพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน

ด้านการบริหารทั่วไป	สรุปรวมงานด้านบริหารงานทั่วไป
15. การทัศนศึกษา	

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการบริหารทั่วไป	สรุปรวมงานด้านบริหารงานทั่วไป
16. งานกิจการนักเรียน	
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	6. งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
12. การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา	7. งานแผนจัดการทรัพยากรทั่วไป
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	

จากตาราง 3 - 6 ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารโรงเรียนที่กระทรวง
ศึกษาธิการได้ระบุ ดังแสดงในตาราง 7 - 10

ตาราง 7 ขอบข่ายการบริหารงานด้านวิชาการ

การบริหารงานด้านวิชาการ	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 4. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น 5. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบัน อื่นที่จัดการศึกษา	1. งานหลักสูตร และ พัฒนาหลักสูตร	วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น จัดให้มีการ วิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองเป็นต้นแบบให้กับสถาน ศึกษาอื่น นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษา ส่งเสริมให้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน ฯลฯ
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ 15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของสถานศึกษา	2. งานแผนงาน วิชาการ	วางแผนงานด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และ การเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา

ตาราง 7 (ต่อ)

การบริหารงานด้านวิชาการ	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
		การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ จัดทำกรอบในการดำเนินงาน จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.การจัดการเรียนการสอน	จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดการเรียนการสอนวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ช่วยเหลือผู้เรียนพิการด้อยโอกาสและผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความпенเลิศตามศักยภาพของผู้เรียน โดยผสมผสาน สาระความรู้ด้านต่าง ๆ
6. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4. งานวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการ

ตาราง 7 (ต่อ)

การบริหารงานด้านวิชาการ	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
7.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	5.การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา	กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาครูและผู้เรียนใหม่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	6.งานพัฒนาและส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ปรับปรุง จัดทำหนังสือเรียนหนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสือออนไลน์ จัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาพัฒนา
9. การนิเทศการศึกษา	7. งานนิเทศการสอน	สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคล
10. การแนะแนว	8. การแนะแนว	กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญจัดระบบงานและโครงสร้างงานแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

ตาราง 7 (ต่อ)

การบริหารงานด้านวิชาการ	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
11. การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา	9. งานประกัน คุณภาพภายใน สถานศึกษา	กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดระบบ บริหารงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน จัดทำระบบสารสนเทศที่มี ฐานข้อมูลสารสนเทศ จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจัดทำรายงาน ประจำปี (SAR)

ดังนั้น ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาประกอบด้วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตร งานแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน งานวัดผลประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา งานพัฒนา และส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา งานนิเทศการสอน การแนะแนว และงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตาราง 8 ขอบข่ายการบริหารงานด้านงบประมาณ

การบริหารด้านงบประมาณ	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้ง งบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่ กรณี 2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานโดยตรง 3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 11. การวางแผนพัสดุ	1.งานแผนและ งบประมาณ	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาแผนพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ประมาณการและกำหนดวงเงินค่าใช้จ่ายกิจกรรมหลักและ กิจกรรมสนับสนุนของแต่ละผลผลิต จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีและแผนการใช้ งบประมาณ การวางแผน พักดูวงเงิน 3 ปี การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ งบประมาณ 7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก งบประมาณ	2. งานตรวจสอบและ รายงานผล งบประมาณ	รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี รายงานผล การปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ จัดทำรายงาน ประจำปีทุกสิ้นปีงบประมาณ ประเมินคุณภาพการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ตาราง 8 (ต่อ)

การบริหารงานงบประมาณ	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	3. งานระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	ประสานและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการศึกษา จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษา สำนวจความต้องการของผู้เรียนและคัดเลือกผู้เสนอเยี่ยม จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี 13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 14. การจัดหาพัสดุ 15. การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ	4. งานพัสดุและสินทรัพย์	กำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ การจัดหาพัสดุถือปฏิบัติตาม การจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุด้วยเงินนอกงบประมาณ จัดทำทะเบียนคุมบัญชีทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ

ตาราง 8 (ต่อ)

การบริหารดำเนินงานงบประมาณ	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
17. การเบิกเงินจากคลัง 18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 19. การนำเงินส่งคลัง 20. การจัดทำบัญชีการเงิน 21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน 22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและ รายงาน	5. งานการเงินและ บัญชี	การนำเงินส่งคลังให้นำส่งภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตาม ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังที่ กระทรวงการคลังกำหนด จัดทำรายงานทางการเงินและงบ การเงิน จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้อสถานศึกษา

ดังนั้น ประสิทธิภาพของการบริหารดำเนินงานที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาประกอบงานที่เกี่ยวข้องกับ งานแผน และงบประมาณ
 งานตรวจสอบและรายงานผลงานงบประมาณ งานระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา งานพัสดุและสินทรัพย์ และงานการเงินและบัญชี

ตาราง 9 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	1. งานแผนอัตรากำลัง	รายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา เฝ้าระวังงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย ข้อมูลทะเบียนประวัติดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการ
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6. การลาทุกประเภท 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 10. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 11. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 12. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 13. การออกจากราชการ	3. งานวินัย และการรักษาระเบียบวินัย	รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

ตาราง 9 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4. งานพัฒนา และส่งเสริมบุคลากร	ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำในสังกัด สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอใหม่และเลื่อนวิทยฐานะ ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณ จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ดังนั้น ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาประกอบงานที่เกี่ยวข้องกับ งานแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร งานวินัย และการรักษาระเบียบวินัย และงานพัฒนา และส่งเสริมบุคลากร

ตาราง 10 ขอบข่ายการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1. งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา	จัดทำระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศ วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษาในงานด้านต่าง ๆ สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย	2. งานประสานงานและพัฒนาระบบบริหารองค์กร	ประสานงานกับเครือข่ายเผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษา กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา ประเมินผลงานและรายงานการพัฒนาองค์กร กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา

ตาราง 10 (ต่อ)

การบริหารทั่วไป	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัด การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วน ท้องถิ่น 20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน	3. งานสัมพันธ์องค์กร และชุมชน	วางแผน ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการประชาสัมพันธ์ ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน	4. งานการรักษา ระเบียบวินัย	จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการประเมินมาตรฐาน

ตาราง 10 (ต่อ)

การบริหารทั่วไป	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
8. การดำเนินงานธุรการ 10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 11. การรับนักเรียน 15. การทัศนศึกษา 16. งานกิจการนักเรียน	5. งานพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน	ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ จัดบุคลากรรับผิดชอบงานธุรการ ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงระบบงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ ประสานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษา
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	6. งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	วางแผน บำรุง ดูแล และพัฒนาการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
12. การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา 14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	7. งานแผนจัดการทรัพยากรทั่วไป	กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน วิเคราะห์ กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

ดังนั้น ประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไปที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ประกอบด้วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา งานประสานงาน และพัฒนาระบบบริหารองค์กร งานสัมพันธ์องค์กรและชุมชน งานการรักษาระเบียบวินัย งานพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และงานแผน จัดการทรัพยากรทั่วไป

ดังนั้น ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ในด้านวิชาการต้องพัฒนา หลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการสอน ติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งพัฒนาครู ให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่ทันสมัย ส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น โครงการ กิจกรรมเสริมหลักสูตร ดำเนินงบประมาณ ต้องจัดสรรงบประมาณอย่างโปร่งใสและมีแผน รองรับการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นใช้เทคโนโลยีในการบริหาร งบประมาณ เพื่อลดข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพทางงบประมาณเพิ่มเติมจากแหล่ง ภายนอก เช่น การสนับสนุนจากชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ดูแลอาคารสถานที่และอุปกรณ์ การเรียนให้พร้อมใช้งาน ด้านบริหารงานบุคคล ต้องสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน และภารกิจของโรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรมและศึกษา ดูงานสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผ่านสวัสดิการและระบบแรงจูงใจประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรที่ดีให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีม และด้านบริหารทั่วไป ต้องพัฒนาระบบ สารสนเทศในโรงเรียน เพื่อลดงานเอกสารและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานดูแล ความปลอดภัยและระเบียบวินัยของนักเรียน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุน พัฒนา โครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน บริหารระบบสื่อสารและ ประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีข้อมูลพื้นฐานทั่วไปและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้ (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2566, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3)

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วยเขตพื้นที่ปกครอง 4 อำเภอ คือ อำเภอดงเจริญ อำเภอวาริชภูมิ อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง และอำเภอดงหลวง

2. ภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางที่อยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 และ พ.ศ. 2561 ดังนี้

2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ
สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
และในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ
ด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล
เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา
เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน
ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่
การศึกษา

2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนา
การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ
คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ
ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทน
กระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้
ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3. ขนาดและที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตั้งอยู่ในศูนย์
ราชการอำเภอวานรนิวาส เลขที่ 530 หมู่ 5 ถนนเคอเจริญ อำเภอวานรนิวาส จังหวัด
สกลนคร อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดสกลนคร ระยะทางห่างจากตัวจังหวัด
สกลนคร 85 กิโลเมตร ห่างจากอำเภอดำตาล 25 กิโลเมตร ห่างจากอำเภออากาศ
อำนวย 30 กิโลเมตร และห่างจากอำเภอบ้านม่วง 37 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

3.1 ทิศเหนือ มีเขตติดต่อ อำเภอพรเจริญ อำเภอบึงโขงหลง
อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

3.2 ทิศตะวันออก มีเขตติดต่อ อำเภอนาทม อำเภอนาหว้า
และอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

3.3 ทิศใต้ มีเขตติดต่อ อำเภอพรรณานิคม และอำเภอฟังโคน
จังหวัดสกลนคร

3.4 ทิศตะวันตก มีเขตติดต่อ อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
และอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

4. ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ และการคมนาคม

พื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบ ล้อมรอบไปด้วยป่าไม้ ไร่นา สวน มีแม่น้ำที่สำคัญ
2 สายไหลผ่าน คือ แม่น้ำยาม และแม่น้ำสงคราม มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 222
(พังโคน – บึงกาฬ) แยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 222 (อุดรธานี – สกลนคร)
และมีทางหลวงแผ่นดินเชื่อมติดต่อทุกอำเภอทุกโรงเรียน สามารถเดินทางได้ทุกฤดูกาล
ลักษณะภูมิอากาศแบบฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดู (Tropical Savanna Climate: AW) แบ่งเป็น
3 ฤดู คือ ฤดูร้อน ระหว่างเดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน ฤดูฝน ระหว่างเดือนกรกฎาคม
ถึงเดือนตุลาคม และฤดูหนาว ระหว่างเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ย
ตลอดปีประมาณ 26.10 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยตลอดปี 1,500 มิลลิเมตร

5. สภาพเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ร้อยละ 80 ประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวน ประชากร
มีรายได้เฉลี่ย 25,642 บาท ต่อคนต่อปี มีการทำนาเกลือที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงาน
อุตสาหกรรมจังหวัดสกลนคร 4 ตำบล ได้แก่ บ้านหนองกั้ง บ้านโนนแสง บ้าน
หนองกั้ง, บ้านคำอ้อ ตำบลดงเหนือ อำเภอบ้านม่วง, บ้านดอกลน ตำบลอินทร์แปลง,
บ้านกุดเรือคำ บ้านจำปาตง ตำบลกุดเรือคำ อำเภอมารวิสัย จังหวัดสกลนคร

6. สภาพทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

ประชากรส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 95 นับถือศาสนาพุทธที่เหลือนับถือศาสนาคริสต์ และศาสนาอิสลาม มีสถานที่วัฒนธรรมประเพณีที่น่าสนใจ ประเพณี

แข่งขันเรือยาวและไหลเรือไฟ ที่อำเภออากาศอำนวย พิธีกรรมหมอเหยา ที่อำเภอดงเจริญ
นิवास ศูนย์วัฒนธรรมที่โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา อำเภออากาศอำนวย นอกจากนี้
ยังมีศูนย์หัตถกรรมช่างฝีมือ ได้แก่ ศูนย์ศิลปาชีพบ้านจาร อำเภอบ้านม่วง ศูนย์ศิลปาชีพ
วัดเสนานฤมิตร อำเภอคำตากล้า และศูนย์หัตถกรรมทอผ้าพื้นเมืองบ้านวาใหญ่
และฝ้ายอ้อมครามบ้านถ้ำเต่า อำเภออากาศอำนวย

7. การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จัดการศึกษา
สำหรับระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับ
มัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนภาคเอกชนจัดการศึกษาทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ รวมทั้ง
มีการจัดการศึกษานอกระบบ โดยสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยอำเภอ

8. ข้อมูลสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีโรงเรียน
ในสังกัดทั้งสิ้น 181 โรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)
โรงเรียนก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา จำนวน 117 โรงเรียน คิดเป็น 64.64 %
โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็น 1.10 % โรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา / มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 61 โรงเรียน คิดเป็น 33.70 % โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา / มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็น 0.56 % รวมทั้งสิ้น 181
โรงเรียน คิดเป็น 100 %

จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด โรงเรียนขนาดเล็ก 88 โรงเรียน
(จำนวนนักเรียน 1 – 120 คน) คิดเป็น 48.61% โรงเรียนขนาดกลาง 90 โรงเรียน (จำนวน
นักเรียน 121 – 600 คน) คิดเป็น 49.72% โรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน
601 – 1,500 คน) คิดเป็น 1.67% รวมทั้งสิ้น 181 โรงเรียน

9. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นองค์กร
ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข

10. พันธกิจ

- 10.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์
- 10.2 พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียนและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 10.3 ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 10.4 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 10.5 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 10.6 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
- 10.7 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 10.8 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 10.9 ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาวะแข็งแรง และมีความสุข

11. การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 11.1 พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)
- 11.2 พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการจัดทำกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competeng) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา
- 11.3 พัฒนาระบบสารสนเทศโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ในการจัดระบบทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์

12. เป้าหมาย

12.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

12.2 ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

12.3 ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ สมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

12.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

12.5 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ผู้พิการ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ

12.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

12.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร รวม 4 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 181 โรงเรียน จัดการศึกษาสำหรับระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนภาคเอกชนจัดการศึกษา ทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ รวมทั้งมีการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อให้การปฏิรูป การศึกษาสร้างบุคลากรและผู้เรียนให้เกิดภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี ตามทักษะ ที่จะเป็นในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขัน ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระบบ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 สร้างภาวะผู้นำทาง การศึกษา และเครือข่ายการทำงานเป็นทีมในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ ในการปฏิรูปการศึกษานั้นจะส่งผลในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในยุคพลิกผัน

ประเสริฐ กาลเลิศทอง (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการ เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัทมา เพือกสีทอง (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารสัมพันธ์กับคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากลโรงเรียน โพธิสัมพันธ์พิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สมรรถนะหลักโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลของสถานศึกษา โรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะหลักของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากลโรงเรียน โพธิสัมพันธ์พิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

หทัยพัชร ทองเดช (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบุรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบุรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัชรพงษ์ อู่ยวงศ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เกรียงไกร แสนสุข (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น มากกว่าครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ภัทรพงษ์ สันเทพ และเพ็ญภา สุธะเสริม (2564, หน้า 244) ได้ทำ การวิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการ พัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ปนัดดา สาริกา (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพโรงเรียนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ (x_6) การพัฒนาตนเอง (x_3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (x_7) การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (x_5) การมีวิสัยทัศน์ (x_8) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 66 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.36557

ยุพา มั่นเขตกิจ, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ วรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ในภาพรวมพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุชาวดี จักขุศรี, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ วรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อตอบสนองต่อการศึกษาที่พลิกผัน เพื่อระบุความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อตอบสนองต่อการศึกษาที่พลิกผัน ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในยุคการศึกษาที่พลิกผัน โดยภาพรวมพบว่าความสามารถที่มีอยู่จริงอยู่ในระดับมาก ส่วนความสามารถที่ควรจะมีอยู่ในระดับมากที่สุด

พัชนียา ราชวงษ์ และอำนวย ทองโปร่ง (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (NewNormal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 2) ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ครูที่มีระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติภูมิ เรืองเสน และสุภาวดี ลากเจริญ (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและรายด้านในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า 1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 2) ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการรับรู้โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จารุวรรณ บุญศรี (2566, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวทำนาย ประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 3 ด้านคือ ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X_1) และด้านการบริการที่ดี (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.801 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นบวกทุกค่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 64.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพชรรัตน์ สามีมาน และ ศิริพงษ์ เศรษฐายน (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาพลิกผัน (Disruptive Education) ตามการรับรู้ของครูมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาพลิกผัน (Disruptive Education) ตามการรับรู้ของครูมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาพลิกผัน ตามการรับรู้ของครูมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชลบุรี พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการให้บริการข้อมูลสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่ปฏิบัติการสอน ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเองและความแข็งแกร่งของอารมณ์ด้านการรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

พิชญานันท์ อินทร์รักษ์ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2568, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

วิพรพรรณ สารพางค และอุไร สุทธิแย้ม (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบทักษะของครูสหวิทยาเขตเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผัน พบว่า 1) ระดับทักษะของครูสหวิทยาเขตเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) การศึกษาอำนาจพยากรณ์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า 5) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ไว้ 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านทักษะความสามารถ

เปรมวดี จิตอารีย์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเองระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสมรรถนะของผู้บริหารทุกด้านรวมกันการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ร้อยละ 53.40 โดยสมรรถนะของผู้บริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการบริการที่ดีตามลำดับ

สุนิสา สัจด์ศรี (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า 2.1) สถานภาพแตกการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน 2.2) ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน 2.3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า 3.1) สถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 3.2) ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563, บทคัดย่อ) ที่ได้ ำจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาพบว่า 1) ำจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 3) ำจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน พบว่า สถานภาพ ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาด ของสถานศึกษาแตกต่างกัน พบว่า สถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อิศรา หาญรักษ์ (2563 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสิทธิภาพโรงเรียนโดยรวมมีความเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 3) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (บทคัดย่อ, 2564) ที่ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษา พบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียนและจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ฐิตาภา จันป๋ม (2564, หน้า 189) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษามุกดาหาร ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564, หน้า 105) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการศึกษา พบว่า 1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) บทบาทผู้บริหารมีความสัมพันธ์

กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อดิเทพ เล็งสาย (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ สร้างขวัญ กำลังใจ ต้นแบบนำทาง สร้างแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ร่วมกัน กล้าท้าทายต่อกระบวนการ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้ติดตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง ทুম่เวลาในการทำงาน และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ไอรดา นรสาร (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

Marmon (2002, p. 138) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมกันของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติและนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนด จำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไปหลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี

Kenneth (2010, Abstract) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อเพิ่มคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาทางวิชาการและแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเพิ่มคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร และครูผู้สอนจำนวน 228 คน ปี ค.ศ. 2010 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบการพัฒนาวิชาการที่เป็นระบบและการดำเนินการตามและการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเป็นประจำอยู่เสมอ ย่อมส่งผลต่อคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นเป็นลำดับ Adegbe mile and Oluwadare (2011, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาในประเทศไนจีเรีย ปัญหาคุณภาพทางวิชาการของนักเรียนกับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรียมีความเกี่ยวข้องกัน การวิจัยได้ทำการตรวจสอบ สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศไนจีเรีย พบว่า การบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานงบประมาณเป็นทักษะที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร

Adegbemile and Oluwadare (2011, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาในประเทศไนจีเรีย ปัญหาคุณภาพทางวิชาการของนักเรียนกับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรียมีความเกี่ยวข้องกัน การวิจัยได้ทำการตรวจสอบสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศไนจีเรีย พบว่า การบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานงบประมาณเป็นทักษะที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

Angela (2011, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์ และความเป็นผู้นำทางวิชาการการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขต เมืองเวอร์จิเนีย วัดดูประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้เพื่อการตรวจสอบทางวิชาการ วิสัยทัศน์ โครงสร้างประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของผู้ปกครองนักเรียน พฤติกรรมความเป็นผู้นำการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูสอนเต็มเวลาของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองเวอร์จิเนีย จำนวน 35 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่ามุมมองในแง่ดีของครูคือการสร้าง เอกภาพ เน้นประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของผู้ปกครองนักเรียน สร้างความเป็นผู้นำของการเรียนการสอน และแสดงถึงสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง นักวิชาการและความสำเร็จของนักเรียน สำหรับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความเป็นผู้นำการเรียน การสอนและนักเรียน Mott (1992, p. 9) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว และ 4) ความสามารถในการยืดหยุ่น

Parsons (1993, Abstract) ได้เสนอรูปแบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนโดยอาศัยแนวความคิดพื้นฐานของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมที่มีความคิดในการวัดประเมินผลขององค์กรโดยพิจารณาว่าองค์กรเป็นระบบสังคม (social system) ความอยู่รอดของสังคมจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและทุกระบบของสังคมจะต้องสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ จึงไปสู่จุดหมายขององค์กรได้สำเร็จโดยมีหน้าที่ที่สำคัญที่ต้องพิจารณา ดังนี้ 1) การปรับตัว (adaptation) เป็นหน้าที่

ของระบบที่จะต้องปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น จุดประสงค์ กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง
 2) การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) เป็นการมุ่งให้เป็นระบบ บรรลุเป้าหมายหรือ
 วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 3) การบูรณาการ (integration) เป็นการสร้างความมั่นคงของ
 สังคมในระบบกระบวนการขององค์กร การประสานงาน ความเป็นเอกภาพ 4) การรักษา
 สิ่งซ่อนเร้นภายใน (latency) เป็นการรักษา ความมั่นคงของคุณค่าของระบบการดำรงไว้
 ซึ่งวัฒนธรรม รูปแบบวัฒนธรรม การกระตุ้น การจูงใจ

Hoy & Miskel (2008, p. 428) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงถึง
 คุณลักษณะของควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความสำเร็จ
 ทางวิชาการ (Academic achievement) 2) ความพึงพอใจในงานของครู (Job satisfaction)
 และ 3) การรับรู้ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งหมด (Overall perception of school
 effectiveness) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนเป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นในโรงเรียน คือ
 โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานและนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานของ
 โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยจะต้องคำนึงถึงในด้านผลผลิต
 นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้า
 กับสิ่งแวดล้อมภายใต้ความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความ
 พึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

Goodhart (2010, Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ลักษณะของโรงเรียน
 ระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพในการบริหารวิชาการซึ่งทำการวิเคราะห์
 โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการ
 บริหารวิชาการ ความสำเร็จของโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า ความเป็น
 ผู้นำในด้านการจัดองค์ความรู้ของผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรมของครู ปฏิบัติการ
 สอนและความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อควมมีประสิทธิภาพ
 ของโรงเรียนและส่งผลต่อควมมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหาร
 ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหาร
 โรงเรียนต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งจะสามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียน
 ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ช่วยให้โรงเรียนปรับตัวและพัฒนาตามยุค ช่วยเพิ่ม
 ประสิทธิภาพในการบริหารนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุคที่เต็มไปด้วยความ

เปลี่ยนแปลงในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหาร สถานศึกษา 2) การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ 3) ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ 4) การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง 5) การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้ อย่างรวดเร็ว และ 6) การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรม จริยธรรมและในส่วนของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและ ต่างประเทศ สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมึสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนที่เป็นส่วนสำคัญ ต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567
จำนวนทั้งสิ้น 1994 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน
181 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,813 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2566, สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567
การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,
1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 324 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 74 คน และครูผู้สอน จำนวน
250 คน จากโรงเรียน 181 โรงเรียน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage
Sampling)

2.1 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งหมด และสุ่มอย่าง
ง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง
ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

- 2.1.1 ขนาดเล็ก จำนวน 88 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 35 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40
- 2.1.2 ขนาดกลาง จำนวน 90 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 36 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40
- 2.1.3 ขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 3 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

2.2 กำหนดผู้บริหารโรงเรียนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 74 คน ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็กใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 88 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 35 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 35 คน

2.2.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลางใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 90 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 36 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน

2.2.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 3 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน

2.3 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 250 คน ดังนี้

2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็กใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 88 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 35 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 70 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลางใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 90 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 36 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 144 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 3 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 3 โรงเรียน ๆ ละ 12 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 74 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 250 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 324 คน

ดังแสดงในตาราง 11 - 14

ตาราง 11 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และ
โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 74 โรงเรียน

โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาด	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	66	406	472	35	70	105
โรงเรียนขนาดกลาง	105	1,242	1,347	36	144	180
โรงเรียนขนาดใหญ่	10	165	175	3	36	39
รวม	181	1,813	1,994	74	250	324

ตาราง 12 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 35 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอดอนนรินทร์						
1. บ้านวังเวิน	1	6	7	1	2	3
2. บ้านหนองนาแซงโนนงิ้ว	1	4	5	1	2	3
3. บ้านโคกถาวร	1	5	6	1	2	3
4. บ้านโนนแพง	1	2	3	1	2	3
5. บ้านโคกกลาง	1	4	5	1	2	3
6. บ้านท่าเยี่ยมโนนคอม	1	5	6	1	2	3

ตาราง 12 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
7. บานดอนยานาง	1	3	4	1	2	3
8. บานคอนศรีปะสะแบง	1	5	6	1	2	3
9. บานโพนสว่าง	1	5	6	1	2	3
10. บานกุดเรือ	1	6	7	1	2	3
11. บานคำเจริญ	1	5	6	1	2	3
12. บานเซียงเพ็ง	1	4	5	1	2	3
13. บานโพนแพง	1	5	6	1	2	3
14. บานหนองสนม	1	4	5	1	2	3
15. บานนาคอย	1	3	4	1	2	3
16. บานก้อ	1	6	7	1	2	3
17. บานวังโพน	1	4	5	1	2	3
18. บานโคกกองคูสะคาม	1	5	6	1	2	3
อำเภออากาศอำนวย						
19. บานทาควาย	1	6	7	1	2	3
20. บานทาแดงปลาปาก	1	4	5	1	2	3
21. บานดิม	1	6	7	1	2	3
22. บานดอนทอย	1	6	7	1	2	3
23. บานนายอ	1	3	4	1	2	3
อำเภอดำรงดา						
24. บานหนองหม้อดเมียง	1	6	7	1	2	3
25. บานแสนสุขสามัคคี	1	6	7	1	2	3

ตาราง 12 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
26. บ้านดอนคำ	1	4	5	1	2	3
อำเภอปานมวง						
27. นาขมิ้น	1	4	5	1	2	3
28. บ้านจอมดู่	1	4	5	1	2	3
29. บ้านคำยาง	1	4	5	1	2	3
30. บ้านท่าช้างเจริญไพศาล	1	4	5	1	2	3
31. คำปลาฟานาทวี	1	4	5	1	2	3
32. บ้านคำภูทอง	1	4	5	1	2	3
33. บ้านจารย์	1	5	6	1	2	3
34. ประชาณาตอกไม้	1	5	6	1	2	3
35. บ้านนาจานกล้วยน้อย	1	5	6	1	2	3
รวม	35	158	193	35	70	105

ตาราง 13 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 36 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอวานรนิวาส						
1. บ้านกุดเรือคำ	1	31	33	1	4	5
2. บ้านทุ่งโพธิ์	1	16	17	1	4	5
3. บ้านซำกาย	1	14	15	1	4	5
4. บ้านขาม	1	10	11	1	4	5
5. บ้านนาอวนน้อย	1	14	15	1	4	5
6. บ้านหนองปลาหมัดบัวงาม	1	15	16	1	4	5
7. บ้านโคกแสง	1	14	15	1	4	5
8. บ้านเดื่อศรีคันไชย	1	10	11	1	4	5
9. บ้านแก่ง	1	14	15	1	4	5
10. ชุมชนบ้านโพธิ์ตาก	1	16	17	1	4	5
11. ทาศรีโคสวิทยาคม	1	15	16	1	4	5
12. บ้านหนองม่วง	1	16	17	1	4	5
13. บ้านนาซอ	1	15	16	1	4	5
14. บ้านหนองนาหารสมสนุกวิทยา	1	15	16	1	4	5
15. บ้านโนนอุดม	1	9	10	1	4	5
16. บ้านหวยหินลาด	1	19	20	1	4	5
17. บ้านโนนทับช้าง	1	9	10	1	4	5
18. บ้านนาजार	1	15	16	1	4	5
อำเภออากาศอำนวย						
19. บ้านตากอน	1	9	19	1	4	5

ตาราง 13 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
20. บ้านดอนแดง	1	9	10	1	4	5
21. บ้านปะหวา	1	15	16	1	4	5
22. บ้านปะยาว	1	10	11	1	4	5
23. บ้านโนนสวรรค์	1	16	17	1	4	5
24. บ้านนาใหญ่	1	15	16	1	4	5
25. บ้านนาดอกไม้	1	15	16	1	4	5
26. บ้านดอนแดงเม่นใหญ่	1	15	16	1	4	5
อำเภอคำตากล้า						
27. บ้านนาแต่	1	10	11	1	4	5
28. บ้านสันติสุขสระแก้ว	1	8	9	1	4	5
29. แพดพิทยารัตน์	1	9	10	1	4	5
30. บ้านหนองบัวลิม	1	16	17	1	4	5
31. บ้านดงอีดย	1	9	10	1	4	5
32. บ้านทางาม	1	14	15	1	4	5
อำเภอบ้านม่วง						
33. บ้านชีเหล็กเหลาสมบุรณ์	1	15	16	1	4	5
34. ขาวสง่าเจริญวิทย์	1	22	23	1	4	5
35. บ้านโนนสะอาดนาเหมือด	1	15	16	1	4	5
36. บ้านคำลอดพื้น	1	21	22	1	4	5
รวม	36	504	550	36	144	180

ตาราง 14 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอลำดวน						
1. อนุบาลลำดวน (ราษฎร์บำรุง)	1	63	64	1	12	13
อำเภอลำดวน						
2. บ้านลำดวน	1	62	63	1	12	13
อำเภอลำดวน						
3. อนุบาลบ้านลำดวน	1	41	42	1	12	13
รวม	3	166	169	3	36	39

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert Method ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในคุณลักษณะกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน รายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

2.1 ขนาดเล็ก

2.2 ขนาดกลาง

2.3 ขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผัน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

1. การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา
2. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์
4. การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการ

เปลี่ยนแปลง

5. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่าง

รวดเร็ว

6. การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรม

จริยธรรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านวิชาการ
2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)
โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 4.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา
(Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording)
และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความ
สอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม และเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50
ขึ้นไป โดยแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวน
ภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่
การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน
มีรายชื่อดังต่อไปนี้

4.5.1 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

4.5.1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่สอนในสาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน
2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.1.2 นักบริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการบริหาร
การศึกษา จำนวน 1 คน คือ นายสมพงษ์ แสนโคตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4.5.1.3 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการบริหาร
การศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน คือ

นายนิธิพงษ์ เกษะบุตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4.5.1.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน คือ นางอริสา ชูระนนท์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

4.7 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 ชุด ได้แก่ โรงเรียนบ้านหนองพอกน้อย โรงเรียนบ้านโนนชนะสงคราม โรงเรียนบ้านสังเปือย โรงเรียนบ้านเม่นน้อย โรงเรียนบ้านเชือก โรงเรียนบ้านห้วยแสง โรงเรียนเพี้ยพิทยาพัฒนา โรงเรียนบ้านยางคำ โรงเรียนบ้านปะปาคา และโรงเรียนบ้านน้ำบูน

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – total correlation) ตามวิธีการของแบบเพียร์สัน (Pearson product – moment correlation) โดยคัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป

4.9 นำข้อคำถามที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) มีค่าคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

4.9.1 แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.436 – 0.765 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953

4.9.1.1 การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.539 – 0.674 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.820

4.9.1.2 การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.508 – 0.686 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.807

4.9.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.590 – 0.756 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.854

4.9.1.4 การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.557 – 0.684 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.826

4.9.1.5 การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.435 – 0.704 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.794

4.9.1.6 การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.365 – 0.700 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.818

4.9.2 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.501 – 0.833 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955

4.9.2.1 ด้านวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.567 – 0.716 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.837

4.9.2.2 ด้านงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.558 – 0.702 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.821

4.9.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.552 – 0.724 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.841

4.9.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.683 – 0.825 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.892

4.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือตอบบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) และคิวอาร์โค้ด (QR - Code)

5.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 324 ฉบับ ได้รับคืน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากได้ข้อมูลไม่ครบผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง

5.4 เมื่อได้ข้อมูลครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. การจัดทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

6.1 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ใช้การหาความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

6.3 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในคุณลักษณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.4 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายค่าคะแนนระดับสมรรถนะของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผัน / ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยแปลความหมายข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120 – 127)

4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน /
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน /
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 อยู่ในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน /
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน /
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 อยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน /
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

6.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที
(t – test) ชนิด Independent sample ส่วนการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติที่ 0.01 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือหาก
พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะทำการทดสอบเป็น
รายคู่โดยใช้วิธีของ LSD.

6.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent sample ส่วนการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือหากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD.

6.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2559, หน้า 67)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหารในยุคคลิณผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6.8 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคคลิณผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ความถี่ (Frequency)

7.1.2 ร้อยละ (Percentage)

7.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

7.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

7.2.3 ค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

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

7.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent sample ส่วนการเปรียบเทียบประสพการณ์

ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.3 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

7.3.4 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มาพิจารณาถ้าพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันด้านใดที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวมแล้ว ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนด้านนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ต่อไป โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาที่สอนในสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ

หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

ทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คือ นายสมพงษ์ แสนโคตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.3 คศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการ

บริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน คือ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร คศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 4 คน ได้แก่

1.4.1 นายสัญญา วัฒนานันทร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4.2 นายโสภณ ศรีผักพ่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาตโดน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4.3 นางจินดา อินทรสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบะนกทา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4.4 นายवलันต์ ชันธูปัทม์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนชนะ

สังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.5 ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน ได้แก่

1.5.1 นางอริสา ธุระนนท์ ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.5.2 นายสมพล พลรัตน์ ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านเชียงเพ็ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวม ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่านต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
X	แทน	สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
X ₁	แทน	การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา
X ₂	แทน	การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

X_3	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์
X_4	แทน	การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
X_5	แทน	การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว
X_6	แทน	การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม
X_t	แทน	ผลรวมของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านวิชาการ
Y_2	แทน	ด้านงบประมาณ
Y_3	แทน	ด้านการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน	ด้านการบริหารทั่วไป
Y_t	แทน	ผลรวมของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
α	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$S.E._2$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	ค่าสมการของตัวแปรเกณฑ์ (สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ

Z' แทน ค่าสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 324 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 74 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 250 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย
 - 2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับ มาก” ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับ มาก” ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.3.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t - test ชนิด Independent Samples

2.3.2 ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F - test ชนิด One - Way ANOVA หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

2.4 สมมติฐานข้อ 4 “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.4.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t - test ชนิด Independent Samples

2.4.2 ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F - test ชนิด One - Way ANOVA หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2.6 สมมติฐานข้อที่ 6 “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน” ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคคลินิกพื้นที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำนวน 74 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 74 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน ดังตาราง 15

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(n = 324)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	74	22.84
2. ครูผู้สอน	250	77.16
รวม	324	100.00
ขนาดของโรงเรียน		
1. ขนาดเล็ก	105	32.40
2. ขนาดกลาง	180	55.56
3. ขนาดใหญ่	39	12.04
รวม	324	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	183	56.48
2. ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	102	31.48
3. มากกว่า 20 ปี	39	12.04
รวม	324	100.00

จากตาราง 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 324 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.84 และครูผู้สอน จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 77.16

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 การปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 การปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.04

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 56.48 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.04

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยโดยรวมและรายด้านดังนี้

2.1.1 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 16

ตาราง 16 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน โดยรวม

ด้านที่	สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	4.50	0.48	มาก	3
2	การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ	4.46	0.52	มาก	4
3	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์	4.43	0.56	มาก	6

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านที่	สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	4.51	0.55	มากที่สุด	2
5	การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว	4.45	0.56	มาก	5
6	การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม	4.55	0.60	มากที่สุด	1
รวม		4.48	0.49	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.55$) การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.51$) การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$) การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.46$) การตัดสินใจบน สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.45$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.1.2 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 17 – 22

ตาราง 17 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล
ในการบริหารสถานศึกษา

ข้อ	การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผล และแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ	4.29	0.77	มาก	5
2	ผู้บริหารมีการนำสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร	4.48	0.71	มาก	4
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา	4.64	0.60	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองและครูให้มีวิสัยทัศน์ตระหนักเห็นความสำคัญและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	4.54	0.65	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อการวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน 4 ฝ่าย	4.55	0.64	มากที่สุด	2
รวม		4.50	0.48	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ และอยู่ระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร สื่อการเรียนรู้ และบริการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.64$) ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อการวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน 4 ฝ่าย ($\bar{X} = 4.55$) และผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองและครูให้มีวิสัยทัศน์ตระหนักเห็นความสำคัญ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

ตาราง 18 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ข้อ	การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น โดยมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ	4.51	0.55	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารมีการสื่อสารให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้ดีจนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.36	0.68	มาก	5

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ ที่มีประสิทธิภาพ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
3	ผู้บริหารมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.48	0.83	มาก	2
4	ผู้บริหารมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างบุคคลกับองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	4.47	0.70	มาก	3
5	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ที่เป็นการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ทำให้เกิดภาพลักษณ์และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิดในการดำเนินงานขององค์กร	4.47	0.71	มาก	4
รวม		4.46	0.52	มาก	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา

ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 18 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคลักษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ และอยู่ระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ผู้บริหารมีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น โดยมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.51$) ผู้บริหารมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษาตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.48$) และผู้บริหารมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างบุคคลกับองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

ตาราง 19 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารงานที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร	4.50	0.71	มาก	2
2	ผู้บริหารมีการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้งไว้ กระตุ้นและจุดประกายให้ร่วมกันพัฒนาอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการ และผลลัพธ์	4.26	0.68	มาก	5
3	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะและมีแนวคิด ให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจและมีความความนับถือเป็นผลให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ	4.44	0.79	มาก	3

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารตระหนักรู้ในการกิจมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กรและเป็นผู้ที่เชื่อมโยงบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.77	มาก	4
5	ผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่มีคุณภาพ	4.59	0.66	มากที่สุด	1
รวม		4.43	0.56	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ และอยู่ระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.59$) ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารงานที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ($\bar{X} = 4.50$) และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะ และมีแนวคิด ให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจ และมีความความนับถือเป็นผลให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

ตาราง 20 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการบริหารงานอย่างยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน และเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัดเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.49	0.71	มาก	3
2	ผู้บริหารสามารถบริหารเมื่อเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัดทั้งด้านเวลา และทรัพยากรอื่น ๆ ให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.48	0.65	มาก	4
3	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีแนวคิดเชิงบวกทั้งการดิ้นรนและยกย่อง มีความยุติธรรม เสมอภาคเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างสร้างสรรค์	4.48	0.66	มาก	5
4	ผู้บริหารทำความเข้าใจและรับฟังข้อคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน มีความพร้อมที่จะปรับมุมมองหรือวิธีคิด ปรับแผนงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ง่าย โดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติแบบเดิม	4.57	0.64	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสามารถปรับการทำงานที่ทำให้เกิดความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้านในยุคของการเปลี่ยนแปลง	4.52	0.60	มากที่สุด	2
รวม		4.51	0.55	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 20 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ และอยู่ระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารทำความเข้าใจและรับฟังข้อคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน มีความพร้อมที่จะปรับมุมมองหรือวิธีคิด ปรับแผนงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ง่ายโดยไม่ยึดติดกับ ($\bar{X} = 4.57$) ผู้บริหารสามารถปรับการทำงานที่ทำให้เกิดความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้านในยุคของการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.52$) และผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน และเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัดเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.49$) ตามลำดับ

ตาราง 21 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว

ข้อ	การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสามารถไขข้อสงสัยสารสนเทศที่ถูกต้องในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วด้วยความรอบคอบบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	4.35	0.77	มาก	5
2	ผู้บริหารมีการแนะนำแนวทางให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมรวดเร็ว	4.51	0.66	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.42	0.75	มาก	4

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารมีตัดสินใจคิดหาเทคนิค วิธีการต่าง ๆ พิจารณาเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมกับปัญหานั้น	4.43	0.65	มาก	3
5	ผู้บริหารใช้ประโยชน์จากโอกาสในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาองค์กร แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที	4.53	0.72	มากที่สุด	1
รวม		4.45	0.56	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารใช้ประโยชน์จากโอกาสในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาองค์กร แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที ($\bar{X} = 4.53$) ผู้บริหารมีการแนะนำแนวทางให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.51$) และผู้บริหารมีตัดสินใจคิดหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ พิจารณาเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมกับปัญหานั้น ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

ตาราง 22 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการสร้างสรรค์และความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม

ข้อ	การสร้างสรรค์และความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความคงเส้นคงวา ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น	4.59	0.69	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติปฏิบัติตน	4.51	0.66	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่	4.62	0.65	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ความดีนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเป้าหมายจนสำเร็จ	4.49	0.66	มาก	5
5	ผู้บริหารมีการใช้หลักการปฏิบัติงานกับบุคลากรหรือผู้รับบริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และการไม่เลือกปฏิบัติ	4.55	0.61	มากที่สุด	3
รวม		4.55	0.60	มากที่สุด	

จากตาราง 22 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการสร้างสรรค์และความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ข้อ ระดับมาก จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ ($\bar{X} = 4.62$) ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความคงเส้นคงวา ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.59$) และผู้บริหารมีการใช้หลักการปฏิบัติงานกับบุคลากรหรือผู้รับบริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และการไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

2.2.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 23

ตาราง 23 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิชาการ	4.67	0.45	มากที่สุด	2
2	ด้านงบประมาณ	4.71	0.44	มากที่สุด	1
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.63	0.48	มากที่สุด	3
4	ด้านการบริหารทั่วไป	4.60	0.49	มากที่สุด	4
รวม		4.66	0.42	มากที่สุด	

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.71$) ด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.67$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.63$) ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.60$)

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก”

2.2.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 24 - 26

ตาราง 24 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านวิชาการ

ข้อ	ด้านวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.72	0.57	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนมีการวัดผล และประเมินผล ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.63	0.53	มากที่สุด	5
3	โรงเรียนมีการพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ นิเทศการศึกษา แะแนว และมีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีมาตรฐาน	4.65	0.57	มากที่สุด	3
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.65	0.59	มากที่สุด	4

ตาราง 24 ต่อ

ข้อ	ด้านวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.69	0.53	มากที่สุด	2
รวม		4.67	0.45	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.72$) โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.69$) โรงเรียนมีการพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ นิเทศ การศึกษา แะแนว และมีการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.65$) ตามลำดับ

ตาราง 25 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านงบประมาณ

ข้อ	ด้านงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการจัดทำแผนและคำขอต้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอน และขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ	4.73	0.57	มากที่สุด	3
2	โรงเรียนมีการรายงานผลการเบิกจ่าย การตรวจสอบติดตามและรายงาน การใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	4.74	0.52	มากที่สุด	2
3	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา วางแผนพัสดุ กำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ	4.64	0.63	มากที่สุด	5
4	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ มีการควบคุม ดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ	4.75	0.52	มากที่สุด	1

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ	ด้านงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	โรงเรียนมีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน เบิกเงินจากคลัง เก็บรักษาเงินและจ่ายเงิน นำเงินส่งคลัง จัดทำบัญชีและจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน จัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน	4.69	0.60	มากที่สุด	4
รวม		4.71	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ มีการควบคุม ดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ ($\bar{X} = 4.75$) โรงเรียนมีการรายงานผลการเบิกจ่าย การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ ($\bar{X} = 4.74$) โรงเรียนมีการจัดทำแผนและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ($\bar{X} = 4.73$) ตามลำดับ

ตาราง 26 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อ	ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการวางแผนและจัดสรร อัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การเลื่อน ขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท	4.67	0.64	มากที่สุด	3
2	โรงเรียนมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษ การสั่งพักและออกจากราชการ ไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการ ทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์ การออกจากราชการ	4.31	0.91	มาก	5
3	โรงเรียนมีการจัดระบบและทำทะเบียน ประวัติ จัดทำบัญชีรายชื่อเกี่ยวกับ การเสนอขอพระราชทานเครื่อง ราชอิสริยาภรณ์	4.65	0.60	มากที่สุด	4
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริม มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและ จริยธรรม และการขอรับใบอนุญาต	4.77	0.50	มากที่สุด	1
5	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาและการดำเนินการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมาย	4.77	0.52	มากที่สุด	2
รวม		4.63	0.48	มากที่สุด	

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ระดับมากจำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม และการขอรับใบอนุญาต ($\bar{X} = 4.77$) โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.77$) โรงเรียนมีการวางแผนและจัดสรรอัตรากำลัง สรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท ($\bar{X} = 4.67$) ตามลำดับ

ตาราง 27 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป

ข้อ	ด้านการบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	4.65	0.58	มากที่สุด	2
2	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงาน และวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และดำเนินงานธุรการ	4.61	0.61	มากที่สุด	3
3	โรงเรียนมีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม จัดทำสำมะโนผู้เรียน รับนักเรียน เสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา	4.71	0.65	มากที่สุด	1

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
	การประสานการศึกษาในและนอกระบบรวมไปถึงตามอัธยาศัย				
4	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร มีการทัศนศึกษา ส่งเสริมงานกิจกรรม นักเรียน ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.57	0.83	มากที่สุด	4
5	โรงเรียนมีการจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการลงโทษนักเรียน	4.47	0.78	มาก	5
รวม		4.60	0.49	มากที่สุด	

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และระดับมากจำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม จัดทำสำมะโนผู้เรียน รับนักเรียน เสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการศึกษาในและนอกระบบรวมไปถึงตามอัธยาศัย ($\bar{X} = 4.71$) โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา ($\bar{X} = 4.65$) และโรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงาน และวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และดำเนินงานธุรการ ($\bar{X} = 4.61$) ตามลำดับ

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ” ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สมรรถนะของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	ผู้บริหาร โรงเรียน (n = 74)		ครูผู้สอน (n = 250)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศดิจิทัลในการบริหาร สถานศึกษา	4.65	0.36	4.45	0.50	3.801**	0.000
2. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ	4.63	0.37	4.41	0.54	4.071**	0.000
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ทันต่อสถานการณ์	4.65	0.37	4.36	0.60	5.032**	0.000
4. การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลง	4.73	0.34	4.44	0.59	5.268**	0.000

ตาราง 28 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	ผู้บริหาร โรงเรียน (n = 74)		ครูผู้สอน (n = 250)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. การตัดสินใจบนสถานการณ์ ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่าง รวดเร็ว	4.69	0.33	4.38	0.60	5.830**	0.000
6. การสร้างศรัทธาและความ เชื่อมั่นในการบริหารงานด้วย คุณธรรมจริยธรรม	4.73	0.39	4.50	0.64	3.780**	0.000
โดยรวม	4.68	0.28	4.42	0.53	5.528**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า
โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหาร
โรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จำแนกตามขนาด
ของโรงเรียน

สมรรถนะของ ผู้บริหารในยุคพลิกผัน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลในการบริหาร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.31	2	0.66	2.888	0.057
	ภายในกลุ่ม	72.81	321	0.23		
	รวม	74.12	323			
2. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ ที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.94	2	0.47	1.748	0.176
	ภายในกลุ่ม	86.13	321	0.27		
	รวม	87.07	323			
3. ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่ทันต่อ สถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.99	2	1.00	3.166*	0.043
	ภายในกลุ่ม	101.10	321	0.32		
	รวม	104.00	323			
4. การบริหารงาน อย่างยืดหยุ่น และ ปรับตัวเพื่อตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.263	2	0.63	2.069	0.128
	ภายในกลุ่ม	97.953	321	0.30		
	รวม	99.216	323			
5. การตัดสินใจบน สถานการณ์ที่ไม่ แน่นอนและซับซ้อน ได้อย่างรวดเร็ว	ระหว่างกลุ่ม	2.253	2	1.127	3.622*	0.028
	ภายในกลุ่ม	99.857	321	0.311		
	รวม	102.110	323			
6. การสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่นในการ บริหารงานด้วย คุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.08	2	0.54	1.523	0.220
	ภายในกลุ่ม	113.67	321	0.35		
	รวม	114.75	323			

ตาราง 29 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.40	2	0.70	2.906	0.056
	ภายในกลุ่ม	77.43	321	0.24		
	รวม	78.83	323			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ และด้านการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD.

สมรรถนะของ ผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	ประสบการณ์ การทำงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			ขนาดเล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่ทันต่อ สถานการณ์		$\bar{X}$	4.46	4.36	4.60
	ขนาดเล็ก	4.46	–	0.10	–0.14
	ขนาดกลาง	4.36	–	–	–0.24*
	ขนาดใหญ่	4.60	–	–	–

ตาราง 30 (ต่อ)

สมรรถนะของ ผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	ประสพการณ์ การทำงาน	ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่
การตัดสินใจ		$\bar{X}$	4.46	4.39	4.65
บนสถานการณ์ที่ไม่ แน่นอนและซับซ้อน ได้อย่างรวดเร็ว	ขนาดเล็ก	4.46	-	0.07	-0.19
	ขนาดกลาง	4.39	-	-	-0.26*
	ขนาดใหญ่	4.65	-	-	-

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศดิจิทัลในการ บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.08	2	1.04	4.623*	0.010
	ภายในกลุ่ม	72.04	321	0.22		
	รวม	74.12	323			

ตาราง 31 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ ที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	0.56	2.105	0.124
	ภายในกลุ่ม	85.94	321	0.27		
	รวม	87.07	323			
3. ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่ทันต่อ สถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.02	2	1.01	3.201*	0.042
	ภายในกลุ่ม	101.08	321	0.31		
	รวม	103.10	323			
4. การบริหารงานอย่าง ยืดหยุ่น และปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.69	2	0.85	2.789	0.063
	ภายในกลุ่ม	97.52	321	0.30		
	รวม	99.22	323			
5. การตัดสินใจบน สถานการณ์ที่ไม่ แน่นอนและซับซ้อนได้ อย่างรวดเร็ว	ระหว่างกลุ่ม	2.44	2	1.22	3.933*	0.021
	ภายในกลุ่ม	99.67	321	0.31		
	รวม	102.11	323			
6. การสร้างศรัทธาและ ความเชื่อมั่นในการ บริหารงานด้วย คุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.31	2	0.66	1.855	0.158
	ภายในกลุ่ม	113.44	321	0.35		
	รวม	114.75	323			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.73	2	0.86	3.596*	0.029
	ภายในกลุ่ม	77.10	321	0.24		
	รวม		323			

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการใช้
สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ที่ทันต่อสถานการณ์ และด้านการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้
อย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
โดยใช้วิธีการของ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคคลิทัศน์
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD.

สมรรถนะของผู้บริหาร ในยุคคลิทัศน์	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อย กว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
การใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศดิจิทัลใน การบริหาร สถานศึกษา		$\bar{X}$	4.52	4.40	4.65
	น้อยกว่า 10 ปี	4.52		0.13*	-0.13
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.40			-0.26*
	มากกว่า 20 ปี	4.65			
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่ทันต่อ สถานการณ์		$\bar{X}$	4.44	4.34	4.61
	น้อยกว่า 10 ปี	4.44		0.10	-0.17
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.34			-0.26*
	มากกว่า 20 ปี	4.61			
การตัดสินใจบนสถาน การณ์ที่ไม่แน่นอนและ ซับซ้อนได้อย่าง รวดเร็ว		$\bar{X}$	4.45	4.36	4.66
	น้อยกว่า 10 ปี	4.45		0.09	-0.20*
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.36			-0.29*
	มากกว่า 20 ปี	4.66			
โดยรวม		$\bar{X}$	4.49	4.40	4.65
	น้อยกว่า 10 ปี	4.49		0.09	-0.16
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.40			-0.24*
	มากกว่า 20 ปี	4.65			

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่พบว่าโดยรวม และรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ และด้านการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ผลการวิจัยนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในส่วนการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนการจำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 33

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน (n = 74)		ครูผู้สอน (n = 250)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิชาการ	4.75	0.30	4.64	0.48	2.414*	0.017
2. ด้านงบประมาณ	4.79	0.29	4.69	0.48	2.249*	0.026
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.66	0.42	4.63	0.50	0.490	0.625
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.65	0.38	4.59	0.52	0.994	0.322
โดยรวม	4.72	0.30	4.65	0.44	1.614	0.108

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 34

ตาราง 34 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.582	0.559
	ภายในกลุ่ม	64.99	321	0.20		
	รวม	65.22	323			
2. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.65	2	0.32	1.636	0.196
	ภายในกลุ่ม	63.28	321	0.20		
	รวม	63.92	323			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.03	0.113	0.893
	ภายในกลุ่ม	74.44	321	0.23		
	รวม	74.49	323			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.67	2	0.83	3.462*	0.033
	ภายในกลุ่ม	77.29	321	0.24		
	รวม	78.96	323			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.38	2	0.19	1.105	0.332
	ภายในกลุ่ม	55.57	321	0.17		
	รวม	55.95	323			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD.วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD.

สมรรถนะของ ผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			ขนาดเล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่
ด้านการบริหาร ทั่วไป		$\bar{X}$	4.51	4.66	4.58
	ขนาดเล็ก	4.51	-	-0.15*	-0.08
	ขนาดกลาง	4.66	-	-	0.08
	ขนาดใหญ่	4.58	-	-	-

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก และผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 36

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.62	2	0.31	1.542	0.215
	ภายในกลุ่ม	64.61	321	0.20		
	รวม	65.23	323			
2. ด้าน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.68	2	0.34	1.727	0.179
	ภายในกลุ่ม	63.24	321	0.20		
	รวม	63.92	323			
3. ด้านการ บริหาร งานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2	0.08	0.364	0.696
	ภายในกลุ่ม	74.33	321	0.23		
	รวม	74.50	323			
4. ด้านการ บริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.35	2.449	0.088
	ภายในกลุ่ม	77.77	321	0.24		
	รวม	79.00	323			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.461	0.631
	ภายในกลุ่ม	55.79	321	0.17		
	รวม	55.95	323			

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ผลการวิจัยนี้พบว่า
โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
มีความสัมพันธ์ทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 37

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก

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	0.796**											
X_2	0.868**	0.666**										
X_3	0.911**	0.676**	0.742**									
X_4	0.961**	0.690**	0.786**	0.855**								
X_5	0.940**	0.679**	0.775**	0.827**	0.920**							
X_6	0.933**	0.652**	0.748**	0.817**	0.932**	0.871**						
Y_t	0.688**	0.603**	0.531**	0.633**	0.649**	0.611**	0.696**					
Y_1	0.653**	0.577**	0.524**	0.606**	0.595**	0.609**	0.622**	0.716**				
Y_2	0.623**	0.556**	0.466**	0.588**	0.570**	0.536**	0.650**	0.942**	0.645**			
Y_3	0.698**	0.656**	0.585**	0.638**	0.634**	0.619**	0.656**	0.896**	0.650**	0.788**		
Y_4	0.519**	0.394**	0.381**	0.454**	0.545**	0.489**	0.536**	0.802**	0.619**	.0606**	0.628**	

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคคลิสิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xt} = 0.688$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารในยุคคลิสิกผัน ทั้ง 6 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (X_1) กับด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) มีความสัมพันธ์สูงสุด คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.656 และการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6) กับด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.656 รองลงมา คือ การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6) กับด้านงบประมาณ (Y_6) มีความสัมพันธ์สูงสุด คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.650

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคคลิสิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_t)

สมรรถนะของผู้บริหารในยุคคลิสิกผัน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (X_1)	0.603**	ปานกลาง
การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ (X_2)	0.531**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (X_3)	0.633**	ปานกลาง
การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (X_4)	0.649**	ปานกลาง

ตาราง 38 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อน ได้อย่างรวดเร็ว (X_5)	0.611**	ปานกลาง
การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6)	0.696**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.688**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม (Y_t) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($X_t Y_t = 0.688^{**}$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_6 y_t} = 0.696^{**}$) การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (X_4) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4 y_t} = 0.649^{**}$) และลำดับที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (X_3) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3 y_t} = 0.633^{**}$)

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านวิชาการ (Y_1)

สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ด้านวิชาการ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหาร สถานศึกษา (X_1)	0.577**	ปานกลาง
การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ (X_2)	0.524**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (X_3)	0.606**	ปานกลาง
การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (X_4)	0.595**	ปานกลาง
การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อน ได้อย่างรวดเร็ว (X_5)	0.609**	ปานกลาง
การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6)	0.622**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.653**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านวิชาการ (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับ
ปานกลาง ($X_tY_1 = 0.653$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับด้าน
วิชาการ (Y_1) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6) กับด้าน
วิชาการ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_6y_1} = 0.622^{**}$) รองลงมา
คือ การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว (X_5) กับด้าน
วิชาการ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_5y_1} = 0.609^{**}$)
และลำดับที่ 3 การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (X_1) กับ
ด้านวิชาการ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_1} = 0.577^{**}$)

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงบประมาณ (Y_2)

สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ด้านงบประมาณ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหาร สถานศึกษา (X_1)	0.556**	ปานกลาง
การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ (X_2)	0.466**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (X_3)	0.588**	ปานกลาง
การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (X_4)	0.570**	ปานกลาง
การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว (X_5)	0.536**	ปานกลาง
การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6)	0.650**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.623**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ด้านงบประมาณ (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
($X_tY_2=0.623^{**}$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับด้านงบประมาณ
(Y_2) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6)
กับด้านงบประมาณ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_6y_2} = 0.650^{**}$)
รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (X_3) กับด้านงบประมาณ
(Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_2} = 0.588^{**}$) และลำดับที่ 3
การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (X_4)
ด้านงบประมาณ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y_2} = 0.570^{**}$)

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคคลีกผืน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

สมรรถนะของผู้บริหารในยุคคลีกผืน	ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (X_1)	0.656**	ปานกลาง
การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ (X_2)	0.585**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (X_3)	0.638**	ปานกลาง
การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (X_4)	0.634**	ปานกลาง
การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว (X_5)	0.619**	ปานกลาง
การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6)	0.656**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.698**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคคลีกผืน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($X_tY_3=0.698^{**}$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคคลีกผืน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ซึ่งลำดับที่ 1 และ 2 มีค่าเท่ากัน คือ การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (X_1) ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_1y_3} = 0.656^{**}$) และการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6) กับด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_6y_3} = 0.656^{**}$) และลำดับที่ 3 ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (X_3) กับด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_3} = 0.638^{**}$)

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป (Y_4)

สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ด้านการบริหารทั่วไป (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (X_1)	0.394**	ปานกลาง
การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ (X_2)	0.381**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (X_3)	0.454**	ปานกลาง
การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (X_4)	0.545**	ปานกลาง
การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว (X_5)	0.489**	ปานกลาง
การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6)	0.536**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.519**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารทั่วไป (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($X_tY_4 = 0.519^{**}$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการบริหารทั่วไป (Y_4) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6) ด้านการบริหารทั่วไป (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_6y_4} = 0.536^{**}$)

รองลงมา คือ การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (X_4) กับด้านการบริหารทั่วไป (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y_4} = 0.545^{**}$) และลำดับที่ 3 การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อน ได้อย่างรวดเร็ว (X_5) ด้านงบประมาณ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_5y_4} = 0.489^{**}$)

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก”

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน อย่างน้อย 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 43

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_t)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
การสร้าง ศรัทธาและ ความเชื่อมั่น ในการ บริหารงาน ด้วยคุณธรรม จริยธรรม (X_6)	0.696	0.484	0.483	0.368	0.035	0.527	10.364**	0.00
การใช้สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ ดิจิทัลในการ บริหารสถาน ศึกษา (X_1)	0.723	0.523	0.520	0.226	0.044	0.260	5.119**	0.00

$\alpha = 1.974$ S.E._{est} = ± 0.28823

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6) การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ

พยากรณ์ เท่ากับ 0.527 การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.260 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 52.00 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.28823

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.974 + 0.368X_6 + 0.226X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Yt}' = 0.527Z_6 + 0.260Z_1$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านวิชาการ (Y_1)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
การสร้าง ศรัทธาและ ความเชื่อมั่น ในการ บริหารงาน ด้วยคุณธรรม จริยธรรม (X_6)	0.622	0.387	0.385	0.230	0.056	0.306	4.129**	0.000
การใช้สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ ดิจิทัลในการ บริหารสถาน ศึกษา (X_1)	0.662	0.438	0.435	0.237	0.054	0.253	4.359**	0.000

ตาราง 44 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง ที่ทันต่อ สถานการณ์ (x_3)	0.670	0.448	0.443	0.148	0.061	0.186	2.439*	0.015

$$a = 1.899 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.33530$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านวิชาการ (Y_1) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (x_6) การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (x_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (x_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (x_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.306 การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (x_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.253 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (x_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.186 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ

44.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.33530

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 1.899 + 0.230X_6 + 0.237X_1 + 0.148X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_1'} = 0.306Z_6 + 0.253Z_1 + 0.186Z_3$$

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงบประมาณ (Y_2)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
การสร้าง ศรัทธาและ ความ เชื่อมั่นใน การ บริหารงาน ด้วย คุณธรรม จริยธรรม (X_6)	0.650	0.423	0.421	0.641	0.083	0.859	7.746**	0.000
การใช้สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ ดิจิทัลใน การบริหาร สถาน ศึกษา (X_1)	0.673	0.453	0.450	0.241	0.053	0.259	4.577**	0.000

ตาราง 45 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
การบริหาร งานอย่าง ยืดหยุ่น และปรับตัว เพื่อ ตอบสนอง ต่อการ เปลี่ยนแปลง (x ₄)	0.692	0.479	0.474	-0.487	0.101	-0.607	-4.831**	0.000
ภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง ที่ทันต่อ สถานการณ์ (x ₃)	0.702	0.492	0.486	0.182	0.063	0.231	2.903**	0.004

$$\alpha = 2.102 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.31893$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านงบประมาณ (Y₂) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (x₆) การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (x₁) การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (x₄) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (x₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (x_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.859 การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (x_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.259 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (x_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.231 การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.607 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ได้ร้อยละ 48.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.31893

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = 2.102 + 0.641X_6 + 0.241X_1 - 0.487X_4 + 0.182X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y2}' = 0.859Z_6 + 0.259Z_1 - 0.607Z_4 + 0.231Z_3$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
การสร้าง ศรัทธาและ ความเชื่อมั่น ในการ บริหารงาน ด้วย คุณธรรม จริยธรรม (x_6)	0.656	0.431	0.429	0.240	0.055	0.297	4.343**	0.000

ตาราง 46 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
การใช้สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ ดิจิทัลใน การบริหาร สถาน ศึกษา (x ₁)	0.722	0.521	0.518	0.359	0.054	0.358	6.687**	0.000
ภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง ที่ทันต่อ สถานการณ์ (x ₃)	0.727	0.528	0.524	0.130	0.060	0.153	2.175**	0.003

$$\alpha = 1.349 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.33149$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านงบประมาณ (Y₂) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (x₆) การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (x₁) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (x₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (x₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ

0.358 การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (x_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.297 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (x_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.153 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 52.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.33149

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 1.349 + 0.240X_6 + 0.359X_2 + 0.130X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y3}' = 0.297Z_6 + 0.358Z_2 + 0.153Z_3$$

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป (Y_4)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
การสร้าง ศรัทธา และความ เชื่อมั่น ในการ บริหาร งานด้วย คุณธรรม จริยธรรม (x_6)	0.545	0.297	0.295	0.487	0.042	0.545	11.657**	0.000

$$\alpha = 2.410 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.41506$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 47 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านงบประมาณ (Y_4) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (x_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (x_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.545 ซึ่งตัวแปร 1 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 29.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.41506

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = 2.410 + 0.487X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_4'} = 0.545Z_6$$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันอย่างน้อย 1 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน มีอำนาจ
พยากรณ์ที่ดี ได้แก่ การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรม
จริยธรรม และการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังตาราง 48

ตาราง 48 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน				
	ด้านวิชาการ (Y ₁)	ด้านงบประมาณ (Y ₂)	ด้านการบริหารงานบุคคล (Y ₃)	ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y ₅)
การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหาร สถานศึกษา (X ₁)	✓	✓	✓	x	✓
การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ (X ₂)	x	x	x	x	x
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ (X ₃)	✓	✓	✓	x	x
					สรุป
					ต้องพัฒนา
					ไม่ต้องพัฒนา
					ไม่ต้องพัฒนา

ตาราง 48 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน					สรุป
	ด้านวิชาการ (Y ₁)	ด้านงบประมาณ (Y ₂)	ด้านการบริหารงานบุคคล (Y ₃)	ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y ₅)	
การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (X ₄)	x	✓	x	x	x	ไม่ต้องพัฒนา
การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว (X ₅)	x	x	x	x	x	ไม่ต้องพัฒนา
การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X ₆)	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา

✓ มีค่าอำนาจพยากรณ์

X ไม่มีค่าอำนาจพยากรณ์

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยนำสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ทั้ง 2 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการสร้างสรรค์และความ เชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารควรยึดหลัก ครองคน ครองตน ครองงาน ความโปร่งใส
ซื่อสัตย์ในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนในการสร้างสรรค์ความเชื่อมั่น
ผู้บริหารต้องยึดถือปฏิบัติในสิ่งนี้...”

(สัญญา วัฒนาเนตร, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารควรมีความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา นอกจากจะเป็น
ต้นแบบในการครองตน ครองคน ครองงานแล้ว ในการบริหารจัดการงานทั้ง 4 ฝ่าย
ต้องเป็นไปด้วยความชัดเจนและการบริหารจัดการที่ดีจะทำให้เกิดประสิทธิผล
ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา...”

(อริสา ธุระนนท์, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์
ยุติธรรม มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน
จึงจะสามารถสร้างความเชื่อมั่น และความศรัทธาได้...”

(วสันต์ ชันธูปัทม์, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารต้องรู้จักและศรัทธาในตนเอง เชื่อมั่นในความดี ปลุกฝัง
อุปนิสัยที่ดีให้กับบุคลากรและผู้เรียน เชื่อมั่น เชื่อมือ เชื่อถือในตนเองและเพื่อนร่วมงาน ...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน มีการ
พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความพร้อมในการส่งเสริมสนับสนุน
ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(สมพงษ์ แสนโคตร, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ยึดหลัก
ครองตน ครองคน ครองงาน มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยึดหลักความถูกต้อง
ยุติธรรม...”

(โสภณ ศรีผ่อง, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้มีความรอบรู้ สามารถให้
คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่จะทำให้
ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่น เชื่อถือ และส่งผลให้งานเกิดประสิทธิผลที่ดี...”

(สมพล พลรัตน์, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ พัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา เป็นแบบอย่าง
ที่ดีทั้งในด้านการใช้ชีวิต และการปฏิบัติงาน ยึดหลักความมีเมตตา มีเหตุผล เมื่อเกิดความ
เชื่อถือ บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่จนทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน...”

(จินดา อินทสิทธิ์, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการมีพฤติกรรมที่แสดงความ
เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และมีวินัย มีการจัดกิจกรรม
ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียนในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองจึงจะรู้เท่าทันโลกของความพลิกผัน
จึงจะเกิดความเชื่อมั่นซึ่งต้องมีคุณธรรมจริยธรรมมาเกี่ยวข้อง ต้องมีความยุติธรรม
จึงเกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2568)

ตาราง 49 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X₆)

แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	สัมฤทธิ์ ผล	วิสัย ทัศน์	พันธกิจ	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	แผน ปฏิบัติการ	งบประมาณ	แหล่ง ข้อมูล	ระยะเวลา	รวม	คะแนน
1) ผู้บริหารควรยึดหลักครองตน ครองคน ครองงาน ซื่อสัตย์ เมตตา เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และ ชัดเจนในการบริหารจัดการงาน	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	90	90
2) ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความ ยุติธรรม และมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	-	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	5	50
3) ผู้บริหารต้องเชื่อมั่นในความดี ปลุกฝังอุปนิสัยที่ดี และจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	2	20
4) ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในการปฏิบัติงาน มีความ เสียสละ พร้อมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	4	40

จากตาราง 49 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการ บริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรยึดหลักครองตน ครองคน ครองงาน ซื่อสัตย์ เมตตา เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และชัดเจนในการบริหารจัดการงาน
2. ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความยุติธรรม และมีการ สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
3. ผู้บริหารต้องเชื่อมั่นในความดี ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ และจัดกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
4. ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ พร้อมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยี

สารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ส่งเสริมสนับสนุนด้านเทคโนโลยี โดยการจัดอบรม ติดตาม ประเมินผล การใช้เทคโนโลยีให้บุคลากรเข้าถึงการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยผู้บริหารยุคใหม่ ต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถนำมาพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนได้อย่าง ทันสมัย...”

(สัญญา วัฒนาเนตร, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน การใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ กำหนด แนวทางการใช้ ICT ในการทำงานทั้ง 4 ฝ่าย และมีการกำกับติดตามประเมินผล เพื่อพัฒนาการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียนมากที่สุด...”

(อริสา ชูระนนท์, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญในการบริหารงานอย่างยิ่งในปัจจุบัน ผู้บริหารต้องมีทักษะเท่าทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ...”

(วสันต์ ชันธุปัทม์, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารควรมีความสามารถและทักษะทางดิจิทัล สร้างสรรค์ นวัตกรรมทางดิจิทัลในองค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในการพัฒนาและเห็น ประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัล...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถก้าวทันเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างไม่ยั้ง สามารถเลือกใช้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์และเหมาะสมกับองค์กร นำมาพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด...”

(สมพงษ์ แสงโคตร, สัมภาษณ์, 26 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ที่ทันสมัย ส่งเสริมและจัดหาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียน การสอน ให้ผู้เรียนเกิดทักษะใหม่ ๆ ทันต่อยุคปัจจุบัน...”

(โสภณ ศรีผ่อง, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ จัดหา และติดตามประเมินผล เพื่อพัฒนาตนเองและบุคลากรให้สามารถนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานและจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน...”

(สมพล พลรัตน์, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารควรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จัดอบรมให้กับบุคลากร และอำนวยความสะดวกในด้านทัศนูปกรณ์ให้เพียงพอกับความต้องการ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากประสบการณ์จริง...”

(จินดา อินทรสิทธิ์, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และจัดหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยให้ใช้ในการจัดการเรียนการสอน...”

(ธวัชชัย โพธิ์ใส, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะเชิงนวัตกรรม มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 50 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (X₁)

แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	สื่อบริการ พัฒนา	อริสา ฐานะ	วสันต์ ขั้นปฐม	วิระศักดิ์ สุวรรณ	สโรจิต สงผล	โสมพงษ์ ไพรัตน์	สมพล พลรัตน์	จินดา อินทรี	ไพฑูริ ไพฑูริ	ไพฑูริ ไพฑูริ	รวม	ร้อยละ
1) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนด้านเทคโนโลยี โดยการจัดอบรม ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยี	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	80	80
2) ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ที่ทันสมัย และจัดหาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	4	40
3) ผู้บริหารต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยี สามารถนำความรู้ มาพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างทันสมัย	✓	-	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	6	60
4) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสร้างและ พัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	3	30

จากตาราง 50 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการ บริหารสถานศึกษา (X_1) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อ ที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล ในการบริหารสถานศึกษา (X_1) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนด้านเทคโนโลยี โดยการจัดอบรม ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี
2. ผู้บริหารต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยี สามารถนำความรู้มาพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างทันสมัย
3. ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ทันสมัย และจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ
4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสร้างและพัฒนานวัตกรรม ทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,994 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,831 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำนวน 322 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนหรือข้อมูลในการเก็บไม่ชัดเจน จึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 324 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 74 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา 2) การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ 4) การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง 5) การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว 6) การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ฉบับ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นขอแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน เท่ากับ 0.953 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน อยู่ระหว่าง 0.436 – 0.765 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.955 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ระหว่าง 0.501 – 0.833

5. การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนส่งถึงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 324 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) และคิวอาร์โค้ด (QR - Code) จำนวน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยจำแนกตามความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย สมมุติฐาน ข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมมุติฐานข้อที่ 3 และ 4 ในส่วนของการเปรียบเทียบ โดยใช้ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม สมมุติฐานข้อที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสมมุติฐานข้อที่ 6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 สรุปผลได้ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ด้านการสร้าง ศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม และด้านการบริหาร งานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ระดับมาก 4 ข้อ คือ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ด้านการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้าน งบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

3. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานพบว่า

3.1 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ และด้านการตัดสินใจบนสถานการณ์ ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว

3.3 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ
ดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์
และด้านการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน คือ
ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง ($r_{xyt} = 0.688$)

6. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน
พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม (Y_t) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน
ด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6) การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหาร
สถานศึกษา (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.527 และด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.260 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 52.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.28823

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.974 + 0.368X_6 + 0.226X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Yt}' = 0.527Z_6 + 0.260Z_1$$

7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6) และด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (X_1) สรุปจาก คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ด้านการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรยึดหลักครองตน ครองคน ครองงาน ซื่อสัตย์ เมตตา เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และชัดเจนในการบริหารจัดการงาน ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความยุติธรรม และมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารต้องเชื่อมั่นในความดี ปลุก ฝังอุปนิสัยที่ดี และจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ พร้อมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนด้านเทคโนโลยี โดยการจัดอบรมติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยี สามารถนำความรู้มาพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างทันสมัย ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ทันสมัย และจัดหาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ด้านการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม และด้านการบริหาร งานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ระดับมาก 4 ข้อ คือ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ด้านการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดเดาได้ยาก หากผู้บริหารไม่มีทักษะที่เหมาะสม องค์กรอาจไม่สามารถปรับตัวและพัฒนาได้ทันยุคสมัย ซึ่งสอดคล้องกับ ปัทมา เพือกสีทอง (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสัมพันธ์กับคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากลโรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาวดี จักขุศรี, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ วรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี เพื่อตอบสนองต่อการศึกษาที่พลิกผัน ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในยุคการศึกษาที่พลิกผัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พชณียา ราชวงษ์ และอำนาจ ทองโปร่ง (2565, หน้า

53) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ เพชรรัตน์ สาพิมาน และศิริพงษ์ เคาภายน (2566, หน้า 139) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาพลิกผัน (Disruptive Education) ตามการรับรู้ของครูมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาพลิกผัน (Disruptive Education) ตามการรับรู้ของครูมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานมีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทัน่วงที สามารถกำหนดนโยบายวางแผนการจัดการศึกษา รวมไปถึงการควบคุมดำเนินงานต่าง ๆ ทั้ง 4 ฝ่าย อันได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลีธิดา จันปุ่ม (2564, หน้า 189) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564, หน้า 105) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการศึกษา

พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ อติเทพ เล็งสาย (2565, หน้า 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ วิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ สามารถวางแผนการบริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สามารถทำงานร่วมกับ บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหาร จึงมีสมรรถนะการบริหารงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ มากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกรียงไกร แสนสุข (2564, หน้า 142) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชพงษ์ อู่ยวงศ์ (2561, หน้า 153) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ และด้านการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีมาตรฐานและเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันในสถานศึกษาทุกขนาด ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้ผ่านการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตลอดจนมีความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกับ ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560, หน้า 86) ที่ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ กิตติภูมิ เรืองเสน, สุภาวดี ลาภเจริญ (2566, หน้า 69) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการรับรู้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน

3.3 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์และด้านการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการรับรู้ ครูที่มีประสบการณ์น้อยอาจเน้นการสนับสนุนเชิงปฏิบัติที่อยู่ในสถานการณ์ปัจจุบัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์สูงอาจมองถึงวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา

ของผู้บริหาร นอกจากนี้การเปิดรับเทคโนโลยีและวัฒนธรรมองค์กรยังเป็นปัจจัยที่ทำให้มุมมองแตกต่างกันไป จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยพัชร ทองเดช (2560, หน้า 98) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบวรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ พัทธินยา ราชวงษ์และ อำนวย ทองโปร่ง (2565, หน้า 55) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา มั่นเขตกิจ, พรอัมพิไล บัวสุวรรณ และ วรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2565, หน้า 1039) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และรายด้าน คือ ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนปฏิบัติงานภายใต้บริบทเดียวกันของโรงเรียน ทำให้มีการรับรู้และประเมินผลการบริหารในทิศทางที่สอดคล้องกัน นโยบายและแนวทางการบริหารของโรงเรียนมีความ

ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้ทุกฝ่ายเข้าใจและเห็นภาพการดำเนินงาน
 ในลักษณะเดียวกัน นอกจากนี้ การสื่อสารภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ทั้ง
 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการบริหารองค์กร อีกทั้งระบบการ
 ประเมินผลและการกำกับติดตามมีเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรมทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขจรศักดิ์
 ว่องไว (2562, หน้า 166) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน จำแนกตาม
 สถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุนิสา สังข์ศรี (2565,
 หน้า 194) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า
 ประสิทธิภาพของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และมีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการ
 บริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
 สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนทุกขนาดดำเนินงานภายใต้นโยบายและ
 แนวทางการบริหารที่เป็นมาตรฐานเดียวกันจากต้นสังกัด การจัดการศึกษาในยุคที่มีการ
 เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ส่งผลให้ทุกโรงเรียนต้องมีการปรับตัวในการบริหารจัดการ
 นอกจากนี้ ระบบการประเมินผลและการติดตามผลการดำเนินงานถูกกำหนดให้เป็น
 มาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้ทุกโรงเรียนมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทิศทาง
 เดียวกัน อีกทั้งการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนช่วยให้เกิดการ
 พัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าแต่ละโรงเรียนอาจมีความแตกต่างด้านบริบทและ
 ทรัพยากร แต่โดยรวมแล้ว ประสิทธิภาพในการบริหารยังคงเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
 ซึ่งสอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562 หน้า 166) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงาน
 ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน
 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุนิสา สังข์ศรี (2565,

หน้า 194) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทุกคนทำงานภายใต้นโยบายและแนวทางเดียวกัน ทำให้มีความเข้าใจที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ระบบการบริหารและการประเมินผลมีมาตรฐานที่ชัดเจน ส่งผลให้ทั้งผู้บริหารและครูสามารถมองเห็นประสิทธิภาพในลักษณะเดียวกัน อีกทั้งการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูและผู้บริหารช่วยให้ความคิดเห็นมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน แม้ว่าระดับประสบการณ์จะแตกต่างกัน แต่เป้าหมายหลักของการบริหารยังคงมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 166) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิศรา หาญรักษ์ (2563, หน้า 158) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุนิสา สงัดศรี (2565, หน้า 194) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้านและยังสอดคล้องกับไอรดา นรสาร (2566, หน้า 193) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

5. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xyt} = 0.688$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่มีสมรรถนะที่สามารถปรับตัวและนำพาโรงเรียนให้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการตัดสินใจ และการใช้เทคโนโลยีส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนโดยตรง นอกจากนี้ ภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในการร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น การสื่อสารและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมยังช่วยให้โรงเรียนดำเนินงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา แม้ว่าจะมีปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แต่สมรรถนะของผู้บริหารยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปรมวดี จิตอารีย์ (2560, หน้า 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.705 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ พิษณุพันธ์ อินทร์รักษ์ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2568, หน้า 149) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และมีลักษณะคล้ายคลึงกัน

6. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
 ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์
 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
 เขต 3 คือ ด้านการสร้างสรรค์และเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรม
 จริยธรรม (X_6) และด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา
 (X_1) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่ยึดมั่น
 ในคุณธรรมและจริยธรรมสามารถสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือจากครู บุคลากร
 และชุมชนได้ดี ส่งผลให้การบริหารโรงเรียนมีเสถียรภาพและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 นอกจากนี้ ในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการศึกษา ผู้บริหารที่สามารถนำ
 เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูล
 การสื่อสาร และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การใช้เทคโนโลยียังช่วยให้โรงเรียนสามารถ
 ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาได้อย่างรวดเร็วและ
 มีประสิทธิภาพ แม้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารจะมีหลายด้านที่ส่งผลต่อการบริหาร แต่สอง
 ด้านนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนและตอบสนอง
 ต่อความต้องการของยุคพลิกผันได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปันดดา
 สาริกา (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า
 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพโรงเรียน
 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ (x_6) การพัฒนา
 ตนเอง (x_3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (x_7) การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (x_5)
 การมีวิสัยทัศน์ (x_8) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66 และสอดคล้องกับ จารุวรรณ บุญศรี
 (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
 การบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย พบว่า สมรรถนะของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 3 ด้าน คือ ด้านการ
 พัฒนาทีมงาน (X_5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X_1) และด้านการบริการที่ดี (X_3)
 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.801 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็น
 บวกทุกค่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 64.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ด้านการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม และด้านการบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ระดับมาก 4 ข้อ คือ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ด้านการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาที่สำคัญคือการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ ควบคู่ไปกับการพัฒนาครูและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก

1.3 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม (Y_t) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม (X_6) การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา (X_7) ดังนั้น ควรมีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการฝึกฝนอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร

สถานศึกษาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์แนวทางในการบริหารประสิทธิผลโรงเรียนในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพศ วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษาเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

2.2 ควรนำสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและ
พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 และเขตอื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
- _____. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กมลวรรณ จันท. (2564). การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14*. 18 สิงหาคม 2564.
- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- กาญจนา เสนะเปรม. (2564). *สร้างศรัทธาและจิตวิญญาณของเรา ที่มงานและองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.qualitythestory.com> 12 มีนาคม 2567.
- กิตติภูมิ เรืองเสน, สุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 9(1), 60 – 71.
- เกรียงไกร แสนสุข. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกติน. (2564). *การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระบี่*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กระบี่: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ขจรศักดิ์ ว่องไว. (2562). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2553). *เรื่อนำรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. (เอกสารประกอบคำสอน).

กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร.

แคทรียา บุตรสีผา. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จักรวาล สุขโมตรี. (2561). เทคนิคการประสานงานในองค์การ. *วารสารวิชาการแพรวา
ภาพสิทธิ์*, 5(2), 263 – 275. เข้าถึงได้จาก [http://praewa.ksu.ac.th
/new2017/file/20180704_7106484980.pdf](http://praewa.ksu.ac.th/new2017/file/20180704_7106484980.pdf) 12 มีนาคม 2567.

จิตรกร จันทรสุข, เสาวนีสิริสุขศิลป์ และปารย์พิชชา ก้านจักร. (2564). การตัดสินใจ
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 10(2), 223 – 238.

จิณณวัตร ประโคทัง. (2553). *เทคนิคการบริหาร*. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซต

จินตนา เบญจมาศ. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมการตัดสินใจของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

จุไรรัตน์ ศิริมั่งมูล, นุชนาถ พันธุราษฎร์ และณัฐมา ขำศิริ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
ตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเภทโควตาภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2562*. สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา*. สกลนคร:
ข้อมูล ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ กรุป.

ฐิตาภา จันปุม. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณรงฤทธิ์ นามเหลา. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ณิชากร ศรีเพชรดี. (2563). *ADAPTABILITY: ปรับตัว ยืดหยุ่น ไม่หนีปัญหา ทักษะสำคัญของโลกที่เปลี่ยนทุกวัน*. เข้าถึงได้จาก <https://thepotential.org/knowledge/adaptability-character-building/> 12 มีนาคม 2567.
- ดนัย คัมภีรานนท์. (2561). *ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability)*. เข้าถึงได้จาก: http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=3269&p 20 ตุลาคม 2567.
- ดารา รัชนิวัต. (2557). *สื่อประชาสัมพันธ์การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทัศนีย์ ไชยเจริญ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาคกรรจ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพ สงวนกิตติพันธุ์. (2556). *การตัดสินใจ*. เอกสารประกอบการสอนวิชาการสู่สังคม ศูนย์วิทยพัฒนามสธอุดรธานี. เข้าถึงได้จาก <https://www.stou.ac.th/Offices/rdec/udon/upload/socities.html>. 20 สิงหาคม 2567.
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นลินรัตน์ อ้าช้าง. (2564). *การรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์กับภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยบูรพาในมุมมองของนิสิต*. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิกร จันภิรม. (2563). *การพัฒนาระบบการเรียนการสอน โดยใช้ชุดสถานการณ์เสมือนจริงร่วมกับกระบวนการสะท้อนคิดเพื่อส่งเสริมทักษะการตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วยภาวะวิกฤต สำหรับนักศึกษาพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นรวิทย์ ฝันเขียว. (2562). *การส่งเสริมการศึกษาไทยเพื่อรับมือกับโลกยุค VUCA*. เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/76134/-blog-teaartedu-teaart>. 8 มีนาคม 2567.

- นพดล เจนอักษร, มัทนา วังถนอมศักดิ์ และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2564). กระบวนทัศน์การบริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2). 154.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ปนัดดา กลกลาง. (2563). การประสานงานที่มีประสิทธิผล กระณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอ อำเภอ महाराज จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *สารวารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ*. เข้าถึงได้จาก http://www.mpamba.ru.ac.th/images/Project/treatise_lopburi01_02082021/6124952474.pdf 12 มีนาคม 2567.
- ปนัดดา นกแก้ว. (2562). *ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ปนัดดา สาริกา. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปัทมา เพือกสีทอง. (2560). *ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากลโรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประสาร ศรีพงษ์เพลิต และรังสรรค์ โฉมยา. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบของความกล้าหาญทางจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 15(3).

- ประเสริฐ ก่อเลิศทอง. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะ ตาบชัย. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เปรมวดี จิตอารีย์. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรินทร์ ถาปนแก้ว. (2566). *ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชนียา ราชวงษ์ และอำนวย ทองโปร่ง. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1*. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(6), 48 – 62 เข้าถึงได้จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/254256/172768> 16 สิงหาคม 2567.
- พัชรา ดวงชื่น. (2561). *เปลี่ยนมุมมองการบริหารองค์กรการศึกษาในโลก Disruptive*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(2).
- พัทธโรจน์ กมลโรจน์สิริ. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิณสุตา สิริธวัชศรี. (2559). *การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในชุมชนเพื่อสุขภาวะคนไทย*. กรุงเทพฯ.
- พรวิทย์ พัชรินทร์ตนะกุล. (2562). *Disrupt สถานศึกษาต้องมองไปข้างหน้า*. เข้าถึงได้จาก <https://thestandard.co/panyapiwat-institute-of-management/>. 8 มีนาคม 2567.

- พรทิพย์ มงคลเสถียร. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารนศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พรทิพย์ บุญณสะ. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2561). *กระบวนการทัศน์ใหม่ของการบริหารการศึกษา*
<https://www.sammajivasil.net/news11.htm>. 7 มีนาคม 2567.
- พระปริยัติธาดา. (2558). *ความกล้าหาญทางจริยธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท*. วิทยานิพนธ์ พท.ด. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก, (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560) *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชนียา ราชนงษ์ และอำนวย ทองโปร่ง. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1*. *Journal of Roi Kaensarn Academi* Vol. 7(6), 47 – 65.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2550). *การนิเทศการศึกษา*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสารมิตร. กรุงเทพฯ.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ภัทรพงษ์ สันเทพ และเพ็ญภา สุขเสริม. (2564). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(3), 228 – 242.

- มานะ ครุฑาโรจน์. (2563). *กลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคการศึกษา 4.0*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ยุพามันเขตกิจ, พร้อมพิไลบัวสุวรรณ และวรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง. (2565) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*. 7(2), 1032 – 1044.
- รักเกียรติ หงษ์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 18(2). 73 – 87.
- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). *การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัชพล จอมไตรคุป. (2563). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนกร มะหัตกุล. (2561). *ประสิทธิผลการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน โรงเรียนในเครือข่ายสงฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์. (2553). *เทคนิคการประสานงาน*. เข้าถึงได้จาก http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b18_53.pdf มีนาคม 2567.
- รุ่งนริฏ พุทธิเสน. (2557). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รุ่งนภา จันทรีลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วัชพงษ์ อู่ยวงศ์. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วรรณชัย จอแก. (2554). *การปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โรงเรียนวังเหนือวิทยา อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล. (2562). *การจัดการเรียนรู้ในยุค Disruptive Innovation*. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2557). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโด ไชน่า.
- วิภาภรณ์ สร้อยคำ. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิพรพรรณ สารพวงค์ และ อุไร สุทธิแย้ม. (2566). การเปรียบเทียบทัศนะของครูสหวิทยาเขตเมืองปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผัน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 17(2), 100 – 116.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิทยา สอนกุลลาบ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ศยานนท์ ศิริพันธ์. (2566). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2553). ประสิทธิภาพกระบวนการ: เป้าหมายสำคัญของการบริหารโรงเรียน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(3), 21.

- ศิริินนาถ ทับทิมใส, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ วรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง.
(2563). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผัน.
การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8. วิทยาลัยนครราชสีมา นครราชสีมา,
28 – 39.
- ศุภภัทรวิศิรา เกตุสุนทร และฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2564). การศึกษาในยุค
Disruptive Technology Education in the Disruptive Technology. *วารสารการบริหาร
การปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(3) เข้าถึงได้จาก
<https://so03.tcithaijo.org/index.php/JLGISRRU/article/view/255356/172612>
8 มีนาคม 2567.
- ศุภชัย เจียรนวนนท์. (2562). *การบริหารธุรกิจในยุคพลิกผัน*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.wearecp.com/re62-2204-00001/>. 8 มีนาคม 2567.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์
สมหมาย จันทรเรือง (2563) ครูในยุค Disruption. มติชนออนไลน์. เข้าถึงได้จาก
https://www.matichon.co.th/columnists/news_1878563. 9 มีนาคม 2567.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยการจัดการ และเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 353 – 360.
- สุชาติ จักขุศรี, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ วรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง. (2565).
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเพื่อตอบสนองต่อการศึกษา
ที่พลิกผัน. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 1046 – 1056.
- สุธัญญา กฤดาคม. (2564). กรอบแนวคิดการศึกษาการประชาสัมพันธ์เบื้องต้น. *Journal
of Modern Learning Development*, 6(5), 262 – 273.
- สุภาพรพรรณ อนุตรกุล. (2564). *การสัมมนาการพัฒนา Digital Literacy*. เข้าถึงได้จาก
<https://erp.mju.ac.th/articleDetail.aspx?qid=1246> 9 มีนาคม 2567.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดความรู้
ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ:
บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2562). ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง อย่างพลิกผันต่อ
การบริหารราชการ. *วารสารข้าราชการ*, 61(2).

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2563). สมรรถนะหลักสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐ
ของไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารข้าราชการ. 62(2).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือและชุดฝึกอบรบการพัฒนา
ผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ ตามแนวปฏิบัติการศึกษาในทศวรรษที่ 2: การ
อบรมแบบผสมผสาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย จำกัด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*.
กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570*. เข้าถึงได้จาก
https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651&filename=develop_issue
8 มีนาคม 2567

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2567). *แผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*.
กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.

หทัยพัชร ทองเดช. (2560). *การศึกษามรรคนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยา
เขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*.
งานนิพนธ์ คช.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัญชลี ณ นครพนม. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อดิสร ก้อนคำ. (2563). *กลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อนันต์ พันนึก. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาศมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อนิสา กอมะ (2565) แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. สารนิพนธ์ ค.ม.
 อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อังกร เถาว์ลัย. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 รำไพพรรณี.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 สถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่ม
 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรณนี ไชยปัญญา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน
 ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อารีวรรณ น้อยดี. (2553). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อังสนา เข้มไคร. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของ
 ผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารราชพฤกษ์, 14(3),
 65 – 71.
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2557). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของ
 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อัญชลี ไหมทอง. (2565). *การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุศหมาน หลีสันมะหมัด. (2560). *สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. หาดใหญ่: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อภิชาต พุกสวัสดิ์ (2560). *นวัตกรรมการประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ผ่านการสื่อสารเครือข่ายสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภา หวังสุขไพศาล, ภรณี พ่วงแก้ว สุรัตน์ วังศ์สุทธิธรรม และบุญญาภา โพธิเกษม. (2565). ประสพการณ์ความกล้าหาญทางจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*, 31(1).
- Adegbemile, Oluwadare. (2011). Principals' Competency Needs for Effective Schools' Administration In Nigeria. Nigeria: *Journal of Education and Practice*. 2(4).
- Gamble, N, & Easingwood, N. (2000). *ICT and Literacy: Information and Communication Technology, Media, Reading and Writing*. London and New York: Continuum.
- Goodhart, H. (2010). *The Instrument and expressive Characteristics of Public Secondary School and Effectiveness*. New York: McGraw – Hill.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2012). *Educational Administrator Theory Research and Practice (7 th ed)*. New York: McGraw – Hill.
- Kesik, F., & Önen Z. (2022). Teachers' Opinions on the Competencies of School Administrators During COVID–19 Outbreak. *International Journal of Education & Literacy Studies*.
- Kouzes, J.M., and Posner,B.Z. (2012). *Leadership the Chalenge Workbook*. California: Jossey – Bass.
- Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik F. Q. (2023). Relationship between Digital Leadership Competencies and Teachers' Performance: Structural Equation Model Analysis. *Pakistan Journal of Distance & Online Learning Volume: IX, Issue II*, 51 – 72.

- Newsom, D., Turk, J. V., & Kruckeberg, D. (2013). *This is PR: the realities of public relations. (11th ed.)*. Boston, MA Wadsworth: Cengage Learning.
- Razik, T.A. and Swanson, A.D. (2001). *Fundamental Concepts of Educational Leadership. (2nd ed)*. New Jersey: Merrill Prentice – Hall.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior. 10th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education. Inc.*
- Sadooghiasl, A., Parvizy, S., & Ebadi. (2018). A. concept analysis of moral courage in nursing: *A hybrid model. Nursing Ethics, 25, 6 – 19.*
- Spencer, M & Spencer, M.S. (1993). *Competence at work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Wilcox, D. L., Cameron, G. T., & Reber, B. H. (2015). *Public relations: strategies and tactics. (7th ed.)*. Boston: Pearson
- Zorkoczy, P. (1984). *Information Technology: An Introduction*. New York: Van Nostrand Reinhold company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายสมพงษ์ แสนโคตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายนิธิพงษ์ เกษะบุตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจารย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
5. นางอริสา ธุระนนท์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาคอย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนา จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายสมพงษ์ แสนโคตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษาพิเศษ ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
5. นางจินดา อุทรสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบะนกทา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
6. นายโสภณ ศรีผักพ่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาดโดน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
7. นายवलันต์ ชันธูปัทม์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนชนะสงคราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
8. นายนายสัญญา วัฒนาเนตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

9. นางอริสา ธุระนนท์

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

10. นายสมพล พลรัตน์

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเชียงเพ็ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๖



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

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตกระหนเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาวกคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตกระหนท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาวกคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตกระทำการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์หล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๕๖



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

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสมพงษ์ แสนโคตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาหงคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาหงคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๕๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนคร
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายนิธิพงษ์ เกษมบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาภังค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งามภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาภังค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๖

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

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางอริสา สุระนนท์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาหงคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งามภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาหงคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓



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

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไยยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาภังคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาภังคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓



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

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาวกคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร รอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาวกคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๙๓



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

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสมพงษ์ แสนโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาภักดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาภักดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓



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

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาหงคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาหงคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓



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

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางจินดา อินทรสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายโสภณ ศรีผักผ่อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาวกคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาวกคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๔๔๓



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

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสันต์ ชันชูปัทม์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาภังคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๔๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาภังคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๙๓



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

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสัญญา วัฒนาเนตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาengkคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญชนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาengkคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๙๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอริสา ธุระนนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาวกคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาวกคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓



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

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสมพล พลรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุภาณี ผาหงคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภาณี ผาหงคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๓๕ ๘๖๐๕

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 - ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อนานใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวสุภาณี ผาทองคำ
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ ครูผู้สอน

1.2 ขนาดของโรงเรียน

- ☐ ขนาดเล็ก
- ☐ ขนาดกลาง
- ☐ ขนาดใหญ่

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

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

ตัวอย่าง

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น				
1.	การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผล และแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผลและแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น				
1. การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผล และแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ					
2	ผู้บริหารมีการนำสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร					
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร สื่อการเรียนรู้ และบริการของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองและครูให้มีวิสัยทัศน์ตระหนักเห็นความสำคัญ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้					
5	ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อการวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน					
2. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารมีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น โดยมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ					
7	ผู้บริหารมีการสื่อสารให้คำแนะนำหรือ ชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้ดีจนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น				
	ในสถานศึกษาตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างบุคคลกับองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร					
10	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ที่เป็นการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ทำให้เกิดภาพลักษณ์และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิดในการดำเนินงานขององค์กร					
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารงานที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร					
12	ผู้บริหารมีการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้งไว้ กระตุ้นและจุดประกายให้รวมกันพัฒนาอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการ และผลลัพธ์					
13	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะ และมีแนวคิด ให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจ และมีความศรัทธาเป็นผลให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ					
14	ผู้บริหารตระหนักรู้ในการกิจมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กรและเป็นผู้ที่เชื่อมโยงบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น				
15	ผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่มีคุณภาพ					
4. การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน และเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัดเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
17	ผู้บริหารสามารถบริหารเมื่อเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัดทั้งด้านเวลา และทรัพยากรอื่น ๆ ให้งานบรรลุเป้าหมาย					
18	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีแนวคิดเชิงบวก ทั้งการดิ้นรน และยกย่อง มีความยุติธรรม เสมอภาค เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างสร้างสรรค์					
19	ผู้บริหารทำความเข้าใจและรับฟังข้อคิดเห็นในมุมมองที่ต่างกันไป มีความพร้อมที่จะปรับมุมมองหรือวิธีคิด ปรับแผนงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ง่ายโดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหา หรือการปฏิบัติแบบเดิม					
20	ผู้บริหารสามารถปรับการทำงานที่ทำให้เกิดความสมดุล และความเสมอภาคอย่างรอบด้านในยุคของการเปลี่ยนแปลง					
5. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วด้วยความรอบคอบบน					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น				
	สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน					
22	ผู้บริหารมีการแนะนำแนวทางให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมรวดเร็ว					
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ					
24	ผู้บริหารมีตัดสินใจคิดหาเทคนิค วิธีการต่าง ๆ พิจารณาเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมกับปัญหานั้น					
25	ผู้บริหารใช้ประโยชน์จากโอกาสในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาองค์กร แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที					
6. การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความคงเส้นคงวา ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น					
27	ผู้บริหารแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติปฏิบัติตน					
28	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่					
29	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ความดีนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเป้าหมายจนสำเร็จ					
30	ผู้บริหารมีการใช้หลักการปฏิบัติงานกับบุคลากรหรือผู้รับบริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และการไม่เลือกปฏิบัติ					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด 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. ด้านวิชาการ		5	4	3	2	1
0	โรงเรียนมีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนด้านวิชาการ การจัดการเรียน การสอน การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการพัฒนาสาระ
หลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร
และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านวิชาการ		5	4	3	2	1
1	โรงเรียนมีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
2	โรงเรียนมีการวัดผล และประเมินผล ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
3	โรงเรียนมีการพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ นิเทศการศึกษา แนะนำ และมีการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน					
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					
5	โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
2. ด้านงบประมาณ		5	4	3	2	1
6	โรงเรียนมีการจัดทำแผนและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ					
7	โรงเรียนมีการรายงานผลการเบิกจ่าย การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
8	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการ ศึกษาปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา บริหาร จัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา วางแผนพัสดุ กำหนด แบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ					
9	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ มีการควบคุม ดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ					
10	โรงเรียนมีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน เบิกเงิน จากคลัง เก็บรักษาเงินและจ่ายเงิน นำเงินส่งคลัง จัดทำ บัญชีและจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน จัดทำ และจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน					
3. ด้านการบริหารงานบุคคล		5	4	3	2	1
11	โรงเรียนมีการวางแผนและจัดสรรอัตรากำลัง สรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การ เลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท					
12	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการทาง วินัยและการลงโทษ การสั่งพักและออกจากราชการไว้ ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การออกจากราชการ					
13	โรงเรียนมีการจัดระบบและทำทะเบียนประวัติ จัดทำบัญชีรายชื่อเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์					
14	โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม และการขอรับใบอนุญาต					
15	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการ ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามกฎหมาย					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
4. ด้านการบริหารทั่วไป		5	4	3	2	1
16	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา					
17	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงาน และวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และดำเนินงานธุรการ					
18	โรงเรียนมีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม จัดทำสำมะโนผู้เรียน รับนักเรียน เสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการศึกษาในและนอกระบบรวมถึงตามอัธยาศัย					
19	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร มีการทัศนศึกษา ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน					
20	โรงเรียนมีการจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 51 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ สมรรถนะของผู้บริหารในยุค
พลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ขนาดของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 51 พบว่า การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม สถานภาพ
ของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้อง
ทั้งหมด 3 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

ตาราง 52 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา									
นิยามศัพท์เฉพาะ	การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารโรงเรียน หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผล และแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ รวมถึงการนำสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี และการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา รวมไปถึงการพัฒนาตนเองและครูให้มีวิสัยทัศน์ตระหนักเห็นความสำคัญ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ โดยมีกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อการวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป								
1	ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผล และแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการนำสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองและครู ให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนักเห็น ความสำคัญ และมีทักษะในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานโดย ใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อการวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการ เผยแพร่ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน 4 ฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ										
นิยามศัพท์เฉพาะ	การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น โดยมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ รวมไปถึงการให้คำแนะนำหรือ ชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้ดี จนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษาตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างบุคคลต่อองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การประชาสัมพันธ์จะทำให้มีการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ทำให้เกิดภาพลักษณ์และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิดในการดำเนินงานขององค์กร									
	6	ผู้บริหารมีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น โดยมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	ผู้บริหารมีการสื่อสารให้คำแนะนำหรือ ชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้ดี จนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
8	ผู้บริหารมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างบุคคลต่อองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ที่เป็นการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ทำให้เกิดภาพลักษณ์และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิดในการดำเนินงานขององค์กร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
		ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์							
นิยามศัพท์เฉพาะ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ หมายถึง กระบวนการบริหารงานของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้งไว้ ผู้นำนั้นจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ เป็นแบบอย่างที่ดีด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะ และแนวคิด ให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจ และมีความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ โดยตระหนักในภารกิจ มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กรซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติ งานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่มีคุณภาพ								
11	ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารงานที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้งไว้ กระตุ้นและจุดประกายให้ร่วมกันพัฒนาอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
13	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้าน วิสัยทัศน์ วุฒิภาวะ และมีแนวคิด ให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจ และมีความ ความนับถือ เป็นผลให้ผู้ตามเกิดการ เปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารตระหนักถึงในการกิจมีการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้าง ความผูกพันของสมาชิกในองค์กร และเป็นผู้ที่เชื่อมโยงบุคลากร ในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตาม เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการเป็นผู้นำการพัฒนาองค์กรไปสู่ เป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้การ เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่มี คุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง									
นิยามศัพท์เฉพาะ	การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน สามารถเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัดทั้งด้านเวลา และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีแนวคิดเชิงบวกทั้งการติชม และยกย่อง มีความยุติธรรม เสมอภาค เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนจนสามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน มีความพร้อมที่จะปรับมุมมองหรือวิธีคิด ปรับแผนงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ง่ายโดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติแบบเดิม สามารถรับความเสี่ยงด้วยความมั่นใจ และเป็นโอกาสในการแสดงศักยภาพของตัวเองในการบริหารงาน								
16	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน และเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัดเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสามารถบริหารงานเมื่อเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัดทั้งด้านเวลา และทรัพยากรอื่น ๆ ให้งานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีแนวคิดเชิงบวกทั้งการติชม และยกย่อง มีความยุติธรรม เสมอภาค เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
19	ผู้บริหารทำความเข้าใจและรับฟัง ข้อคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน มีความพร้อมที่จะปรับมุมมองหรือวิธี คิด ปรับแผนงานเพื่อให้เข้ากับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ง่ายโดยไม่ ยึดติดกับวิธีการหรือแนวทางการ แก้ปัญหาหรือการปฏิบัติแบบเดิม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสามารถปรับการทำงานที่ทำให้ ให้เกิดความสมดุลและความเสมอภาค อย่างรอบด้านในยุคของการ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว										
นิยามศัพท์เฉพาะ	การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วด้วยความรอบคอบบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน แนะนำแนวทางให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมรวดเร็ว เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ตัดสินใจคิดหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ พิจารณาเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมกับปัญหานั้น และใช้ประโยชน์จากโอกาสในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาองค์กร แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที									
21	ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วด้วยความรอบคอบบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
22	ผู้บริหารมีการแนะนำแนวทางให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
24	ผู้บริหารมีตัดสินใจคิดหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ พิจารณาเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมกับปัญหานั้น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
25	ผู้บริหารใช้ประโยชน์จากโอกาสในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาองค์กร แก้ปัญหาได้อย่างมีสติในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม										
นิยามศัพท์เฉพาะ	การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความคงเส้นคงวาที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติ โดยมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ บริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ความดีนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเป้าหมายจนสำเร็จ และใช้หลักการปฏิบัติงานกับบุคลากรหรือผู้รับบริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และการไม่เลือกปฏิบัติ									
	26	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความคงเส้นคงวา ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	27	ผู้บริหารแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติปฏิบัติตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	28	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
29	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ความดีนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเป้าหมายจนสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีการใช้หลักการปฏิบัติงานกับบุคลากรหรือผู้รับบริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และการไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 52 ตอนที่ 2 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง แบบสอบถาม เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน มีความสอดคล้อง ทั้งหมด 30 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อผู้วิจัยนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ตาราง 53 ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
ด้านวิชาการ										
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การประกันคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา									
1	โรงเรียนมีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2	โรงเรียนมีการวัดผล และประเมินผล ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
3	โรงเรียนมีการพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ นิเทศการศึกษา แนะแนว และมีการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
ด้านงบประมาณ										
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านงบประมาณ หมายถึงความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับด้านงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำแผนและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติ การใช้จ่าย การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่าย การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและ รายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อ การศึกษา การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหาร จัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการ หรือ คุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบ ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีและ การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน									
6	โรงเรียนมีการจัดทำแผนและ คำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การ อนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ ได้รับจัดสรร การขอโอนและขอ เปลี่ยนแปลงงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
7	โรงเรียนมีการรายงานผลการ เบิกจ่าย การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตาม และ รายงานการใช้จ่ายผลผลิตจาก งบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
8	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา วางแผนพัสดุ กำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ มีการควบคุม ดูแล บำรุง รักษา และจำหน่ายพัสดุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน เบิกเงินจากคลัง เก็บรักษาเงิน และจ่ายเงิน นำเงินส่งคลัง จัดทำบัญชีและจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน จัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
ด้านการบริหารงานบุคคล										
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึงความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนและจัดสรรอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การลาทุกประเภท การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักและออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ การส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการขอรับใบอนุญาต พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย									
	11	โรงเรียนมีการวางแผนและจัดสรรอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	12	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักและออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การออกจากราชการ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
13	โรงเรียนมีการจัดระบบและทำทะเบียนประวัติ จัดทำบัญชีรายชื่อเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม และการขอรับใบอนุญาต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
ด้านการบริหารทั่วไป										
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึงความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงาน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยี การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่ การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการศึกษาในและนอกระบบรวมไปถึงตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากร การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรม นักเรียน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงานและแนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน									
	16	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	17	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงาน และวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และดำเนินงานธุรการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
18	โรงเรียนมีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมจัดทำสำมะโนผู้เรียน รับนักเรียน เสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการศึกษาในและนอกระบบรวมไปถึงตามอัธยาศัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	5	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร มีการทัศนศึกษา ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	โรงเรียนมีการจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 53 ตอนที่ 3 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง แบบสอบถาม เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ความสอดคล้อง 20 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อผู้วิจัยนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตาราง 54 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคลิขิต

สมรรถนะของผู้บริหารในยุคลิขิต	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
1. การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการ บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.539 – 0.674 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.820	1	0.674
	2	0.636
	3	0.539
	4	0.632
	5	0.595
2. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.508 – 0.686 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.807	6	0.586
	7	0.686
	8	0.562
	9	0.508
	10	0.628
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.590 – 0.756 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.854	11	0.684
	12	0.684
	13	0.590
	14	0.756
	15	0.633
4. การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.557 – 0.684 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.826	16	0.667
	17	0.557
	18	0.574
	19	0.624
	20	0.684
5. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและ ซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.435 – 0.704 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.794	21	0.589
	22	0.578
	23	0.435
	24	0.704
	25	0.582

ตาราง 54 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
6. การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการ บริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.365 – 0.700 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.818	26	0.646
	27	0.687
	28	0.700
	29	0.658
	30	0.365
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.436 – 0.765 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน เท่ากับ 0.953		

จากตาราง 54 พบว่าแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.436 – 0.765 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953
เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.539 – 0.674 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.820
2. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.508 – 0.686 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.807
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่
ระหว่าง 0.590 – 0.756 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.854
4. การบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการ
เปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.557 – 0.684 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ
0.826
5. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.435 – 0.704 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.794
6. การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรม
จริยธรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.365 – 0.700 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ
0.818

ตาราง 55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.567 – 0.716 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.837	1	0.567
	2	0.716
	3	0.684
	4	0.621
	5	0.608
2. ด้านงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.558 – 0.702 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.821	6	0.592
	7	0.558
	8	0.544
	9	0.702
	10	0.699
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.552 – 0.724 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.841	11	0.724
	12	0.671
	13	0.657
	14	0.633
	15	0.552
4. ด้านการบริหารทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.683 – 0.825 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.892	16	0.683
	17	0.687
	18	0.775
	19	0.825
	20	0.723
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.501 – 0.833 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.955		

จากตาราง 55 พบว่าแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ค่าอำนาจ
จำแนกอยู่ระหว่าง 0.501 – 0.833 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955 เมื่อพิจารณา
รายด้าน ดังนี้

1. ด้านวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.567 – 0.716 ค่าความ
เชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.837

2. ด้านงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.558 – 0.702 ค่าความ
เชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.821

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.552 – 0.724
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.841

4. ด้านการบริหารทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.683 – 0.825
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.892

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

Group Statistics

state		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
tech	ผู้บริหารโรงเรียน	74	4.6514	.35970	.04181
	ครูผู้สอน	250	4.4520	.50062	.03166
commu	ผู้บริหารโรงเรียน	74	4.6324	.37457	.04354
	ครูผู้สอน	250	4.4064	.54482	.03446
leader	ผู้บริหารโรงเรียน	74	4.6514	.37316	.04338
	ครูผู้สอน	250	4.3624	.59505	.03763
fexi	ผู้บริหารโรงเรียน	74	4.7297	.34152	.03970
	ครูผู้สอน	250	4.4432	.58774	.03717
decision	ผู้บริหารโรงเรียน	74	4.6919	.32970	.03833
	ครูผู้สอน	250	4.3784	.59639	.03772
faith	ผู้บริหารโรงเรียน	74	4.7297	.39230	.04560
	ครูผู้สอน	250	4.5000	.63531	.04018
Xt	ผู้บริหารโรงเรียน	74	4.6811	.27911	.03245
	ครูผู้สอน	250	4.4237	.52778	.03338

สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาด
ของโรงเรียน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
tech	Between Groups	1.310	2	.655	2.888	.057
	Within Groups	72.808	321	.227		
	Total	74.118	323			
commu	Between Groups	.938	2	.469	1.748	.176
	Within Groups	86.131	321	.268		
	Total	87.069	323			
leader	Between Groups	1.994	2	.997	3.166	.043
	Within Groups	101.104	321	.315		
	Total	103.099	323			
fexi	Between Groups	1.263	2	.631	2.069	.128
	Within Groups	97.953	321	.305		
	Total	99.216	323			
decision	Between Groups	2.253	2	1.127	3.622	.028
	Within Groups	99.857	321	.311		
	Total	102.110	323			
faith	Between Groups	1.078	2	.539	1.523	.220
	Within Groups	113.670	321	.354		
	Total	114.748	323			
Xt	Between Groups	1.402	2	.701	2.906	.056
	Within Groups	77.426	321	.241		
	Total	78.828	323			

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง

Group Statistics

state		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
aca	ผู้บริหารโรงเรียน	74	4.7541	.29894	.03475
	ครูผู้สอน	250	4.6424	.48259	.03052
budget	ผู้บริหารโรงเรียน	74	4.7892	.29028	.03374
	ครูผู้สอน	250	4.6872	.47920	.03031
personal	ผู้บริหารโรงเรียน	74	4.6568	.42072	.04891
	ครูผู้สอน	250	4.6256	.49704	.03144
general	ผู้บริหารโรงเรียน	74	4.6459	.37824	.04397
	ครูผู้สอน	250	4.5912	.52389	.03313
Yt	ผู้บริหารโรงเรียน	74	4.7203	.30147	.03505
	ครูผู้สอน	250	4.6478	.44368	.02806

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของ
โรงเรียน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
aca	Between Groups	.712	1	.712	3.553	.060
	Within Groups	64.514	322	.200		
	Total	65.226	323			
budget	Between Groups	.594	1	.594	3.020	.083
	Within Groups	63.330	322	.197		
	Total	63.924	323			
personal	Between Groups	.055	1	.055	.240	.625
	Within Groups	74.438	322	.231		
	Total	74.493	323			
general	Between Groups	.171	1	.171	.699	.404
	Within Groups	78.784	322	.245		
	Total	78.956	323			
Yt	Between Groups	.300	1	.300	1.735	.189
	Within Groups	55.651	322	.173		
	Total	55.951	323			

อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพ
การบริหารโรงเรียน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.483	.29930
2	.723 ^b	.523	.520	.28823

a. Predictors: (Constant), faith

b. Predictors: (Constant), faith, tech

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.452	.128		19.112	.000
	faith	.486	.028	.696	17.395	.000
2	(Constant)	1.974	.155		12.754	.000
	faith	.368	.035	.527	10.364	.000
	tech	.226	.044	.260	5.119	.000

a. Dependent Variable: Yt

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อผู้วิจัย นางสาวสุภาณี ผาทองคำ นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา, ดร.รัชฎาพร อยยงูธร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
- ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
- จำนวน 6 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) พัฒนาการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม และ 2) การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวสุภาณี ผาทองคำ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ท่านมีแนวทางการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ให้ดีขึ้นได้อย่างไร

(การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผล และแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ รวมถึงการนำสื่อออนไลน์มาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการทำงานในองค์กรในการบริหารงาน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ทันต่อการใช้งาน)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ
(.....)

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ สัญญา วัฒนาเนตร
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางอริสา ชูระนนท์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายวสันต์ ชันธูปัทม์ ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านโนนชนะสังคัม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ แสนโคตร
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายโสภณ ศรีผักพ่อง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาตโดน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายสมพล พลรัตน์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเชียงเพ็ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 29 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางจินดา อินทรสิทธิ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบะนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 20 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชชัย ไพไธล
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ วันที่ 25 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ปาหวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวสุภาณี ผาทองคำ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 30 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 123 หมู่ 23 ตำบลหนองสนม อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร 47130
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.2
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาคอย ตำบลหนองสนม อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร 47120 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาคอย อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2552	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนภูดินแดงวิทยา อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2558	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านอี้อุด ตำบลนาเดื่อ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2564	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ ตำบลหนองสนม อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
พ.ศ. 2567 – ปัจจุบัน	ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านนาคอย ตำบลหนองสนม อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3