



ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

วิทยานิพนธ์

ของ

นธวัฒน์ คำเบ้ง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

วิทยานิพนธ์

ของ

นธวัฒน์ คำเบ็ง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN COMPETENCY OF ADMINISTRATORS
IN THE NEW AGE AND EFFECTIVENESS OF TEACHER
PERFORMANCE IN SPECIAL EDUCATION CENTERS
UNDER THE BUREAU OF SPECIAL EDUCATION
ADMINISTRATION IN THE EDUCATIONAL
INSPECTION 11

BY

NATAWAT KHAMBENG

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

March 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

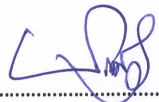


ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

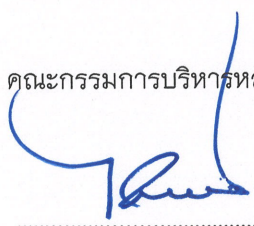
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นธวัฒน์ คำเบ้ง

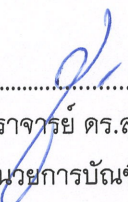
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบ.....	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	(ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม)
กรรมการสอบ.....	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์)
.....กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม.....	
กรรมการสอบ.....	กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.ประภัสร สุภาสอน)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 26 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ดร.รัชฎาพร งามบุญธร นางสาวชนัญภรณ์ จันทะวัน นางสาวสุนารี สุโนรี และนางสาวอโนทัย นันแพง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นที่กำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ณรงค์รัชต์ โชคธนาประสิทธิ์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม ที่ให้การสนับสนุนและคอยช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลอำนวยความสะดวกและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ตลอดจนผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ และครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

นวัธมน์ คำเบ็ง

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11
ผู้วิจัย	นธวัฒน์ คำเบ้ง
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ คุนยการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 105 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.279 – 0.675 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.909 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.369 – 0.796 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.823 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t – test, One – Way ANOVA และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
3. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.800^{**}$)

6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการช่วยเหลือ สนับสนุนและเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจ ทั้งนี้ควรมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนการพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพ
- 2) ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ ควรมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกวัย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล 3) ด้านเทคโนโลยี และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ควรมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการใช้ และเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสามารถในการริเริ่มความคิดผลิตนวัตกรรมใหม่ ทั้งยังมีความสามารถในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้เทคโนโลยี และ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรยึดมั่นในความสัตย์จริงและความถูกต้องในการดำเนินงานและบริหารจัดการมีความ ยุติธรรมรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ความเป็นกัลยาณมิตรในการคิด ปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นด้วยเจตนาบริสุทธิ์ จริงใจ และมีการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู พร้อมทั้งสร้างศรัทธา และความเชื่อใจจากผู้ที่จะต้องทำงานร่วมกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

TITLE	The Relationship Between Competency of Administrators in the New Age and Effectiveness of Teacher Performance in Special Education Centers under the Bureau of Special Education Administration in the Educational Inspection 11
AUTHOR	Natawat Khambeng
ADVISORS	Dr. Surat Duangchatom Asst. Prof. Dr. Vijitra Vonganusith
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and determine the relationship, and establish guidelines for developing the competency of administrators in the new age and the effectiveness of teacher performance in Special Education Centers under the Bureau of Special Education Administration in the Educational Inspection 11. The correlation research was conducted with 105 participants, including school administrators and teachers, in the 2024 academic year. The sample size determination was calculated using the Krejcie and Morgan table and selected through multi-stage random sampling. The research tools included sets of questionnaires and interview forms. A set of questionnaires focused on the competency of administrators in the new age, reporting the predictive power ranging from 0.279 to 0.675, and the reliability of 0.909. Another questionnaire was about the effectiveness of teacher performance, with the discriminative power ranging from 0.369 to 0.796, and the reliability of 0.823. Statistics for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, One – Way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. The competency of administrators in the new age was at a high level.
2. The effectiveness of teacher performance was at the highest level.
3. The competency of administrators in the new age, classified by participants' positions and work experience, overall, showed no difference.
4. The effectiveness of teacher performance, classified by participants' positions and work experience, overall, showed no difference.
5. The competency of administrators in the new age (X) and the effectiveness of teacher performance (Y) revealed a positive relationship at the .01 level of significance, with a high level of correlation ($r_{xy} = 0.800^{**}$).
6. The guidelines for improving the competency of administrators in the new age and the effectiveness of teacher performance in Special Education Centers under the Bureau of Special Education Administration in the Educational Inspection 11, consisted of four aspects: 1) Teamwork involves providing assistance, supporting, and encouraging to foster motivation and enhance morale. Assigning specific tasks and responsibilities is essential for building and maintaining relationships among team members while promoting the development of efficient teams; 2) Network Relations should be strengthened through participation with all sectors, social groups, and age ranges. Engaging in idea exchange and fostering awareness of personal interactions contribute to collaboration and relationship building; 3) Technology and Innovation Creation requires possessing knowledge, understanding, and proficiency in utilizing and accessing digital technology. It involves the ability to initiate innovations, and enhance operational systems, while supervising, controlling, monitoring, and evaluating the technology utilization; 4) Morality and Ethics involve adhering to honesty and integrity in operations and management while demonstrating fairness, responsibility, transparency, accountability, and being friendly. It also requires respecting oneself and others with sincerity and professionalism, aligning with ethical principles and professional standards, and fostering trust and credibility among colleagues to maintain a positive and ethical work environment.

Keywords: Administrator's Competency in the New Age, Effectiveness of Teacher Performance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่.....	18
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่.....	18
ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่.....	19
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่.....	25
สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่.....	31
ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่.....	31
ประเภทของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่.....	34
การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่.....	41
การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่.....	48
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู.....	102
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู.....	102
มาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	105

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ.....	110
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	116
งานวิจัยในประเทศ.....	116
งานวิจัยต่างประเทศ.....	122
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	125
ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11.....	125
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	125
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	126
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	131
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	132
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	132
ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11.....	135
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	137
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	137
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	138
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	140

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	189
ความมุ่งหมายของการวิจัย	189
สมมติฐานการวิจัย.....	190
วิธีดำเนินการวิจัย.....	191
สรุปผลการวิจัย.....	195
อภิปรายผลการวิจัย.....	198
ข้อเสนอแนะ.....	203
บรรณานุกรม.....	205
ภาคผนวก.....	219
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	221
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	227
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	249
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ	265
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น.....	281
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	287
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	295

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่.....	64
2 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	72
3 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ด้านการทำงานเป็นทีม	77
4 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ด้านภาวะผู้นำ.....	82
5 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ด้านเครือข่ายสัมพันธ์.....	88
6 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	92
7 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง.....	96
8 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ด้านคุณธรรมจริยธรรม.....	100
9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	126
10 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	140
11 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน.....	141
12 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	142

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	144
14 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านภาวะผู้นำ.....	145
15 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านเครือข่ายสัมพันธ์.....	147
16 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	148
17 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการพัฒนาตนเอง.....	150
18 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านคุณธรรมจริยธรรม.....	151
19 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน.....	152
20 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู.....	153
21 การวิเคราะห์การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการจัดการเรียนรู้.....	155

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 การวิเคราะห์การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจ ราชการที่ 11 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน.....	156
23 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน.....	159
24 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยรวมและรายด้าน.....	160
25 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรง ตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน.....	162
26 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	163
27 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษา พิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11.....	165
28 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของความสัมพัทธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	166

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	167
30 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัด สำนักงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ความสัมพันธ์ กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	169
31 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ยุคใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม.....	173
32 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ยุคใหม่ ด้านเครือข่ายสัมพันธ์.....	177
33 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ยุคใหม่ ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	182
34 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ยุคใหม่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม.....	186
35 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง ของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหาร ยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11.....	267
36 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ในเขตตรวจราชการที่ 11.....	283
37 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11.....	285

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	11
2 องค์ประกอบย่อย ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	73
3 องค์ประกอบย่อย ด้านการทำงานเป็นทีม.....	79
4 องค์ประกอบย่อยด้านภาวะผู้นำ.....	83
5 องค์ประกอบย่อย ด้านเครือข่ายสัมพันธ์.....	89
6 องค์ประกอบย่อย ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม	93
7 ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง.....	97
8 องค์ประกอบย่อย ด้านคุณธรรมจริยธรรม.....	101
9 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ณรงค์รัชช์ โชคธนาประสิทธิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2568.....	289
10 สัมภาษณ์ นายสันติ สกุลเดช ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2568.....	289
11 สัมภาษณ์ นางวัชรภรณ์ สิงห์แก้ว ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2568	290
12 สัมภาษณ์ นางสาวมยุรา อนุญาหงษ์ ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สัมภาษณ์ 13 กุมภาพันธ์ 2568.....	290
13 สัมภาษณ์ นายวิเชียร วงศ์ผาบุตร ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สัมภาษณ์ 13 กุมภาพันธ์ 2568.....	291

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
14 สัมภาษณ์ นางสาววรรณภา สุนทรวินาศ ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ สัมภาษณ์ 13 กุมภาพันธ์ 2568	291
15 สัมภาษณ์ นายสุริยา สุทธิโคตร ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สัมภาษณ์ 13 กุมภาพันธ์ 2568.....	292
16 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 18 กุมภาพันธ์ 2568	292
17 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 18 กุมภาพันธ์ 2568.....	293
18 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 18 กุมภาพันธ์ 2568.....	293

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสังคมโลกเป็นกระแสแห่งเทคโนโลยีดิจิทัลและโลกาภิวัตน์ ได้เป็นโลกยุคใหม่ที่เชื่อมต่อกันเป็นสังคมไร้ขีดจำกัดและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อองค์การและคนในองค์การ โดยเฉพาะวงการการศึกษาที่จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (ประสิทธิ์ ไชยศรี, 2567, หน้า 1088) จากสภาพการณ์ดังกล่าว ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนที่สำคัญ เช่น เทคโนโลยี และความรู้ทางวิทยาการใหม่ ๆ เกิดขึ้นและส่งต่อทางช่องทางอินเทอร์เน็ตและรับรู้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ความโปร่งใส และจริยธรรม ถูกตั้งขึ้นเป็นประเด็นสำคัญในการบริหารองค์การ โดยปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 79 ระบุว่า “ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ทักษะ เจตคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและความก้าวหน้า

นอกจากนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ (2560 – 2579) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 6 โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำและบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยสมรรถนะถือเป็นหัวใจของระบบการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ทั้งภาครัฐและเอกชน

การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่นอกจากจะมีสมรรถนะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกิดประสิทธิภาพความก้าวหน้า และการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะโดยประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารและสมรรถนะประจำสายงาน ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นต้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2559, หน้า 1 – 4)

บทบาทการเป็นผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องแสดงบทบาทหน้าที่รวมถึงการใช้ความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency) ให้เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้ทุกคนรักและศรัทธายอมรับในการบริหารงาน ซึ่งจากการศึกษาวิจัย David McClelland สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลแสดงออกมา แตกต่างจากผู้อื่น และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงและประสบผลสำเร็จ (McClelland, 1973, อ้างถึงใน กรกต ขาวสะอาดและเนษนาเดช บุญเชิดชู, 2562, หน้า 1637) ดังนั้นผู้นำต้องตระหนักถึงพลวัตรแห่งการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำ จึงมีผลไปถึงผลผลิตขององค์กร ความพึงพอใจขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น และการบูรณาการของผู้ร่วมงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (มงคล พุทธิชัยแก้วกันหา และ เมธาวิ โชติชัยพงศ์, 2567, หน้า 109)

ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง จึงมีบทบาทและความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม กล่าวคือ สมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและองค์กรทุกประเภท ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ

เจตนารมณ์ข้อบังคับคุรุสภา ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยคุรุสภาได้ออกว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (หน้า 18) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 3 ข้อ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2562, หน้า 23) ซึ่งศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองกับด้านเวลาีความสัมพันธ์ กันระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการขยายผลโดยการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่ผู้อื่น และครูปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดอย่างเข้มงวด

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว บุคคลสำคัญที่จะดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนคือครู ครูเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและเป็นผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ดังนั้น สมรรถนะผู้บริหารย่อมสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเป็นกระบวนการ ในการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นทัศนคติของบุคคลจากประสบการณ์ ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ว่าองค์กร ให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเท ทำงานมีความห่วงใยและให้การสนับสนุน ในการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน โดยการให้การ สนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและ เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู (วรชัญญา ลาบุญ, 2563, หน้า 181) นอกจากนี้ งานวิจัยของนิติ ญาณะ (2566, หน้า 35) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าปัญหาในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรขาดความรู้และทักษะ ในการใช้สื่อเทคโนโลยี การประสานงานภายในไม่ชัดเจน ผู้รับผิดชอบงานการเงิน บัญชี พัสดู่โดยตรงมีจำนวนน้อย มีภาระงานมากทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง บริบทสภาพพื้นที่ทำให้การเดินทางลำบากและบางพื้นที่เป็นพื้นที่เป็นพื้นที่เสี่ยงทำให้การ บริการไม่ทั่วถึง ระบบสารสนเทศไม่ต่อเนื่องและ ครอบคลุมเด็กพิการจำนวนมากยังเข้าไม่ถึงระบบการศึกษาและการช่วยเหลือ การประสานงานล่าช้าจากต้นสังกัดไม่ต่อเนื่อง

และรายงานผลล่าช้า และครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นท่องจำ สื่อเทคโนโลยีไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีหน้าที่รับผิดชอบให้บริการแก่เด็กพิการตามบ้าน และหน่วยการเรียนรู้ประจำอำเภอต่าง ๆ ทำให้การสื่อสาร นิเทศ ติดตาม และกระจายอำนาจทางการบริหารได้ไม่คล่องตัวเท่าที่ควร ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานของครูจำเป็นต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางานที่ครูต้องปฏิบัติตาม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษและบทบาทตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ที่ได้ดำเนินงานจัดการศึกษาเพื่อคนพิการโดยการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เตรียมความพร้อม และการสนับสนุนสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาให้กับคนพิการ ต้องมุ่งเน้นการบริหารงานให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษยังเป็นคนบุคคลที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการดำเนินงาน การในตัดสินใจและการร่วมคิดร่วมทำอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ต้องเน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยใหม่ รวมไปถึงการนำใช้การแสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติหรือแรงจูงใจเชิงบวกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ รับรู้ รวมถึงบุคลิกลักษณะที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อการแสดงออกของศักยภาพภายในตัวของแต่ละบุคคล การเป็นนักการสื่อสารที่เชื่อมโยงกับคนอื่น ๆ การติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคม มีความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับเปลี่ยนหรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน การบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในรูปแบบของการคิดค้น จัดหา ผลิตสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ มีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่ยากลำบากสามารถเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ผันผวนเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นของบุคคลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เขตตรวจราชการที่ 11

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศึกษาศึกษาพิเศษ เขตตรวจราชการที่ 11 และจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเองและด้านคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่บุคลากรด้านการศึกษา ให้เกิดผลสำเร็จต่อการจัดการศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์อันจะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาในภาพรวมของประเทศต่อไป ด้วยเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมาจึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศึกษาศึกษาพิเศษ เขตตรวจราชการที่ 11 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดและเป็นการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่ได้เป็นจริงต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศึกษาศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศึกษาศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศึกษาศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นการตรวจสอบคำถามของการวิจัยและให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน
5. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะทำให้ได้สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับสารสนเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้
2. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป
3. ผลการวิจัยจะทำให้ได้แนวทางเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป
4. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ดังนี้

- 1.1 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ และสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด งานวิจัยดังนี้ แนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9); สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4); มานะ ครุฑาโรจน์ (2563, หน้า 135 – 138); รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563, หน้า 6 – 8);

เสารลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564, หน้า 14 – 15); สุจิตรา พิพัฒน์พงษ์ (2564, หน้า 40 – 42); นิติ ญานะ (2566, หน้า 36); ธนพล หอมนาน (2566, หน้า 206); ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565, หน้า 6 – 7); ชุขวัณ รัตน์พิทักษ์ธาดา (2566, หน้า 16 – 28); Bapet (2015); Aitken (2015) นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ความถี่ โดยเลือกตัวแปรที่มีความถี่ ตั้งแต่ร้อยละ 40 เป็นต้นไป ซึ่งพบว่า สมรรถนะสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ มีจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1.1.1 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 1.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม
- 1.1.3 ด้านภาวะผู้นำ
- 1.1.4 ด้านเครือข่ายสัมพันธ์
- 1.1.5 ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 1.1.6 ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง
- 1.1.7 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.2 ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยสนใจศึกษา

ประสิทธิผลการทำงานของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยคุรุสภาได้ออกข้อบังคับ คุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (หน้า 18) กำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครู 3 ข้อ และนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1.2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
- 1.2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้
- 1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 145 คน จาก 3 ศูนย์การศึกษาพิเศษ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567) จำแนกเป็น ผู้บริหารจำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 138 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ

และครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่ม จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560,

หน้า 43) และการได้มาของตัวอย่างนี้ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) โดยได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 105 คน และใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงในการเลือกผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 7 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นในการเลือกได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 98 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ จาก 3 ศูนย์การศึกษาพิเศษ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหาร

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5 – 10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผล

การปฏิบัติงานของครู

3.2.1 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่

3.2.1.1 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

3.2.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม

3.2.1.3 ด้านภาวะผู้นำ

3.2.1.4 ด้านเครือข่ายสัมพันธ์

3.2.1.5 ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3.2.1.6 ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง

3.2.1.7 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

3.2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

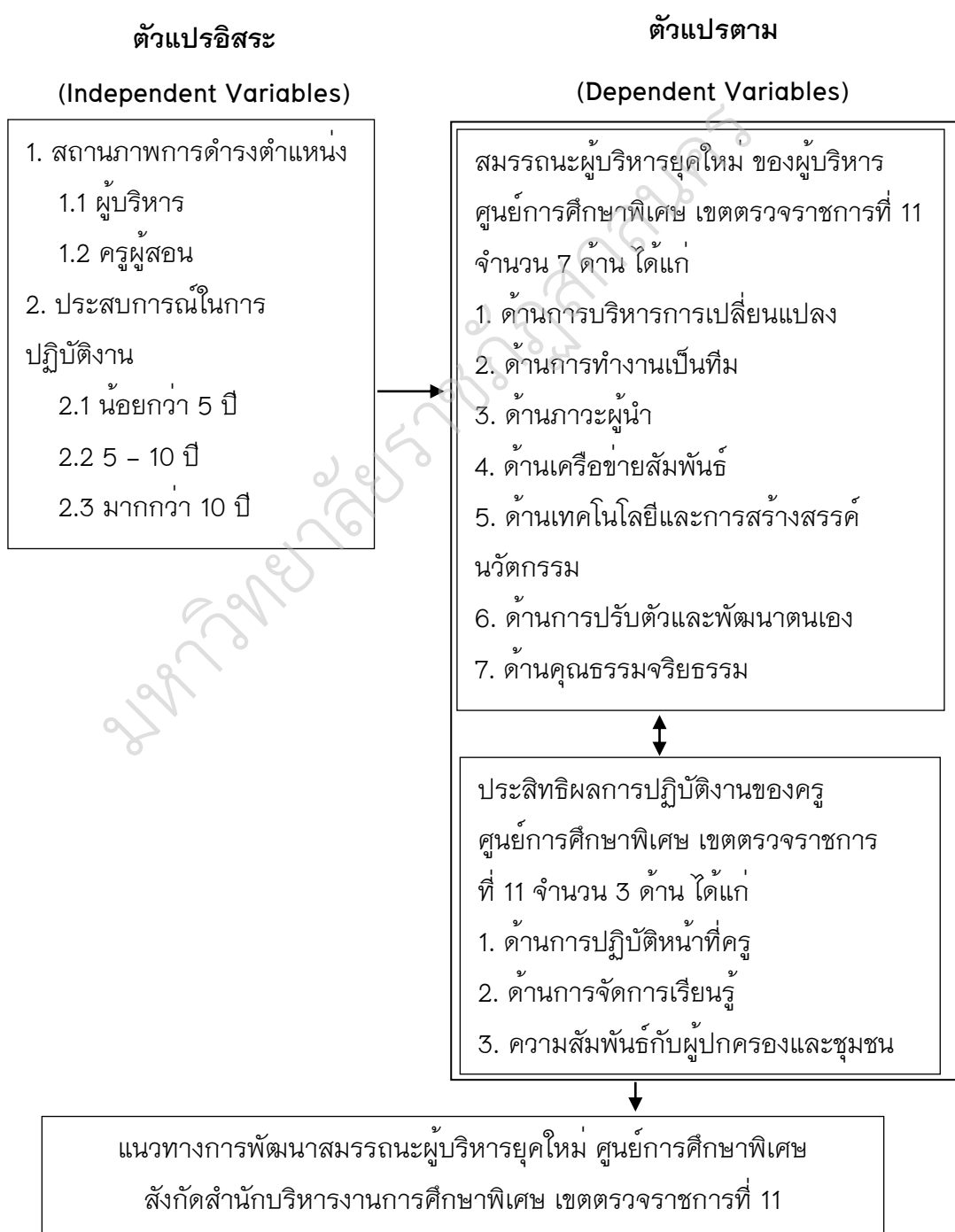
3.2.2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

3.2.2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้

3.2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ หมายถึง ผลรวมของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ หรือแรงจูงใจเชิงบวกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ รับรู้ รวมถึงบุคลิกลักษณะที่อยู่ภายในปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อการแสดงออกของศักยภาพภายในตัวของแต่ละบุคคลในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในรูปแบบของการคิดค้น จัดหา ผลิตภัณฑ์ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ และมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่ยากลำบากสามารถเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ผันผวน เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ และมีความมั่นใจในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการทำงานในการจัดการกลไกในองค์กร โดยการแก้ไขปัญหาและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา สามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว และรับผิดชอบผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ และสามารถประเมิน และวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่ปัจจุบันและอนาคตพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับสถานการณ์และการใช้ชีวิตในยุคศตวรรษที่ 21 ที่สังคมพหุวัฒนธรรม และโลกยุคดิจิทัล พร้อมทั้ง ยุค BANI World ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือ ความช่วยเหลือของบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนเสริมแรงให้การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน โดยการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในทิศทางบวก การปรับตัวและความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีมที่เกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกในทีม และการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน รวมทั้งแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมและมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพ

ของสมาชิกตลอดจนการพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถทางการสื่อสาร โดยมีสัญญาณของผู้นำ สามารถสร้างความผูกพันภายในองค์กรและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พยายามดึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และจูงใจให้ทำงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และสนับสนุนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ให้ทำการตัดสินใจและปฏิบัติงานบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ หลักการและค่านิยมขององค์กร

1.4 ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิด ประสิทธิภาพที่แตกต่าง และการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลคือสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น โดยมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิด เปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์และการกระจายอำนาจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

1.5 ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีความรอบรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการสื่อสาร สร้างเครือข่ายเทคโนโลยี ริเริ่มความคิดผลิตภัณฑ์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เป็นเทคนิควิธีการส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร

1.6 ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง หมายถึง การมีความยืดหยุ่นสูง นอกจากนี้ยังเปิดรับและตอบสนองต่อความคิด มุมมองเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตื่นตัวและกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่องและมีความฉลาดทางอารมณ์ พร้อมทั้งรับมือกับความเครียดและความกดดัน สามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับเรื่องงานได้ และปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มีความผันผวนได้ โดยการตระหนักรู้และสามารถประเมินสถานการณ์ พร้อมทั้งจะรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น รวมทั้งการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ

เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ จนสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้

1.7 ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความสัตย์จริง และความถูกต้องในการดำเนินงานและบริหารจัดการมีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ ยุติธรรม รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความเป็นกัลยาณมิตรในการคิด ปฏิบัติต่อตนเอง และผู้อื่นด้วยเจตนาบริสุทธิ์ จริ่งใจ การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ผู้เรียนและสังคม ต้องปรับตัวให้มีความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ในเรื่องต่าง ๆ ได้ รวมทั้งสร้างศรัทธา และความเชื่อใจจากผู้ที่จะต้องทำงานร่วมกันไม่ให้เกิดข้อกังขาในการตัดสินใจหรือในการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานในเชิงคุณภาพและปริมาณรวมทั้งได้คุณภาพตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เขตตรวจราชการที่ 11 ประกอบด้วย

2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูที่สังคมคาดหวังเป็นภารกิจที่สังคมมอบหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูกระทำ และเป็นพันธกิจผู้เป็นครูมอบให้กับสังคม ภารกิจที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีโดยสม่ำเสมอมีลักษณะงานที่ครูต้องปฏิบัติ ได้แก่ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู พร้อมทั้งประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็น พลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม ทั้งนี้ครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการ / กิจกรรมที่ครูหรือผู้เกี่ยวข้องนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ได้แก่ ครูผู้สอนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิดและมีความเป็นนวัตกร ดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ มีการจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึง

สภาวะของผู้เรียน ครูผู้สอนมีการทำวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น อย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การแสดงออกของครูที่มีต่อสัมพันธภาพกับผู้ปกครองและชุมชน ในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ ได้แก่ ครูผู้สอนร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียนมีการศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ พร้อมทั้งส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัย ในพื้นที่จังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหารที่จัดการศึกษาแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิด หรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกบริการ และความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานสอนจนถึงปัจจุบันและในวิจัยเล่มนี้ได้จำแนกประสบการณ์ของครู แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

4.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ในตำแหน่งปัจจุบัน มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปีลงมา

4.2 ระหว่าง 5 – 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ในตำแหน่งปัจจุบัน มีอายุการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี

4.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ในตำแหน่งปัจจุบัน มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. สภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง บทบาทในหน้าที่รับผิดชอบ ตามสถานะและความสัมพันธ์ในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

5.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 หรือบุคลากรทางวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารการศึกษาในภาคของรัฐ

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ หรือบุคลากร วิชาชีพที่รับผิดชอบงานสอนและมีตารางการจัดการเรียนการสอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 หมายถึง ดำเนินการ โดยการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงจะนำองค์ประกอบในด้าน นั้นมาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ ภายใต้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอวิธีการพัฒนาคุณลักษณะ ในด้าน ดังกล่าวให้ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
เขตตรวจราชการที่ 11 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารยุคใหม่

- 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
- 1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
- 1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

2. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่

- 2.1 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่
- 2.2 ประเภทของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่
- 2.3 การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่
- 2.4 การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

- 3.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
- 3.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

4. บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เขตตรวจราชการที่ 11

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารยุคใหม่

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของผู้บริหารยุคใหม่ จากนักทฤษฎีนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความหมายของผู้บริหารยุคใหม่

กระทรวงศึกษาธิการ (2558, ออนไลน์) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หมายถึง ผู้บริหารที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาบริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่จะจัดการการศึกษาที่สมบูรณ์แบบโดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนเป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาสมบูรณ์ คือ สถานศึกษาที่มีความร่มรื่น มีสภาพ น่าดู น่าอยู่ และน่าเรียนโดยมีกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอย่างมีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพในลักษณะเก่ง ดี และมีความสุข ทำให้ครูมีคุณภาพในลักษณะ เก่ง ดี มีความสุข และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นำไปสู่โรงเรียนและชุมชนมีคุณภาพ

กุสุม่า ยี่ภู (2553, หน้า 24) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนหรือผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์การ ทุกด้าน

ณัฐธิดา จันทวี (2553, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งในการบริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำองค์การโดยจัดระเบียบงานต่าง ๆ ตลอดจนประสานงานที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

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

- 1) บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
- 2) บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น
- 3) บุคคลที่บทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานดำเนินไปสู่จุดหมาย และบรรลุจุดหมายที่วางไว้
- 4) บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่น ๆ ให้เป็นผู้นำ

5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน

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

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หมายถึง ผลรวมของความรู้ ทักษะ ทศนคติหรือแรงจูงใจเชิงบวกและวิธีการดูแลเอาใจ ใส่ รับรู้ พัฒนาคความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น รวมถึงบุคลิกลักษณะที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในปัจเจก บุคคลที่ส่งผลต่อการแสดงออกของศักยภาพภายในตัวของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องเป็น นักการสื่อสารที่เชื่อมโยงกับคนอื่น ๆ การติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทาง สังคม มีความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับเปลี่ยนหรือประยุกต์ใช้ ในการพัฒนางาน การบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในรูปแบบของ การคิดค้น จัดหา ผลิตภัณฑ์ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ มีความกล้าที่จะต้องเผชิญ กับแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่ยากลำบากสามารถเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ผันผวน เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่น ของบุคคลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

ผู้วิจัยได้รวบรวมความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จากนักทฤษฎี นักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษายุคใหม่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561, หน้า 9 – 11) ความสำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษายุคใหม่ ดังนี้

1. นักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการ ผลักดันให้ บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มากขึ้น ต้อง ผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน และจะต้องหาวิธีการจัดการอย่างต่อเนื่อง เหมือน “ทฤษฎีน้ำไหล (flow theory)”

2. นักการสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่การ สื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มี

ประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

3. นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและ นักเรียนในระยะยาวและจะได้รับประโยชน์เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด

4. สร้างชุมชน (Builds Community) ในที่นี้ หมายถึง การประสานเชื่อมโยงต่อ กลุ่มคนที่เหมาะสมตัวอย่างเช่นวิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นมันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนา ผู้นำในโรงเรียน เท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย

5. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องมีความวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันได้ด้วย

6. การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and Connection) ผู้บริหารต้องแสวงหาแบ่งปันข้อมูล และความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจ และปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น

7. สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้ง เชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง รับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสร้างสุขภาพตนเองสวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ

8. ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้บริหารต้องมีลักษณะความมั่นใจ (confidence) เข้าถึงได้ง่าย (approachable) มีความโดดเด่น (be visible) ในฐานะที่เป็นผู้นำ ต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

9. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence)

ผู้บริหาร ต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (dedication) อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และอย่าย่อมนแพ้ (Never give up) เพื่อให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

10. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) ผู้บริหารต้อง

เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นที่น่าตื่นเต้นและนำมาใช้เสริมสร้าง ศักยภาพผู้บริหาร และสังคมโรงเรียนผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Lifelong Learner)

11. ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

(Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความ ซับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการ (entrepreneurial organization) ได้ด้วย

12. นักริเริ่มงาน (Intuitive) ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่น

ในสัญชาตญาณ (instincts) ของตนเอง ความสามารถในการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถ การแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจ (intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้น จากความชาญฉลาด

13. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire)

ผู้บริหารควร สร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางใน อนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

14. การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble) ผู้บริหารมีความสำคัญต่อ

การทำหน้าที่ในโรงเรียน ซึ่งงานผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้น แต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนในโรงเรียน นั่นคือต้อง มีสัมมาคารวะ การรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครู และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

สุรรัตน์ ดวงชาตม (2558, หน้า 6 – 9) กล่าวว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร องค์การทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือเอกชนจึงปรารถนาที่จะ ให้มี หรือได้มาซึ่งนักบริหารมืออาชีพ มาบริหารองค์การ ซึ่งนักบริหารมืออาชีพ คือ ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร มีผลงานที่ประสบความสำเร็จจนเป็นหลักประกันถึงความ

เป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและมีมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารอย่างมืออาชีพจำนวนมากพบว่าผู้บริหารเหล่านั้นจะมีคุณลักษณะหรือ คุณสมบัติที่โดดเด่นในเรื่องต่อไปนี้

1. มีบุคลิกภาพที่ดี (person ality) ผู้บริหารมืออาชีพต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี คนที่มีบุคลิกภาพดี คือ คนที่มีจิตแจ่มใส กายสง่า วาจาดี หรือคนที่มีมาดต้องตา วาจาต้องใจ ภายในต้องเยี่ยม นักบริหารมืออาชีพจะต้องหมั่นตรวจสอบและพัฒนาบุคลิกภาพของตนอยู่เสมอเพราะผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะช่วยสร้างความประทับใจกับบุคคลที่คมหาสมาคม และจะเป็นบันไดสู่ความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดีจึงมักจะมีคำกล่าวมาดดีมีชัยไปกว่าครึ่ง

2. มีความรู้ดี (knowledge) นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี ผู้มีความรู้ดีจะเป็นผู้มีบารมีเป็นที่ยอมรับ มีคำกล่าวว่า “knowledge is power ความรู้ คือ อำนาจ” ที่ประสบผลสำเร็จ ในการบริหารจะเป็นผู้รู้ กว้างและรู้ลึก คือ knowsomething in everything รู้บางสิ่งในทุกอย่าง (ความรู้ทั่วไป ต้องรู้กว้างและรู้ไกล) know everything in something รู้ทุกสิ่งใน บางสิ่ง (รู้งานในหน้าที่ต้องรู้ลึก) รวมทั้งรู้อย่างถูกหลักวิชา สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีวิสัยทัศน์ (vision) ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล วิสัยทัศน์ คือสิ่งที่ อยากเห็น อยากมี อยากเป็นในอนาคตหรือภาพความสำเร็จในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ ทำทนายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายและอาณิคมขององค์กร ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้มาก คือ ได้อ่าน ได้ฟัง ได้เห็น ได้ทำมาก คนที่มีวิสัยทัศน์และมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (vision with action) มักจะสำเร็จในทางตรงกันข้ามคนที่มีความวิสัยทัศน์แต่ไม่พยายามนำวิสัยทัศน์ สู่การปฏิบัติ (vision without action) ก็เท่ากับการเพ้อฝัน ดังนั้นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จอยู่เสมอ

4. มีมนุษยสัมพันธ์ (human relationship) มีคำกล่าวว่า “นกไม่มีชนคนไม่มีเพื่อนขึ้นที่สูงไม่ได้” นักบริหารมืออาชีพต้อง “อุ้มน้อง ประคองพี่ กอดคอเพื่อน ผู้ใหญ่ตั้ง ผู้น้อยดัน คนเสมอกัน พยุง” และ “จริงใจกับมิตร พิชิตใจมวลชน” นักบริหารมืออาชีพจึงต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนทั้งนาย ลูกน้อง เพื่อนและคนทั่วไป เพราะความสำเร็จในการบริหารไม่ได้เกิดจากการทำงาน เพียงลำพังของผู้บริหาร แต่เกิดจากการที่ทุกฝ่ายให้การช่วยเหลือสนับสนุน ผู้บริหารที่สามารถนั่งในใจคนอื่นได้

คือ ผู้ที่สามารถที่พิชิตความสำเร็จได้อย่างน่าชื่นชม ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแม้กระทั่งการผิดพลาดก็เป็นผิดเล็กน้อย ถ้าผิดเล็กน้อย เป็นไม่ผิดเลยและพร้อมจะให้อภัยในทางตรงกันข้าม ผู้บริหารที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ถ้าทำผิด ผิดเล็กน้อยก็เป็นผิดมาก ผิดมากก็ยังผิดมาก ยิ่งขึ้นไปอีกและไม่ยอมให้อภัย ดังนั้น คุณค่าของการมีมนุษยสัมพันธ์จึงอยู่ที่การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการให้อภัยเมื่อผิดพลาด

5. มีภาวะผู้นำ (leadership) มีคำกล่าวว่า ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารแต่ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำ นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (strong leadership) สามารถนำทีมปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล คุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้นำมีมากมาย ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งอยู่เสมอ เพราะเมื่อใดผู้บริหารสูญเสียความเป็น ผู้นำ ความเสื่อม ความอ่อนแอ ความล้มเหลว และความขัดแย้งจะเกิดขึ้นในองค์การโอกาสของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพก็จะหลุดลอยไปอย่างน่าเสียดาย

6. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (chief change officer) ที่ใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่นั่นไม่มีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง คือ การพัฒนา (changing is development) ผู้จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์การโดยเฉพะในยุคปฏิรูปยิ่งมีความต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้สึกและรุ่มรอบ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง

7. มีคุณธรรมจริยธรรม (moral and ethics) คุณธรรมประดุจดั่งโลหิตที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณ ผู้บริหารให้เป็นผู้คิดดีจึงทำให้สามารถครองตน ครองคน ครองงานได้อย่างสง่างาม มีคำกล่าวว่าความดีถกชิงวิ่งราวกันไม่ได้พูดดีและทำดี ผู้ที่มีคุณธรรมประจำใจจะมีจริยธรรมที่งดงาม เสมอความซื่อสัตย์แทนกันไม่ได้ ความกล้าแบ่งปันกันไม่ได้ นักบริหารมืออาชีพจะต้องหมั่นตรวจสอบ ตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่เสมอ เลี่ยงถูกจากผู้น้อยในคำสอนต่อไปนี้จะช่วยสะกิดเตือนใจ นักบริหารให้ตระหนักในคุณค่าของความดีและมีคุณธรรม คือ อธิษฐานตั้งใจไว้เต็มที่ เกิดชาตินี้ชาติ ไหนไม่รู้จักหากเกิดเป็นผู้น้อยคอยไหวนบ ขอได้พบนายที่มีคุณธรรม

8. บริหารจัดการดี (administration and management) ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ สามารถมองภาพงานได้ตลอดแนว

(see through) คือ รู้จัก จุดเริ่มต้นของงาน และจุดสุดท้ายของงาน และรู้จักกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสุดยอดของนักบริหาร คือ บริหารแล้วได้ทั้งงาน ได้ทั้งคน หมายความว่างานบรรลุผล คนก็เป็นสุข แต่ในโลกแห่งความเป็นจริงมักจะหาผู้บริหารดังกล่าวได้ยากยิ่ง ส่วนใหญ่จะพบแต่ผู้บริหารที่บริหารแล้วได้งานแต่ไม่ได้คน หรือได้คนแต่ได้งาน ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องรู้จักประยุกต์ ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้อย่างมีศิลปะเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ต้องมีทั้งศาสตร์ สามารถทั้งศิลป์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแสวงหา นวัตกรรม เทคโนโลยี หลักการ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการอยู่เสมอ

9. มีความสามารถพิเศษรอบด้าน (talent) ความสำเร็จในการบริหารนอกจากจะเป็นผู้มี ความสามารถในการบริหารจัดการแล้วนักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความรู้และทักษะที่สำคัญอื่น ๆ อีก มากมาย เช่น กล้าตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักประสานสิบทิศ รู้จักบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสร้างทีมงานและพัฒนาทีมงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ ตลอดจนความสามารถในการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร

10. เป็นผู้นำวิชาชีพ (professional leader) ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดี มีความสามารถในการประกอบวิชาชีพจนมี ความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่ประกอบวิชาชีพด้วยกัน และผู้รับบริการ นอกจากนี้จะเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้วยกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ หมายถึง ผู้บริหารเป็นตัวแทนสำคัญมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงต้องมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลง สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

ผู้วิจัยได้รวบรวมคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จากนักทฤษฎี นักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปทุมรัตน์ สีฐูป (2560, หน้า 7 – 9) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

1. การมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในศักยภาพเข้าใจ คุณค่าของความเป็นผู้นำในตนเอง สามารถประสานงานให้บุคลากรทุกฝ่ายทำงานร่วมกันโดยการใช้ กระบวนการกลุ่ม สามารถนำความรู้ แบบผังลิกไปใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบให้ประสบความสำเร็จ กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความอดทน ในการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายตระหนัก ถึงวิธีการ พัฒนางองค์กรในลักษณะเปิดโอกาสให้กับบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการดำเนินงาน

2. การมีความสามารถในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับยุคใหม่ หมายถึง ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและน่านโยบายไปปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจในการวางแผน การจัดโครงสร้าง (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) การบริหารงานตามสถานการณ์ การบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร ตลอดจนการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร สามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถสอนงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรได้ปฏิบัติตามโดยยึดหลักของความสอดคล้อง พัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะการใช้นวัตกรรม โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในเป้าหมาย

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำความคิดวิธีการนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการออกแบบงานใหม่เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรและบริบท สามารถวางแผนบริหารจัดการองค์กรให้สามารถเรียนรู้ปรับตัวให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์กร โดยติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรได้รับผลดีและลดผลกระทบในทางที่ไม่ดีของการเปลี่ยนแปลงซึ่ง จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่องราบรื่นสามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าไปได้ นำนโยบายรัฐบาลการปฏิรูประบอบราชการ และปัจจัยภายนอกผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น

ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความมุ่งมั่นในผลลัพธ์หรือเป้าหมาย มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์มีสมรรถนะในการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ สามารถปรับให้เข้ากับบริบทได้

4. การมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสามารถบริหารและจัดการงาน วิชาการ กำหนดเป้าหมายทางการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สร้างความเชื่อมั่นให้กับครู บุคลากร ชุมชน นักเรียนในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านวิชาการด้วยวิธีการเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ครูในสถานศึกษา โดยการนิเทศ การสอน สนทนาแลกเปลี่ยน สังเกตชั้นเรียน ปรับปรุงหลักสูตรให้ เข้ากับสภาพโรงเรียน ขยายโอกาส ศึกษาค้นคว้าวิจัยงานใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโดยการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน

5. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารต้องมองการณ์ไกลและกล้าคิด กล้าทำกล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ เพื่อสร้างความก้าวหน้าขององค์กร โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีกระบวนการ มีส่วนร่วมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทั้ง จุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรคขององค์กร ด้วยความมั่นใจ จริงใจ โน้มน้าวและกระตุ้นให้บุคลากร คล้อยตาม มองที่เป้าหมายเป็นหลัก ต้องเปลี่ยนแนวต้องเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีศักยภาพ สอดคล้องกับความต้องการตามวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล แนวโน้มของโลกในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย

6. การจัดการกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายขององค์กร สร้างกลยุทธ์ ไปสู่เป้าหมาย และแผนระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้น อนาคต โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจวางแผนงานสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายภายใต้การสื่อสารแผนงานและข้อมูลสำคัญ ให้บุคลากรร่วมงานทุกคนได้รับรู้และเข้าใจตรงกันวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หรือการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (swot analysis) การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ในกรอบระยะเวลาที่ต้องการ ทั้งนี้ เพื่อประกอบการวางแผนการในการใช้วิธีการและทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการนำมาใช้ในการวางแผนบริหารองค์การที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อ การจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

7. การมีทักษะการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยไม่ใช้เงิน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย พัฒนาบรรยากาศในการทำงาน สร้างความรู้สึกรักสนุกกับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขร่วมกัน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยใช้ปัจจัยภายนอก (Extrinsic) และปัจจัยภายใน (Intrinsic) ในการกระตุ้น สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถคัดกรองผลการปฏิบัติงานได้ตามสภาพจริงโดยใช้ระบบการให้รางวัลเพื่อจูงใจบุคลากรใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงาน เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

8. การบริหารด้วยระบบคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล บูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา มีความยุติธรรม ยึดหลักของความถูกต้องหลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่นการยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ใช้พรหมวิหารธรรมในการบริหารรับผิดชอบ อุดหนุน อดกลั้น มุ่งมั่น มีความเพียร ความเสียสละ ความเที่ยงธรรมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมซึ่งเป็นธรรม โดยสมดุลระหว่างประโยชน์ของทางราชการเป็นส่วนร่วมกับประโยชน์ ของข้าราชการเป็นส่วนบุคคลใช้เทคโนโลยีในการบริหารและจัดการศึกษา

9. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารและจัดการศึกษา หมายถึง ใช้ระบบสารสนเทศ สนับสนุนงานบริหารให้มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลของหน่วยงาน สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา สามารถสร้างเครือข่ายในการบริหารจัดการ เตรียมการรองรับเทคโนโลยีต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ประทีป มากมิตร (2560, หน้า 34) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้ มี 10 ประการ ดังนี้

1. มีความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ (Command of Basic Facts)
2. มีความรู้ทางวิชาชีพ (Relevant Professional Knowledge)
3. มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ (Continuing Sensitivity of Events)
4. มีทักษะในการเข้าสังคม (Social skill and Abilities)
5. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาและตัดสินใจ

(Analytical Problem Solving Decision Making Skill)

6. การควบคุมอารมณ์ (Emotional Resilience)

7. มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง (Proactivity – inclination to Respond Purpose Fully to Events)
8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)
9. มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น (Mental Agility)
10. มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้ (Balanced Learning Habits and Skill)

บุญมา แ่งศรีสาร (2561, หน้า 137 – 140) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่ ว่าเป็นโอกาสของยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถปรับเปลี่ยนและมีวิธีการการบริหารที่ยืดหยุ่นในองค์การได้มากขึ้นซึ่งควรมองเห็นกลไกหรือแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือการปรับเปลี่ยนวิธีการการบริหารองค์การการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ด้านประสิทธิภาพเชิงกระบวนการความเป็นผู้นำที่สามารถต่อยอดนวัตกรรมการพัฒนา องค์การอย่างเนื่องไม่หยุดอยู่กับที่ ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ความยืดหยุ่นให้มากที่สุดที่สามารถมองเห็นความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ใหม่ (2560 – 2579) ตามที่รัฐบาลกำหนด

2. การรับการเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ ในระดับสากลทั้งที่เป็นระดับท้องถิ่น และระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญอย่างมากเพราะความเคลื่อนไหวของระบบการศึกษา ในสังคมโลกไม่ได้หยุดนิ่งส่งผลต่อการพัฒนาระบบการศึกษาของชาติ ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตัวเองทั้งทางด้านข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ต้องติดตามอย่างเนื่อง อีกทั้งการพัฒนา ทักษะด้านภาษาอังกฤษเพื่อการรับรู้ข่าวสารที่เป็นภาษาต่างประเทศให้มากขึ้น

3. การเป็นผู้นำทีมงานที่มีศักยภาพสูงสุด ด้วยการทำงานเชิงการมีส่วนร่วมของทีมงานด้าน การทำงานภายใต้ความแปลกแยกของชาติพันธุ์ ศาสนา เชื้อชาติ และความคิดต่าง ๆ ที่มีทักษะเฉพาะ ก็สามารถนำมาร่วมทีมงานเพื่อการให้เข้ามาทำงานด้านการศึกษามากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้สูงอายุที่มีองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ปราชญ์ชาวบ้านที่มีทักษะเฉพาะก็สามารถนำมาร่วมทีมงานเพื่อการพัฒนา ระบบการศึกษาในสถานศึกษา

4. การพัฒนาวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การทางการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทในสังคมไทยที่ไม่ล้าสมัยว่า สังคมไทยมีรากเหง้า

ทางประเพณีและวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับพระพุทธศาสนาทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารจำเป็นต้องมีลักษณะของชาวพุทธที่ดีมีองค์ความรู้ทางหลักธรรม เพื่อสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์การแบบเชิงพุทธให้มากยิ่งขึ้น

5. การสร้างอุดมการณ์และคุณธรรมที่โดดเด่นในเชิงประจักษ์
แก่งลังคมนั้น ๆ ให้เกิดความเห็น ร่วมให้มากที่สุดที่สามารถชี้้นำกระแสแห่งความคิดของคนส่วนใหญ่ในสังคมให้สามารถเดินตาม อุดมการณ์เพื่อการเรียนรู้ของการเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งอุดมการณ์ของผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมาย

6. ความมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การเป็นผลผลิต และผลลัพธ์ของผู้บริหารในการเป็นผู้นำในองค์การนั้น ๆ เพราะการเป็นผู้นำจำเป็นต้องอย่างมากต่อการสร้างตัวชีวิต ความสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่งในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การที่จะปรากฏผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญว่ามีความสุขในการเล่าเรียน มีความดีในการดำเนินชีวิต และมีความเก่ง ในการประกอบอาชีพของตนเอง

วาริน แซ่ตู (2562, หน้า 80 – 92) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร หมายถึง ลักษณะการแสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การทำงาน ด้วยความเพียรพยายามอดทนของผู้บริหาร เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ ทุ่มเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน รวมถึงพยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถติดต่อสื่อสาร แสวงหา แบ่งปันข้อมูลที่ทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษา มีความร่วมมือกันอย่างสามัคคี เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยให้การดำเนินงานใน องค์การราบรื่น การพูดคุยประสานงาน ผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรได้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูทำความรู้จักกัน มีการพูดคุย และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูคิดว่าสิ่งที่ทำนั้นจะทำได้สำเร็จ ใช้คำพูดเพื่อเร้าใจให้ครูมั่นใจและกระตือรือร้น กระตุ้นให้ครูมีความสามารถ พิเศษได้ทำโครงการใหม่ ๆ ให้อาสาสมัครทำงาน การพูดให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง การกระตุ้นให้ครูจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. การสร้างชุมชน หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษารองผู้อำนวยการ ดำเนินงานในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การร่วมพัฒนาคนในชุมชน การเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมในชุมชน ให้ประชาชนในชุมชนใช้สถานที่ในโรงเรียน ได้แก่ หอประชุม ใช้ห้องสมุด ใช้ห้องพยาบาล ใช้โรงอาหาร และใช้สนามกีฬา

ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2564, หน้า 83 – 85) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารที่ผลักดันให้ครูเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานวิชาการ มีความกระตือรือร้นในการใช้ความรู้ความสามารถสร้างผลงาน ให้มีคุณภาพสูง บริหารงานอย่างมืออาชีพ มุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรร่วมกัน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความรักดีและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป เสียสละอุทิศทุ่มเทเพื่อผลสำเร็จขององค์กร

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารที่มีความสามารถในการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้กับผู้ร่วมงานได้ มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นดำเนินการสื่อสารได้ตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน ตรวจสอบข้อมูลและเนื้อหา ก่อนการสื่อสารอยู่เสมอมีทักษะการเป็นผู้ฟังที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นผู้บริหารและครูสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันได้โดยตรง ผู้บริหารสามารถใช้เครื่องมือในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารที่กระตุ้นชักจูงให้ครูใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เสริมแรงทางบวกให้ครู ให้ความสำคัญและใส่ใจต่อการพบปะครูอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สร้างความกระตือรือร้นส่งเสริมความคิดเชิงบวกในการทำงานให้กับครู แก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยการรับฟังข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจากบุคคลและสถานการณ์รอบด้าน มีอิทธิพลในการทำให้ผู้อื่นยอมรับและไว้วางใจ ให้รางวัลในลักษณะต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม

ขวัญและกำลังใจการทำงานของคุณ พัฒนาส่งเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพในการทำงานของคุณ ส่งเสริมให้คุณได้รับการพัฒนาตนเองและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมออย่างเหมาะสมและผลสำเร็จของงานเพื่อให้คุณเห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเอง

4. ด้านการสร้างชุมชน หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา มีการจัดให้มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน จัดกิจกรรมระหว่างครูและชุมชน จัดกิจกรรม การประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน สร้างความร่วมมือกับชุมชนในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หมายถึง ผู้นำยุคใหม่ควรปรับตัวโดยการเปิดกว้างทางด้านข้อมูลข่าวสาร หรือการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์รวมถึงบุคลิกลักษณะที่แสดงออกเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ การสนใจเกิดการยอมรับและนำไปสู่เป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างแท้จริง

สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่

1. ความหมายสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักทฤษฎีนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

McClelland (1973, อ้างถึงใน กฤติน กุลเพ็ง, 2563, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่สามารถผลักดันปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในตำแหน่งงานที่ตนรับผิดชอบ

Spencer & Spencer (1993, p. 19 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูสาด, 2564, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตาม

หน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและหรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Davies & Ellison (1997, p. 39 อ้างถึงใน ขวัญชนก แซ่โค้ว 2565, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทำให้คนปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หรือเกิดผลผลิตที่ดีขึ้น สมรรถนะในมุมมองนี้จึงเป็นปัจจัยชี้้นำที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยนำเข้าที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 ก, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การ กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใด สมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่น

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2558, หน้า 28) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความชำนาญ ความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ทักษะคุณลักษณะเฉพาะมีทัศนคติในตนเองและแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลเหล่านั้นแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 101) ได้สรุปความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลสามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นซึ่งอาจจะเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากการฝึกอบรมและหมายความว่ารวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์การ กล่าวอีกนัยหนึ่งสมรรถนะก็คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการ

อัญชลี หมอแพทย์ (2559, อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง, 2565, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถส่วนบุคคลที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จมีประสิทธิภาพสูงตามมาตรฐานของหน่วยงานหรือองค์กร

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561, หน้า 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า
ความสามารถที่แสดงออกเชิงพฤติกรรม โดย ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ
ต่าง ๆ ที่ตนมีให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทขององค์กร สังคม และวัฒนธรรม
ในสถานการณ์ที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จสูงสุดในการทำงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9) ให้ความหมายว่า
สมรรถนะ หมายถึง ผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะที่ทำให้บุคคล
ประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต

ฐกร พุดิบุรณี (2564, หน้า 92) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ
หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่อยู่ในตัวบุคคลนั้น แล้วทำให้บุคคลนั้นสามารถ
ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์หรือเหนือกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

รัชนิกร แสงสว่าง (2564, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ ผู้บริหาร
สถานศึกษาหมายถึง บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน

วิกานดา จิรพุทธกร (2565, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า
สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของแต่ละบุคคลซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ
ทักษะ พฤติกรรม รวมถึงทัศนคติ ความเชื่อที่สามารถผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ หรือแสดงออกในระหว่างปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือ
สูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

วีรวิชัย อารีสวัสดิ์ (2562, หน้า 227) ได้ให้ความหมายของคำว่า
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ซึ่งประกอบด้วย 8 สมรรถนะหลัก ดังนี้ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 2
การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเองสมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม
สมรรถนะที่ 5 การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและการจูงใจ
สมรรถนะที่ 7 การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์

ธงชัย จันทร์กระจำจ ญัฐภูมิ จัปลคล้าย ชีระพัฒน์ ช้อยนิยม ณปภัช
ทรงโพธิ์ณัฐนิชา อารีรักษ์ ปุณณภา ณะนะรักษ์ ธนากร ชมภูเครือ และ สติพร เซาว์นชัย
(2568, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง
พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะภายในบุคคลที่ทำให้
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนันทีณี สุขสวัสดิ์ ทรงยศ แก้วมงคล และ ดวงกมล แก้วแดง 2566, หน้า 841) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดและมีองค์ประกอบ 5 ประการ 96 ตัวชี้วัด ลักษณะเฉพาะตน นักวางแผนงาน ความรอบรู้แห่งตน นักบริหาร เชิงกลยุทธ์ และนักสร้างสรรค์ มีตัวชี้วัดทั้งหมด 96 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 1 ลักษณะเฉพาะตน 37 ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 นักวางแผนงาน 22 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 ความรอบรู้แห่งตน 14 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 นักบริหารเชิงกลยุทธ์ 12 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ 5 นักสร้างสรรค์ 11 ตัวชี้วัด และจะนำองค์ประกอบดำเนินการไปสร้างรูปแบบต่อไป

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง บุคลิกภาพและแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลใช้ศักยภาพ องค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ในปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้สำเร็จมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์หรือเหนือกว่าเกณฑ์ ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานได้อย่างสูงสุด

2. ประเภทของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่

ผู้วิจัยได้รวบรวมประเภทของสมรรถนะจากนักทฤษฎีนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เท็อน ทองแก้ว (2550, หน้า 23) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของ นักดนตรี นักกายกรรมและนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลขการคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด

มีความสามารถในการผลิตรถยนต์เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด
มีความสามารถในการผลิตสี

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถ
สำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงาน
เลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงาน
ได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน
และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง
ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกันแต่
ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถ
ต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม
 เป็นต้น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553, หน้า 59 – 62) ได้อธิบายการจัดแบ่ง
Competency ที่ใช้กันอยู่ในองค์การ โดยส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. Core Competency (CC) หมายถึง ความสามารถหลักหรือ
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ หลักที่คาดหวังต้องการให้พนักงานทุกคนมีเหมือนกันซึ่ง
ความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะวิเคราะห์มาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ / พันธกิจ
หรือนโยบายขององค์การ ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดความสามารถหลักเพื่อใช้เป็นกรอบในการ
แสดงพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การ และผู้บริหารระดับสูง
แต่ละสายงาน หรือกลุ่มงานต่าง ๆ จะร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดความสามารถหลัก
ที่เหมาะสมของแต่ละองค์การ ทั้งนี้ ความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะมีจำนวนไม่มากนัก
ไม่เกิน 5 ข้อ ซึ่งความสามารถหลักของแต่ละสายงานองค์การที่กำหนดขึ้นนั้นจะไม่ เหมือนกัน

2. Managerial Competency (MC) หมายถึง ความสามารถด้าน
บริหารจัดการองค์กร หรือ Professional Competency (PC) หรือ Structural Competency
(SC) อย่างไรก็ตามถึงแม้จะเรียกชื่อไม่เหมือนกัน แต่แนวคิดเหมือนกัน คือ เป็น
ความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหาร หรือหัวหน้างานขึ้นไปที่ต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา
ความสามารถด้านบริหารจัดการ เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และคาดหวังจากผู้บริหาร
ขององค์การ ทั้งนี้ ความสามารถด้านบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นในองค์การจะมีจำนวนไม่มาก
นักประมาณไม่เกิน 5 ข้อ ผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ความสามารถด้านบริหารจัดการที่คาดหวัง

จากผู้บริหารขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงของแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานต่าง ๆ พบว่าโดยส่วนใหญ่ความสามารถด้านการบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นสำหรับผู้บริหารขององค์กร เช่น ความเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจ การวางแผนงาน วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบริหารเปลี่ยนแปลง การสอน และการพัฒนาทีมงาน ความคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

3. Functional Competency (FC) หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้านตำแหน่งที่มีหน้าที่ต่างกัน FC ของแต่ละตำแหน่งงานจะไม่เหมือนกัน พบว่าการกำหนด FC สามารถแบ่งแยกได้ 2 ส่วน ได้แก่

3.1 Common Functional Competency เป็นความสามารถตามสายงาน / สายวิชาชีพ ทั้งนี้องค์กรจะกำหนดสายงาน/ สายวิชาชีพ โดยพิจารณาลักษณะงานที่เหมือนกัน จัดให้อยู่ในสายงาน / สายวิชาชีพเดียวกัน เช่น สายงานผลิต สายงานบุคคล และธุรการ สายงานบัญชี และการเงิน สายงานขาย และการตลาด เป็นต้น หลังจากนั้นจึงกำหนดความสามารถที่เหมาะสมกับสายวิชาชีพ โดยทุกตำแหน่งงานที่อยู่ในสาขาวิชาชีพ นั้นจะมี Common Functional Competency ที่เหมือนกัน ซึ่งจะมีจำนวนข้อไม่มากนัก ประมาณ 2 – 3 ข้อ อาทิเช่น Common Functional Competency ของสายงานบุคคลและธุรการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การติดต่อประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2 Specific Functional Competency เน้นความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกันแตกต่างกันตามขอบเขตที่รับผิดชอบ (Job Description JD) ของแต่ละตำแหน่งงาน พบว่า Specific Functional Competency จะมีจำนวนข้อไม่มากนัก ประมาณ 2 – 3 ข้อ ตามขอบเขตที่แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้วิเคราะห์หา Specific Functional Competency ก่อน – หลังจากนั้นจึงให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ดังตัวอย่างตำแหน่งพนักงานฝึกอบรมจะมีความสามารถเฉพาะงานตามตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ด้านการฝึกอบรม ทักษะ การบริหารงานฝึกอบรม ความละเอียด รอบคอบ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากพนักงานสรรหาจะมีความสามารถเฉพาะงาน ได้แก่ ความรู้ด้านการสรรหาคัดเลือกทักษะการสัมภาษณ์งาน และการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ เป็นต้น ดังนั้น ในการกำหนด Competency ทั้ง 3 ประเภทของแต่ละองค์การจะ แตกต่างกัน พบว่า Competency เป็นปัจจัยที่สำคัญที่องค์การหลายแห่งได้นำมาใช้ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยกำหนดให้น้ำหนักรวม

มีค่าเท่ากับ 100% และมีน้ำหนักรวมมากระจายแบ่งสัดส่วนของ Competency ทั้ง 3 ประเภท ได้แก่ Core Competency Managerial Competency และ Functional Competency ซึ่งน้ำหนักของ Competency ทั้ง 3 แบบนี้ในแต่ละองค์การจะไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับว่า องค์การให้ความสำคัญกับประเภทใดมากกว่ากัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 ก, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH)
2. การบริการที่ดี (Service Mind – SERV)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise – EXP)
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity – ING)
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 2 – 15) ได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (self – development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือ

ทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธา ในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลและแสดง คุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็น รูปธรรม ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การ ออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (student development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดหาข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้น เรียน/ประจำวิชาการ กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น / รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมี ความสุข และปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis & synthesis & classroom research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship & collaborative building for learning management) หมายถึง การประสาน ความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ปรัดถร รติพิทยาวงศ์ (2559, หน้า 23) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ สามารถแบ่งเป็นหลัก ๆ ได้ 3 ประเภท ซึ่งส่งผลต่อกันและกัน คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติความเชื่อและอุปนิสัย
2. สมรรถนะเกี่ยวกับการทำงาน (Functional competencies) เป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีโดยการเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อให้เกิดประสบการณ์และสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน
3. สมรรถนะองค์กร หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กร เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ใช้สมรรถนะส่วนบุคคลและสมรรถนะเกี่ยวกับการทำงานปฏิบัติและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ที่วางไว้

โชติชวัล พุทธิกาญจน์ (2562, หน้า 22 – 23) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง ความสามารถหลักที่ทุกคน จำเป็นต้องมีซึ่งอาจแบ่งได้ 3 ประเภทตามบริบทขององค์กร คือ

1.1 ความสามารถหลักของทุกคนในองค์กร (organization competency) หมายถึง ความสามารถที่จำเป็นของพนักงานทุกคนตั้งแต่ระดับแรงงานระดับปฏิบัติการ และระดับบริหารทั้งระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง เช่น ความรู้เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาขององค์กร โครงสร้างองค์กร ค่านิยม กฎระเบียบข้อปฏิบัติทั่วไป เป็นต้น

1.2 ความสามารถหลักของทุกคนในฝ่าย หรือแผนก

(department division competency) หมายถึง ความสามารถที่จำเป็นของพนักงานทุกคน ทุกระดับของฝ่าย หรือแผนกในองค์กร เช่น ในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ พนักงานทุกคนจะต้องสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับกฎระเบียบการเข้าออกงาน การลาหยุด และสวัสดิการเบื้องต้นได้ และต้องมีความสามารถในการใช้โปรแกรมไมโครซอฟออฟฟิศ และสามารถนำเสนอนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในที่ประชุมหรือต่อพนักงานจำนวนมากได้

1.3 ความสามารถหลักของทุกคนในหน่วยงาน (section / unit competency)

หมายถึง ความสามารถที่จำเป็นของพนักงานทุกคน ทุกระดับของหน่วยงาน เช่น ในส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานทุกคนจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการเข้ารับฝึกอบรมและพัฒนาต้องสามารถเขียนโครงการฝึกอบรมและต้องสามารถดำเนินการและประสานงานจัดโครงการฝึกอบรมได้ เป็นต้น

2. ความสามารถเฉพาะตำแหน่งหรือส่วนบุคคล (function / individual competency)

หมายถึง ความสามารถตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละคน เช่น ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกส่วนงานพร้อมทั้งรู้ และเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่หากเป็นเจ้าหน้าที่ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD office) อาจจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD tools) โดยตรง เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะเฉพาะบุคคล คือ บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิดความเชื่อและอุปนิสัยที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้

3. การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่

ผู้วิจัยได้รวบรวมความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารโดยมีรายละเอียด ดังนี้
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, หน้า 8)
ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือ
ที่ศธ 0206.6 ว18 ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2559 หลักสูตรการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อ 2.2 สมรรถนะทางการบริหารให้ประเมินในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์
6. การสื่อสารการจูงใจ
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
8. การมีวิสัยทัศน์
9. ภาวะผู้นำ

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหนังสือ
ที่ ศธ 0206.7/ว4 ลงวันที่ 21 มกราคม 2562 หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา เพื่อให้การพัฒนาพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อน
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษามีอุดมการณ์วิสัยทัศน์บุคลิกภาพ
ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาประกอบกับ
นโยบาย กระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิรูป
การศึกษาและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 19 (4) และมาตรา
80 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จึงกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2562ก, หน้า 1 – 3)

หลักเกณฑ์

1. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นการพัฒนาผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และต้องพัฒนาสมรรถนะในลักษณะองค์รวมมีความยืดหยุ่น ทั้งสาระการ พัฒนาและวิธีการให้มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีวัตถุประสงค์ให้ผ่านการพัฒนาอุดมการณ์ วิสัยทัศน์บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน

วิธีการ

1. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาให้มีการพัฒนาสมรรถนะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์โดยมีขอบข่ายการพัฒนา ดังนี้

1.1 คุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ (ไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง) ประกอบด้วย รักศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของ ผู้อำนวยการสถานศึกษามุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน โดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (ไม่น้อยกว่า 21 ชั่วโมง) ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางวิชาการและสามารถส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาของชาติ

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการจัดการเรียนรู้สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาให้มีความสำคัญและสามารถพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและท้องถิ่นสามารถจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การบริหารจัดการในสถานศึกษา (ไม่น้อยกว่า 27 ชั่วโมง)

ประกอบด้วย ความสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ภารกิจของสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า สามารถบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความสามารถในทางวิชาการ สามารถบริหารจัดการระบบภาคีเครือข่ายการพัฒนาสถานศึกษา สามารถนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผล สามารถวิเคราะห์กฎหมาย กฎระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. วิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้สภาพจริงการฝึกปฏิบัติการเรียนรู้จากผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเสนอแนะการเรียนรู้จากระบบพี่เลี้ยงและเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาดูงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และวิธีการอื่นตามความเหมาะสม

3. การประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาโดยจัดให้มีการประเมินผล ก่อนเข้ารับการพัฒนาระหว่างพัฒนาและเมื่อสิ้นสุด

การพัฒนา มุ่งเน้นการประเมินสภาพจริงและคุณภาพของงานด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายโดยยึดวัตถุประสงค์การพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ผู้เข้ารับการพัฒนามีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนามิ่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมดและต้องผ่านเกณฑ์การประเมินผลทั้งในส่วนของการประเมินผลระหว่างการพัฒนาและการประเมินเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาไม่ว่าจะร้อยละ 80

ผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาต้องเข้ารับการประเมินใหม่ทั้งหมด

4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษาแล้วแต่กรณีกับสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาโดยรวมกับสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานอื่นและจัดทำรายละเอียดหลักสูตรตามขอบข่ายการพัฒนาเสนอ ก.ค.ศ. เพื่อทราบแล้วดำเนินการพัฒนาและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาให้ ก.ค.ศ. ทราบ

มาตรฐานการพัฒนา

ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแล้วแต่กรณีดำเนินการตามมาตรฐานการพัฒนาดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการ

จัดทำหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาจัดทำแผนพัฒนาคัดเลือกวิทยากรและวิทยากรที่เลี้ยงจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิทยากรจัดวิทยากรเป็นคณะหรือทีมจัดการเรียนรู้สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและการประเมินผลการพัฒนากับวิทยากรและดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดโดยยึดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอจัดระบบควบคุมคุณภาพการพัฒนารวมทั้งกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาให้ ก.ค.ศ. ทราบ

2. วิทยากรและวิทยากรที่เลี้ยง

วิทยากรและวิทยากรที่เลี้ยงต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสม มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์ ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในทางวิชาการทางการบริหารศึกษา และเรื่องที่เกี่ยวข้องมีความรับผิดชอบการพัฒนา

และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนามีความสนใจกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

3. สื่อ และนวัตกรรมการศึกษา

จัดคู่มือ สื่อและนวัตกรรมประกอบการพัฒนาส่งผลให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน จัดเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์และโสตทัศนูปกรณ์ที่มีเนื้อหาความรู้ทางวิทยาการทันสมัยเข้าถึงสะดวก มีคุณภาพดีมีปริมาณเพียงพอช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความสนใจ กระตือรือร้น และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

4. สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนา

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนา

5. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการประเมินสภาพจริงอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานเพื่อปรับปรุงพัฒนาโดยยึดวัตถุประสงค์การพัฒนาคือเป็นหลัก

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือ ที่ ศธ 0206.7/ว6 ลงวันที่ 28 มีนาคม 2562 เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2562ข, หน้า 1 - 2)

วัตถุประสงค์

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ
2. การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
3. การให้รางวัล
4. การให้ออกจากราชการ

5. การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

โดยประเมินปี ละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

แบบประเมิน

1. แบบประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานการสอน
2. แบบประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานบริหารสถานศึกษา
3. แบบประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานบริหารการศึกษา
4. แบบประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานศึกษานิเทศก์

รายการประเมิน

องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 2 องค์ประกอบ
คะแนนรวม 100 คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและผลการ
ปฏิบัติงาน คะแนน 70 คะแนน

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานในการรักษา
วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน 30 คะแนน

เกณฑ์การประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา คะแนนรวม 100 คะแนน แบ่งเป็นองค์ประกอบที่ 1 (70 คะแนน)
และองค์ประกอบที่ 2 (30 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงาน
โดยให้ผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินตามสภาพและการ

ปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมิน โดยมีระดับประเมิน 5 ระดับจากน้อยไปหามากตั้งแต่ระดับ 1 – 5

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวน 6 รายการ รายการประเมินละ 5 คะแนน รวม 30 คะแนน โดยให้ผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมิน

5. เกณฑ์การตัดสิน

ให้สรุปผลการประเมินว่าผู้รับการประเมินอยู่ในเกณฑ์ตัดสินระดับใด ดังนี้

- ดีเด่น (ร้อยละ 90.00 ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ 80.00 – 89.99)
- ดี (ร้อยละ 70.00 – 79.99)
- พอใช้ (ร้อยละ 60.00 – 69.99)
- ปรับปรุง (ร้อยละ 59.99 ลงมา)

มานะ ครูธาโรจน์ (2563, หน้า 365 – 366) การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0 ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารให้ครอบคลุมทั้ง 6 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา ข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารเพื่อการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษา ให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการแสวงหาความรู้ใหม่ คือผู้บริหารควรมีทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียน ภาษาอังกฤษ สามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ เตรียมพร้อมในการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก และมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะภาษาอังกฤษ

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้นวัตกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ คือผู้บริหารควรมีการ

จัดทำแผนการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาและมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้นวัตกรรมการบริหาร เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมศักยภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารยุคใหม่ คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา ควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและต้องการเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาคือการเป็นผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมบรรยากาศทาง วิชาการของสถานศึกษาและความสามารถในการเขียนงานวิชาการและมีความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะด้านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดทำเอกสารทางวิชาการ เพื่อใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ใช้กระบวนการ บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล คือผู้บริหารมีความชัดเจนในการปฏิบัติงานและ มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล บริหารงาน บริหารคนโดยนำหลักธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารคำนึงถึงความถูกต้องชอบ ธรรมเหตุและผล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารเป็นเหมือน กรอบมาตรฐานในการพัฒนาครูและผู้บริหาร เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและเป็น มาตรฐานในการสรรหาและประเมินบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายและตัวชี้วัด ขององค์กร

4. การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่

ผู้วิจัยได้รวบรวมหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ ดังนี้

ปรียาภรณ์ ราชนิกษ์ (2559, หน้า 27) ให้ความหมายว่า สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการสถานศึกษา มีคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่แสดงออก

ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 4) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไปที่มีความสามารถเชิงบูรณาการจากการนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะมาเป็นองค์ประกอบหลักประยุกต์ใช้ร่วมกับทัศนคติ ค่านิยม เจตคติ เป็นแรงขับเคลื่อนภายในจนสามารถบริหารจัดการ และแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริงอย่างได้ผลสูงสุดจนเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9) สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้

1.1 การบริหารงานวิชาการ คือ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การวัดและการประเมินผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

1.2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาและแนวทางการนำไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. สมรรถนะด้านทักษะ

2.1 การบริหารงานวิชาการ คือ ผู้บริหารต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การตัดสินใจและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2.2 การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสาร การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงบันดาลใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง

3.2 คุณธรรมและจริยธรรม คือ ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม โปร่งใส รับผิดชอบและความเป็นกัลยาณมิตร

สมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21
สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4) ประกอบด้วย สมรรถนะ 7 ด้าน
และ 2 ทักษะ ดังนี้

1. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน และซับซ้อนความสามารถ
ของผู้บริหารที่จะต้องตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว รอบคอบ และชาญฉลาด อีกทั้งต้อง
สามารถเชื่อมโยงสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และต้องมีการประเมินความเสี่ยงอยู่
ตลอดเวลา มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างละเอียดรอบคอบทุกด้าน
2. การยืดหยุ่น และปรับตัวต่อสถานการณ์ ผู้บริหารต้องตระหนักถึง
การเปลี่ยนแปลงและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ต้องคำนึงถึงวิธีการ แนวทางการ
แก้ปัญหา การบริหารงานต้องมีความยืดหยุ่น และปรับตัวต่อสถานการณ์รอบตัวได้อย่าง
ทันท่วงที ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม
3. การประสานสัมพันธ์กับทุกภาคส่วน และสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย
ผู้บริหารต้องเข้าใจและตระหนักถึงโครงสร้างและความสัมพันธ์หน่วยงาน โดยสร้างการ
มีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงาน
ที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิดประสบการณ์ที่แตกต่าง เปิดรับมุมมองและวิธีการทำงาน
ที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ และต้องเตรียมความพร้อมที่จะปรับรูปแบบการทำงาน
ของตัวเอง รวมทั้งจะต้องมุ่งการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม
4. การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม
จริยธรรม ผู้บริหารต้องปรับตัวในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้
ส่วนเสีย สามารถเป็นที่พึ่งในทุกเรื่อง ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว
โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อสร้างศรัทธาและความเชื่อใจ
5. การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องในโลกที่ปั่นป่วน (Disruptive
World) ผู้บริหารต้องมีความตระหนักรู้ ตื่นตัวในสถานการณ์ของโลกอยู่ตลอดเวลา
เพื่อที่ตัวเองจะได้รู้เท่าทันสถานการณ์รอบตัวและสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงาน
รวมทั้งจะต้องผลักดัน และต้องเปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร
ให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย
6. การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบ
ในระยะยาว เพื่อรักษาความสมดุลระหว่างการบริหารงานในปัจจุบัน และรับมือการ
เปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น
ตามมาในอนาคต

ดั่งนี้

2. สมรรถนะตามสายงาน (functional competency) คือ สมรรถนะของบุคคลในแต่ละกลุ่มงานหรือตำแหน่งซึ่งเป็นผลจากความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งนั้น ๆ ประกอบด้วย ความเข้าใจองค์กร การมองภาพองค์กรรวม ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ การสืบเสาะหาข้อมูล การดำเนินการในเชิงรุก

4. สมรรถนะสายบริหาร (managerial competency) คือ
ความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการนำความรู้ทักษะทางการ
บริหารไปใช้ในการบริหารงานที่ได้รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ

5. สมรรถนะการวางแผนการบริหารจัดการ เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคคลควางานหรือกิจกรรมอะไรที่จำเป็นต้องทำและสามารถกำหนดได้ว่างานหรือกิจกรรมเหล่านั้นจะกระทำให้สำเร็จได้ด้วยวิธีใด (How they can be done) ต้องใช้

ทรัพยากรอะไรบ้าง รวมทั้งต้องสามารถติดตามและตรวจสอบจนมั่นใจได้ว่างานหรือกิจกรรมเหล่านั้นได้กระทำจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงทักษะหรือความสามารถของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง “ผู้บริหาร” คนทั่วไปมักคิดถึงความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการมาก่อนเป็นอันดับแรก Competency

6. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจกรรมทุกชนิด ในสถานศึกษา หรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด

รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563, หน้า 6 – 8) ได้ศึกษาเรื่องผลการศึกษา สมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย สมรรถนะ 7 ด้าน ดังนี้

1. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน และซับซ้อน การปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 ที่มีความซับซ้อนและไม่ชัดเจน ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐของไทยจะต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว รอบคอบ และชาญฉลาด โดยจะต้องอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างละเอียดและรอบด้าน อีกทั้งจะต้องสามารถเชื่อมโยงสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และต้องมีการประเมินความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากบางสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นอาจจะยังไม่เคยมีแนวทางแก้ไขหรือปฏิบัติมาก่อน เช่น การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid – 19) ดังนั้น ความกล้าตัดสินใจดำเนินการหรือไม่ดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อนจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก (Courage and Decisiveness)

2. การยืดหยุ่น และปรับตัวต่อสถานการณ์ เนื่องจากการบริหารราชการในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นวัตกรรม และตลอดเวลา จึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารระดับสูงภาครัฐของไทยเป็นอย่างมาก ตัวอย่างการระบาดของโรค Covid – 19 ที่แพร่กระจายไปทั่วโลกอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาไม่กี่เดือน ทำให้ผู้บริหารระดับสูง ภาครัฐต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหา หรือการปฏิบัติแบบเดิม ๆ ดังนั้น จึงต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์รอบตัวได้อย่างทันท่วงที่ (Flexibility and Adaptability)

3. การประสานสัมพันธ์กับทุกภาคส่วน และสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย แม้ความก้าวหน้าในวิทยาการสมัยใหม่ในหลาย ๆ ด้านอาจช่วยให้เศรษฐกิจเติบโตเพิ่มขึ้น

อย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว แต่ขณะเดียวกันก็อาจทำให้สังคมเกิดความแตกต่างและความเหลื่อมล้ำมากขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากการกีดกันทางเชื้อชาติ ศาสนา ชนชั้น หรือความเชื่อทางการเมืองของภาคส่วนและกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งมีความหลากหลาย ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐของไทยจึงต้องเข้าใจและตระหนักถึงความท้าทายดังกล่าว และต้องเตรียมความพร้อมที่จะปรับรูปแบบการทำงานของตัวเองและของหน่วยงาน โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทางความคิดและประสบการณ์ที่แตกต่าง เปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งจะต้องมุ่งการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง โดยจะต้องสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างหน่วยงานรัฐกับรัฐ รัฐกับภาคเอกชน และรัฐกับภาคประชาชน ทั้งนี้ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องผ่านการสื่อสารที่ดีเพื่อให้ทุกคนเกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน (Collaboration and Communication Across Generations and Sectors)

4. การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม การบริหารงานภาครัฐมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับประโยชน์สูงสุดและเท่าเทียมกัน ขณะที่ประชาชนก็คาดหวังให้รัฐมุ่งมั่นปฏิบัติงานราชการอย่างเป็นธรรม รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐของไทยต้องปรับตัวในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนว่าภาครัฐสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในเรื่องต่าง ๆ ได้ รวมทั้งสร้างศรัทธา และความเชื่อใจจากผู้ที่จะต้องทำงานร่วมกันไม่ให้เกิดข้อกังขาในการตัดสินใจหรือในการปฏิบัติงาน การสร้างความไว้วางใจและศรัทธาอาจเริ่มจากการลดการปฏิบัติต่อกันโดยยึดถือลำดับชั้น การบังคับบัญชาซึ่งมักจะปิดกั้นการแสดงความคิดเห็น แต่ต้องมีการแบ่งปันและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารระดับสูง ภาครัฐจะต้องยึดถือไว้เสมอในการปฏิบัติงานกับคนในองค์กรหรือประชาชน คือ “ความซื่อสัตย์สุจริต” และ “การไม่เลือกปฏิบัติ”

5. การเรียนรู้และเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง ในโลกที่ปั่นป่วน (Disruptive World) โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่ปั่นป่วน (Disruptive World) มีสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีบางอย่างที่เกิดขึ้นก็ยังคงอยู่ บางอย่างเกิดขึ้นแล้วก็หายไปอย่างรวดเร็ว เพราะถูกแทนที่จากเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นตามมา ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐของไทยจึงต้องมีความตระหนักรู้ และมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง มีความกระหายที่จะเรียน

รู้อยู่ตลอดเวลาตามที่ Steve Jobs เคยกล่าวไว้ว่า “Stay hungry, stay foolish” เพื่อที่ตัวเองจะได้รู้เท่าทัน สถานการณ์รอบตัวและสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงานภาครัฐ (Learning Agility) รวมทั้งจะต้องผลักดันและ ส่งเสริมคนในองค์กรให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

6. การบริหารจัดการ ภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว แม้ว่าการบริหารจัดการภาครัฐจะมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน แต่ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐของไทยจะต้องสามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานในระยะสั้นควบคู่ไปกับการเตรียม ความพร้อมในการพัฒนาประเทศระยะยาว และต้องสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย (Forward Thinking and Long Term Planning) ดังนั้น การรักษาสมดุลระหว่าง การบริหารงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันกับการคาดการณ์ผลต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมาในอนาคต จึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารระดับสูงภาครัฐในปัจจุบันและอนาคต

7. การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น การให้อำนาจและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (Empowering and Developing Others) เป็นสมรรถนะสำคัญในการบริหารคนของผู้บริหารระดับสูง จากการเก็บข้อมูลพบว่า บุคลากรภาครัฐรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถที่ยังอยู่ในระบบราชการมักขาดการมีส่วนร่วมในการรับรู้และขับเคลื่อนนโยบายของประเทศ ขาดโอกาสในการซักถามหรือแลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้บริหารระดับสูง หรือเมื่อมีความสงสัยหรือไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานของส่วนราชการก็ไม่ได้รับการชี้แจงที่ชัดเจนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา ไม่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้หรือทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงไม่ได้รับความไว้วางใจ หรือให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ และคุณภาพตัดสินใจที่จะออกจากระบบราชการไปสู่ตลาดแรงงานภาคเอกชนที่มีกลไกการทำงานที่ยืดหยุ่นและรวดเร็ว ซึ่งเหมาะสมกับวิถีชีวิตและกระบวนการคิดของคนรุ่นใหม่มากยิ่งขึ้น

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564, หน้า 14 – 15) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยกล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาได้อย่างโดดเด่น เป็นลักษณะ

ที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถทำงานและขับเคลื่อนองค์กร ให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ทำงานด้วยความยึดมั่น ประองตองสมานฉันท์ ให้กำลังใจบุคลากรเสริมแรง สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสามัคคี ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่น บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จ สื่อสารด้วยการเขียน พูดกับบุคลากรในองค์กรให้เข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการบริหารจัดการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานชัดเจนตรงกับความสามารถบุคลากรในทีม เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ติดตาม สรุปปัญหาที่เกิดขึ้นและหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกันในทีม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีการสร้างเครือข่ายพันธมิตร ความร่วมมือกับชุมชนให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ มีเป้าหมายในการปฏิบัติอย่างชัดเจน บริหารงานให้มีคุณภาพ ความสมบูรณ์ ครบถ้วน เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีการค้นหา นำความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถในการพัฒนางานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการวัดและประเมินผลของงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนงานและตรงตามวัตถุประสงค์ และมีขั้นตอนทำงานเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

3. การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถเข้าใจสถานการณ์ และปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรที่เกิดขึ้น สามารถวิเคราะห์ปัญหาย่อยมีขั้นตอน วิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนได้ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์กับปัญหาต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล มีทักษะ กระบวนการคิด ฟัง พูด อย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาเป็นการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณญาณ และเหตุผล ด้วยเทคนิคหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ปัญหา

4. การสื่อสารและแนวโน้ม หมายถึง มีความสามารถสื่อสารด้วยการพูด เขียน ฟัง ใช้สื่อหรือเทคโนโลยีได้เหมาะสมถูกต้อง ทำให้บุคคลอื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน หรือด้วยกิริยาท่าทาง การแสดงออกให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ เป็นที่น่าเคารพ ยกย่องจากบุคคลอื่น สามารถใช้จิตวิญญามวลชนในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรในองค์กรเห็นคล้อยตาม ยอมรับ และสนับสนุนความคิด เจรจาลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างถูกต้อง และนำมาปฏิบัติได้จริง เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรสำเร็จ

5. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการกำหนดทิศทางแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดนโยบายใหม่ ๆ และ เป้าหมายตามสถานการณ์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของประเทศ และสามารถปฏิบัติได้จริง มีการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผนสำหรับอนาคต สามารถวางแผนหรือคาดการณ์ ความสำเร็จในอนาคตได้ มีการปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายหลักขององค์กรให้งาน มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำด้านการ เปลี่ยนแปลงมีภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน และความเป็นเลิศทางวิชาการ

6. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล ใช้จัดการเรียนรู้ได้อย่าง หลากหลาย มีเทคนิควิธีการสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ สร้างภาพลักษณ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานผ่านสื่อออนไลน์ รู้กฎหมายดิจิทัล ตรวจสอบและติดตาม และมีความสามารถประเมินความคุ้มค่า กำกับ ติดตามและ ประเมินผลการใช้ได้อย่างถูกต้อง

ชริกา ไชยเดช (2562) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการ จัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกสมรรถนะได้ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถวางแผนการกำหนดเป้าหมายแผนปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้อย่างเป็น ระบบ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้วิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง ประเมินผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุง พัฒนางานให้ดีขึ้นและมีความสามารถ ปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ขั้นตอนในการให้บริการบนพื้นฐานของข่าวสาร ความรู้ ภาวะเบี่ยงของสถานศึกษามีความตั้งใจ เต็มใจในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี มีความสุขในการให้บริการ ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ การนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงระบบให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

3. ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง การสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สถานศึกษา วิชาชีพอยู่เสมอ การขยายผลจากการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์แก่ผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นกับผู้อื่นเพื่อพัฒนางานและตนเอง

4. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานสู่เป้าหมายความสำเร็จ มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาในสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น

ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565, หน้า 6 – 7) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกสมรรถนะได้ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ สามารถสร้างสรรค์ผลงาน การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนหน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการและการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความตั้งใจและความพยายามของตนเองในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน นักศึกษา ตลอดจนบุคลากรของ ภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทুম่ทำงานด้วย

หัวใจบริการอย่างเต็มที่และมีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็วเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตาม องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนา งาน การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้แล้ว มีการ สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การแลกเปลี่ยนแสดง ความคิดเห็นและการสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์การและวิชาชีพ

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดง บทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ลักษณะของทีมที่ดี ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการ ทำงานเป็นทีมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจ และใส่ใจในการทำงาน ช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถ ยกย่องชมเชยให้รางวัลและให้เกียรติสมาชิก ในทีมเสมอ รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ อีกทั้งให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและร่วมมือกับสมาชิกในทีมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ชูขวัญ รัตน์พิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566, หน้า 16 – 28) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World จำแนกสมรรถนะของผู้บริหารมี 10 สมรรถนะ ได้แก่

1. ความสามารถในการแก้ปัญหา และการใช้กลยุทธ์ การคิด วิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดเชิงระบบ การวางแผน การคาดการณ์ การนำทางการควบคุม การแก้ปัญหา เป็นต้น
2. ศิลปะการบริหารทรัพยากรบุคคล การทำงานกับคนเกี่ยวข้อง กับการเสริมพลังอำนาจ การร่วมมือทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ การเป็นเครือข่าย การระดม ความคิดร่วมกันสร้างสรรค์งาน มีกรอบความคิดที่ดี (Growth Mindset) การทำงานเป็นทีม การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีสุขภาวะ เป็นต้น
3. มีความฉลาดทางอารมณ์ เกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ในตัวเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง การตระหนักรู้ทางสังคม การคิดอย่างลึกซึ้ง การฟังอย่างลึกซึ้ง ความสามารถในการสื่อสาร เป็นต้น
4. มีภาวะการเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ ความมั่นใจ การสนับสนุนช่วยเหลือ การเข้าใจและเห็นใจ การรับมือความเสี่ยง มีความคล่องตัว

มีการปรับตัวและยืดหยุ่นที่ดี มีการสื่อสารที่ดี มีความโปร่งใส การตัดสินใจด้วยความมั่นใจ มีลักษณะคุณภาพของผู้นำ มีความยุติธรรม มีคุณธรรม เป็นต้น

5. การดูแล และพัฒนาตนเอง เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพร่างกาย และจิตใจที่ดี มีอารมณ์ดี อดทนต่อความเครียด มีความสมดุลในชีวิต และการทำงาน ปรับตัวได้ดี เป็นต้น

6. การพัฒนาและเรียนรู้ เกี่ยวข้องกับการศึกษาเล่าเรียน การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้จากประสบการณ์ การพัฒนาทักษะใหม่เพื่อใช้ในงาน (Reskilling) การยกระดับทักษะเดิม ให้ดีขึ้น (Upskilling) เป็นต้น

7. เทคโนโลยี เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีและการนำเทคโนโลยีไปใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเทคโนโลยีเครือข่าย การปรับปรุงกระบวนการ และระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ

8. สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ การคิด นวัตกรรม การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างสรรค์ การระดมสมอง การมีความคิด ที่ไม่ซ้ำใคร เป็นต้น

9. ใช้สมรรถนะเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล แบบองค์รวม การจัดการเรียนรู้เน้นพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนและการวัดและประเมินผลแบบ องค์รวม

10. ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เป็นต้น
 นิติ ญาณะ (2566, หน้า 36) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ ได้จำแนก สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลดังนี้ 1. ด้านความสามารถในการใช้และบริหาร เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน 2. ด้านความสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3. ด้านความสามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการศึกษา

รัตนกรณ จันท์ปิง (2566, หน้า 8 – 9) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์ การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกได้ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็น แบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่นาเคารพศรัทธา น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้สามารถ

ควบคุมอารมณ์ได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง สร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะมีการประพฤติตนที่คำนึงถึงประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมผู้บริหาร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างดีสำหรับบุคลากร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับบุคลากร ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจซึ่งให้เห็นความต้องการขององค์กรในอนาคต อย่างชัดเจน ผู้นำอุทิศตนในการทำงานเพื่อแสดงความเชื่อมั่นให้บุคลากรเห็นความตั้งใจว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้แน่นอน มีการคาดการณ์สถานการณ์อนาคต ในแง่บวกและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้สร้างให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่ผู้ตาม

3. การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีกระตุ้นให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่าง ต้องมีวิธีแก้ไข มีการให้กำลังใจบุคลากรให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ นำทีมรวมหา แนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน และพัฒนาองค์กร

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องเป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษาของผู้ตามให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน พัฒนาเอาใจใส่ให้การดูแลบุคลากร เป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้นำเปิดโอกาส ให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการสร้างบรรยากาศและสร้าง โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แนวคิดของ Bapet and Others (2015, p. 9) อ้างถึงใน ณัฐธีรา มีจันทร์ (2562, หน้า 38 – 39) ได้สรุปสมรรถนะผู้บริหารออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. การบริหารตนเอง (Self – management) สามารถของผู้บริหาร ในการบริหารจัดการตนเอง สามารถรักษาสอดคล้องระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้ และสามารถปรับตัวต่อความกดดัน ความเครียดในสถานการณ์ต่าง ๆ

2. การนำผู้อื่น (Leading others) ผู้บริหารต้องมีความสามารถสร้างทีม สร้างแรงจูงใจให้กับคนในทีม สามารถสร้างข้อตกลงร่วมกัน สามารถดึงศักยภาพของคนในทีมออกมาได้ สามารถบริหารจัดการกลุ่มคนในทีม สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือ มีความกระตือรือร้นที่จะรับฟังและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ สร้างการยอมรับ เกิดความทุ่มเทกับงานนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. การบริหารงาน (Task management) ผู้บริหารสามารถมอบหมายงาน และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถจัดอุปสรรคการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

4. นวัตกรรม (Innovation) ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ได้มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น มีทัศนคติ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถบูรณาการความคิดที่หลากหลาย เพื่อการเข้าถึงโอกาสที่คาดไม่ถึงได้

5. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility) ผู้บริหารต้องมีจิตสำนึกให้ ความเคารพนับถือผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสังคมจากการกระทำของตนเอง มีประพฤติดตามหลักธรรมสากล แสดงความเอาใจใส่ในความแตกต่างระหว่างบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีจรรยาบรรณต่ออาชีพ

แนวคิดของ Aitken (2015, p. 19) อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 22) ร่วมกับสำนักงาน The education review office ประเทศนิวซีแลนด์ ได้สรุปสมรรถนะผู้บริหารออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. สติปัญญา (intellectual) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ ความต้องการของผู้อื่น สามารถวิเคราะห์ปัญหา สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์และกำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์กร สามารถจัดการปัญหาของการอยู่ร่วมกันในสังคม การยอมรับ และเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 การเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย

1.2 การคิดเชิงกลยุทธ์

1.3 การบริหารจัดการที่ดี

1.4 การจัดการข้อมูล

1.5 การคิดอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 การตัดสินใจ

1.7 การวางแผนที่ดี

2. การบริหารจัดการผลลัพธ์ (results orientation) หมายถึง ความสามารถในการวางแผน วางระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ตามแผนที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) หมายถึง ความร่วมมือในหมู่คณะเกิดจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความสามารถในการสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจตรงกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถบริหารความขัดแย้งให้เป็นความสร้างสรรค์ได้แก่

3.1 การสื่อสารที่ดี

3.2 การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.3 ภาวะความเป็นผู้นำ

3.4 การให้ความสำคัญกับกลุ่มเป้าหมาย

3.5 การเป็นแบบอย่างและผู้สนับสนุนที่ดี

3.6 บริหารความขัดแย้ง

4. การปรับตัว (adaptability) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ไม่กดดันเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ความกดดัน มีความอดทนต่อการฝึกความรู้สึก และความต้องการของตนเองได้แก่

4.1 ความสามารถในการปรับตัว

4.2 ความสามารถยืดหยุ่น

5. ความเป็นมืออาชีพ (professional) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนางาน ได้อย่างมีมาตรฐาน สามารถส่งเสริม สนับสนุน และจัดการกับการเปลี่ยนแปลง และสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายชุมชน ได้แก่

5.1 ความรู้เกี่ยวกับงานในอาชีพ

5.2 มีวิสัยทัศน์และการแสดงวิสัยทัศน์

5.3 การบริหารจัดการที่ดี ประกอบด้วย การจัดการด้านการเงิน

การจัดการสินทรัพย์ของโรงเรียน การจัดการบุคลากร การจัดการเกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการศึกษา การจัดการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นและการจัดการประชาสัมพันธ์

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อเป็นกรอบและแนวทางสำหรับครู ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ข้างต้น นอกจากนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์เพื่อให้เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษาที่ 11 และสามารถสรุปได้ดังแสดงในตารางสังเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่

แนวคิดนักวิจัย องค์ประกอบของสมรรถนะ ผู้บริหารยุคใหม่	แหล่งข้อมูล												ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบ ที่เลือก
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	ชริกกา ไชยเดช (2562)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	ฤทธิชา บัวศิริ (2563)	รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564)	ณัฐนิชา เขียวออน (2565)	ชูวิทย์ รัตนพิทักษ์ธาดา (2566)	นิติ ญานะ (2566)	รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2566)	Bapet (2015)	Aitken (2015)	12	100	
1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง / การบริหารจัดการ	✓		✓	✓	✓	✓	-			✓	✓	✓	8	66.66	✓
2. การทำงานเป็นทีม / การทำงานร่วมกับผู้อื่น		✓	✓			✓	✓	✓		✓		✓	7	58.33	✓
3. ด้านภาวะผู้นำ	✓		✓			✓		✓		✓	✓		6	50.00	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิดนักวิจัย	แหล่งข้อมูล											ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก	
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	ชริกา ไชยเดช (2562)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	ฤทธิชา บัวศิริ (2563)	รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564)	ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565)	ชูขวัญ รัตน์พิทักษ์ธาดา (2566)	นิติ ญานะ (2566)	รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2566)	Bopet (2015)				Aitken (2015)
องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่													12	100	
4. ด้านสัมพันธภาพ / ปฏิสัมพันธ์ / การสื่อสาร / การใช้ภาษา			✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	7	58.33	✓
5. ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล/การสร้างสรรคนวัตกรรม	✓		✓	✓		✓		✓	✓		✓		7	58.33	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิดนักวิจัย	แหล่งข้อมูล												ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	ชริกกา ไชยเดช (2562)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	ฤทธิชา บัวศิริ (2563)	รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564)	ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565)	ชูขวัญ รัตน์พิทักษ์ธาดา (2566)	นิติ ญานะ (2566)	รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2566)	Bapet (2015)	Aitken (2015)	12	100	
องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่															
6. การพัฒนาตนเอง / การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวและยืดหยุ่น		✓	✓		✓		✓	✓			✓	✓	7	58.33	✓
7. วิสัยทัศน์ / กลยุทธ์ / การวางแผน				✓		✓	-	✓					3	25.00	
8. การตัดสินใจ				✓	✓		-				✓		3	25.00	

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิดนักวิจัย	แหล่งข้อมูล											ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก	
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	ชริกา ไชยเดช (2562)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	ฤทธิชา บัวศิริ (2563)	รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564)	ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565)	ชูขวัญ รัตน์พิทักษ์ธาดา (2566)	นิติ ญานะ (2566)	รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2566)	Bapet (2015)				Aitken (2015)
องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่													12	100	
9. ด้านการบริการ		✓					✓						2	16.66	
10. ด้านการพัฒนาบุคลากร	✓				✓			✓			✓		4	33.33	
11. การมุ่งผลสัมฤทธิ์		✓		✓	✓	✓	✓						5	41.66	

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิดนักวิจัย	แหล่งข้อมูล											ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก	
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	ชริกา ไชยเดช (2562)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	ฤทธิชา บัวศิริ (2563)	รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564)	ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565)	ชูขวัญ รัตน์พิทักษ์ธาดา (2566)	นิติ ญานะ (2566)	รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2566)	Bopet (2015)	Aitken (2015)			
องค์ประกอบของสมรรถนะ ผู้บริหารยุคใหม่															
12. ด้านคุณธรรมจริยธรรม / ธรรมมาภิบาล / ความรับผิดชอบต่อสังคม	✓		✓		✓			✓		✓	✓		6	50.00	✓
13. ด้านทักษะเทคนิค				✓									1	8.33	

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรด้านสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ มีหลากหลาย มุมมองจากนักวิชาการ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดโดยสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด งานวิจัยจำนวน 12 แหล่ง นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ความถี่ โดยเลือกตัวแปร ที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 40 เป็นต้นไป ซึ่งพบว่า สมรรถนะสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ มีจำนวน 7 ด้าน โดยแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมาย คล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ดังนี้

1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านภาวะผู้นำ
4. ด้านเครือข่ายสัมพันธ์
5. ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม
6. ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง
7. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ที่ได้จากการสังเคราะห์จากตาราง 1 โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ คือ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร สถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การวัดและการประเมิน ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4) ให้ความหมายว่า การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว เพื่อรักษาความ สมดุลระหว่างการบริหารงานในปัจจุบัน และรับมือการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้บริหาร ต้องมีความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นตามมาในอนาคต

ฤทธิชา บัวศิริ (2563, หน้า 67 – 68) กล่าวว่า สมรรถนะการ วางแผนการบริหารจัดการ เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคคลว่างานหรือ กิจกรรมอะไรที่จำเป็นต้องทำและสามารถกำหนดได้ว่างานหรือกิจกรรมเหล่านั้นจะกระทำ ให้สำเร็จได้ด้วยวิธีใด (How they can be done) ต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง รวมทั้งต้อง สามารถติดตามและตรวจสอบจนมั่นใจได้ว่างานหรือกิจกรรมเหล่านั้นได้กระทำจนสำเร็จ

ลู่ทางตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงทักษะหรือความสามารถของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง “ผู้บริหาร” คนทั่วไปมักคิดถึงความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการมาก่อนเป็นอันดับแรก Competency

รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563, หน้า 6 – 8) กล่าวว่า การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว แม้ว่าการบริหารจัดการภาครัฐจะมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน แต่ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐของไทยจะต้องสามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานในระยะสั้นควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาประเทศระยะยาว และต้องสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย (Forward Thinking and Long Term Planning) ดังนั้น การรักษาสสมดุลระหว่างการบริหารงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันกับการคาดการณ์ผลต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมาในอนาคตจึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารระดับสูงภาครัฐในปัจจุบันและอนาคต

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเข้าใจสถานการณ์ และปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรที่เกิดขึ้น สามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีขั้นตอน วิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนได้ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์กับปัญหาต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล มีทักษะ กระบวนการคิด ฟัง พูด อย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาเป็นการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้จรรยาบรรณและเหตุผลด้วยเทคนิคหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ปัญหา

รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2566, หน้า 8 – 9) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข มีการให้กำลังใจบุคลากรให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ นำทีมร่วมหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหาในหน่วยงานและพัฒนาองค์กร

Bapet (2015, p. 9) อ้างถึงใน ญัฐธีรา มีจันทร์ (2562, หน้า 38 – 39) กล่าวว่า การบริหารตนเอง (self – management) สามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการตนเอง สามารถรักษาสสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้ และสามารถ

ปรับตัวต่อความกดดัน ความเครียดในสถานการณ์ต่าง ๆ และการบริหารงาน (task management) ผู้บริหารสามารถมอบหมายงาน และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถจัดอุปสรรคการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กร

Aitken (2015, p. 19) อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารจัดการผลลัพธ์ (results orientation) หมายถึง ความสามารถในการวางแผน วางระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ตามแผนที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9); สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4); ฤทธิชา บัวศิริ (2566, หน้า 67 – 68); รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563, หน้า 6 – 8) เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564, หน้า 14 – 15); รัตนภรณ์ จันท์ปิง (2566, หน้า 8 – 9); Bapet (2015, p. 9); Aitken (2015, p. 19)

ตาราง 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล								ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	ฤทธิชา บัวศิริ (2563)	รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563)	เสาวลักษณ์ พิมพ์พูลาด (2564)	รัตนารณ จันทะรัง (2566)	Bapet (2015, p. 9)	Aitken (2015, p. 19)	8	100	
1. การรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ผลกระทบและแก้ไขปัญหา	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	75	✓
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100	✓
3. การมอบหมายความรับผิดชอบและจัดลำดับความสำคัญของงาน	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	5	62.5	✓
4. การวางแผน เตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	6	75	✓

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องที่มีความเห็น สอดคล้องกัน ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ 1) การรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ ผลกระทบและแก้ไขปัญหา 2) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบย่อย ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

จากนักวิชาการและนักวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารที่เปิดกว้างและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การแก้ไขปัญหา และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา สามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว และรับผิดชอบผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร

หลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ประเมิน และวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่ปัจจุบันและอนาคต พลวัตโลก พัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับสถานการณ์ และการใช้ชีวิตในยุคศตวรรษที่ 21 ที่สังคมพหุวัฒนธรรม และโลกยุคดิจิทัล พร้อมทั้ง ยุค BAN World คือโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ที่เปราะบางเต็มไปด้วยความกังวล คาดเดาได้ยากและเข้าใจได้ยาก

2. ด้านการทำงานเป็นทีม

ชริกา ไชยเดช (2562, หน้า 4 – 5) ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานสู่เป้าหมายความสำเร็จ มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4) กล่าวว่า การประสานสัมพันธ์กับทุกภาคส่วน และสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย ผู้บริหารต้องเข้าใจและตระหนักถึงโครงสร้างและความสัมพันธ์หน่วยงาน โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิด ประสบการณ์ที่แตกต่าง เปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ และต้องเตรียมความพร้อมที่จะปรับรูปแบบการทำงานของตัวเอง รวมทั้งจะต้องมุ่งการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความยึดมั่นปรองดองสมานฉันท์ ให้กำลังใจบุคลากรเสริมแรง สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสามัคคี ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่น บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จ สื่อสารด้วยการเขียน พูดกับบุคลากรในองค์กรให้เข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการบริหารจัดการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานชัดเจนตรงกับความสามารถบุคลากร

ในทีม เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานมีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ติดตาม
สรุปปัญหาที่เกิดขึ้นและหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกันในทีม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ
มีการสร้างเครือข่ายพันธมิตร ความร่วมมือกับชุมชนให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565, หน้า 6 – 7) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม
หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน
การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ลักษณะของทีม
ที่ดี ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย
ความตั้งใจ และใส่ใจในการทำงานช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถ ยกย่องชมเชย
ให้รางวัลและให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือ
ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ อีกทั้งให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและร่วมมือกับสมาชิก
ในทีมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ชูขวัญ รัตน์พิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566, หน้า
16 – 28) กล่าวว่า ศิลปะการบริหารทรัพยากรบุคคล การทำงานกับคนเกี่ยวข้องกับการ
เสริมพลังอำนาจ การร่วมมือทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ การเป็นเครือข่าย การระดม
ความคิดร่วมกันสร้างสรรค์งาน มีกรอบความคิดที่ดี (Growth Mindset) การทำงานเป็นทีม
การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีสุขภาวะ เป็นต้น

รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2566, หน้า 8 – 9) กล่าวว่า การกระตุ้น
ทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่จะ
พัฒนาตนเอง โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่าง ต้องมีวิธีแก้ไข
มีการให้กำลังใจบุคลากรให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ นำทีมร่วมหา แนวทาง
ใหม่ ๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหาในหน่วยงานและพัฒนาองค์กร

Aitken (2015, p. 19) อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 22)
กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) หมายถึง ความ
ร่วมมือในหมู่คณะเกิดจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความสามารถในการสื่อ
ความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจตรงกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์สามารถ
บริหารความขัดแย้งให้เป็นความสร้างสรรค์ ได้แก่

1) การสื่อสารที่ดี

- 2) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3) ภาวะความเป็นผู้นำ
- 4) การให้ความสำคัญกับกลุ่มเป้าหมาย
- 5) กรเป็นแบบอย่างและผู้สนับสนุนที่ดี
- 6) บริหารความขัดแย้ง

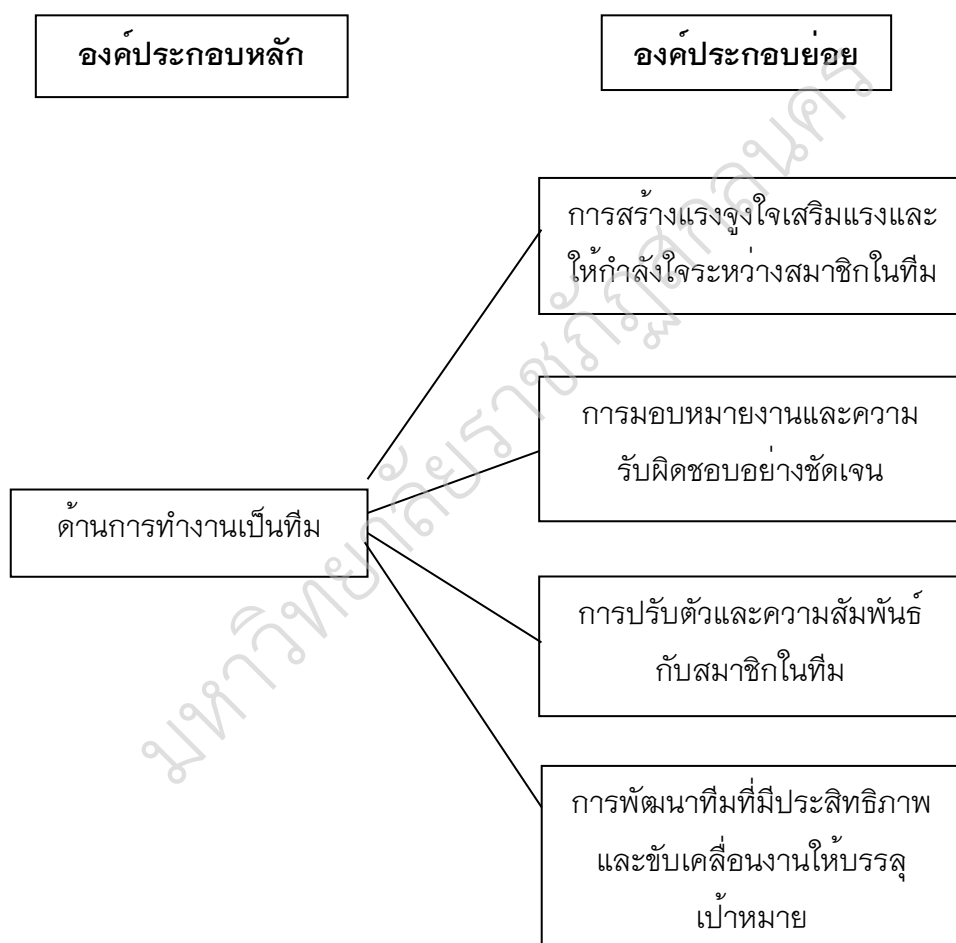
ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2562, หน้า 4 – 5); สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4); เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564, หน้า 14 – 15); ญัฐนิชา เขียวอ่อน (2565, หน้า 6 – 7); ชุขวิญรัตน์พิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566, หน้า 16 – 28); รัตนภรณ์ จันทรปิง (2566, หน้า 8 – 9); Aitken (2015, p. 19) อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 22) ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดัง ตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล							ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	ชริก้า ไชยเดช (2562)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ญาติ (2564)	ณัฐนิชา เขียวออน (2565)	ชูขวัญ รัตน์พิทักษ์ธาดา และ ประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566)	รัตนารณัน จันทร์บึง (2566)	Aitken (2015, p. 19)	7	100	
1. การสร้างแรงจูงใจเสริมแรงและให้กำลังใจระหว่างสมาชิกในทีม	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	6	85.71	✓
2. การมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	-	-	✓	-	-	✓	✓	3	42.85	-
3. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในทิศทางบวก	✓	-	-	-	✓	✓	✓	4	57.14	✓

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล							ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	ชริก้า ไชยเดช (2562)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564)	ณัฐนิชา เขียวอนัน (2565)	ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และ ประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566)	รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2566)	Aitken (2015, p. 19)	7	100	
4. การปรับตัวและความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม	✓	✓	✓	-	-	✓	-	4	57.14	✓
5. การพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	5	71.42	✓

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม จากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องที่มีความเห็นสอดคล้องกัน ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจเสริมแรงและให้กำลังใจระหว่างสมาชิกในทีม 2) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในทิศทางบวก 3) การปรับตัวและความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม 4) การพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบย่อย ด้านการทำงานเป็นทีม

จากนักวิชาการและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือ ความช่วยเหลือของบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนเสริมแรงให้การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน โดยการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในทิศทางบวก การปรับตัวและความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีมที่เกื้อกูลกัน

ระหว่างสมาชิกในที่ม และการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน รวมทั้งแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมและมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนการพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ด้านภาวะผู้นำ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้บริหารต้องมภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4) ให้ความหมายว่า การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการส่งงาน บุคลากร เพื่อการปฏิบัติงาน ความท้าทายคือการเข้าใจพฤติกรรมรายบุคคล สามารถใช้คนได้ตรงกับงาน เพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน การให้อำนาจและการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรับรู้และขับเคลื่อนองค์กร เปิดโอกาส ในการซักถามหรือแลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้บริหาร ผู้บริหารมีบทบาทในการชี้แจงแนวทาง อย่างชัดเจนแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงไปตรงมา ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ หรือทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564, หน้า 14 – 15) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทาง แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดนโยบายใหม่ ๆ และเป้าหมายตามสถานการณ์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของประเทศ และสามารถปฏิบัติได้จริง มีการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผนสำหรับอนาคต สามารถวางแผนหรือคาดการณ์ความสำเร็จในอนาคตได้ มีการปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายหลัก ขององค์กรให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีความเป็น ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงมีภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน และความเป็นเลิศทางวิชาการ

ชูขวัญ รัตน์พิทักษ์ธาดา (2566, หน้า 16 – 28) กล่าวว่า การมี ภาวะการเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ ความมั่นใจ การสนับสนุนช่วยเหลือ การเข้าใจและเห็นใจ การรับมือความเสี่ยง มีความคล่องตัว มีการปรับตัวและยืดหยุ่น

ที่ดีมีการสื่อสารที่ดี มีความโปร่งใส การตัดสินใจด้วยความมั่นใจ มีสัญญาณของผู้นำ มีความยุติธรรม มีคุณธรรม เป็นต้น

รัตนภรณ์ จันท์ปิง (2566, หน้า 8 – 9) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ที่ดีสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ น่าเคารพศรัทธา น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี เป็นผู้มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง สร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรและผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะมีการ ประพฤติตนที่คำนึงถึงประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมผู้บริหาร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากร

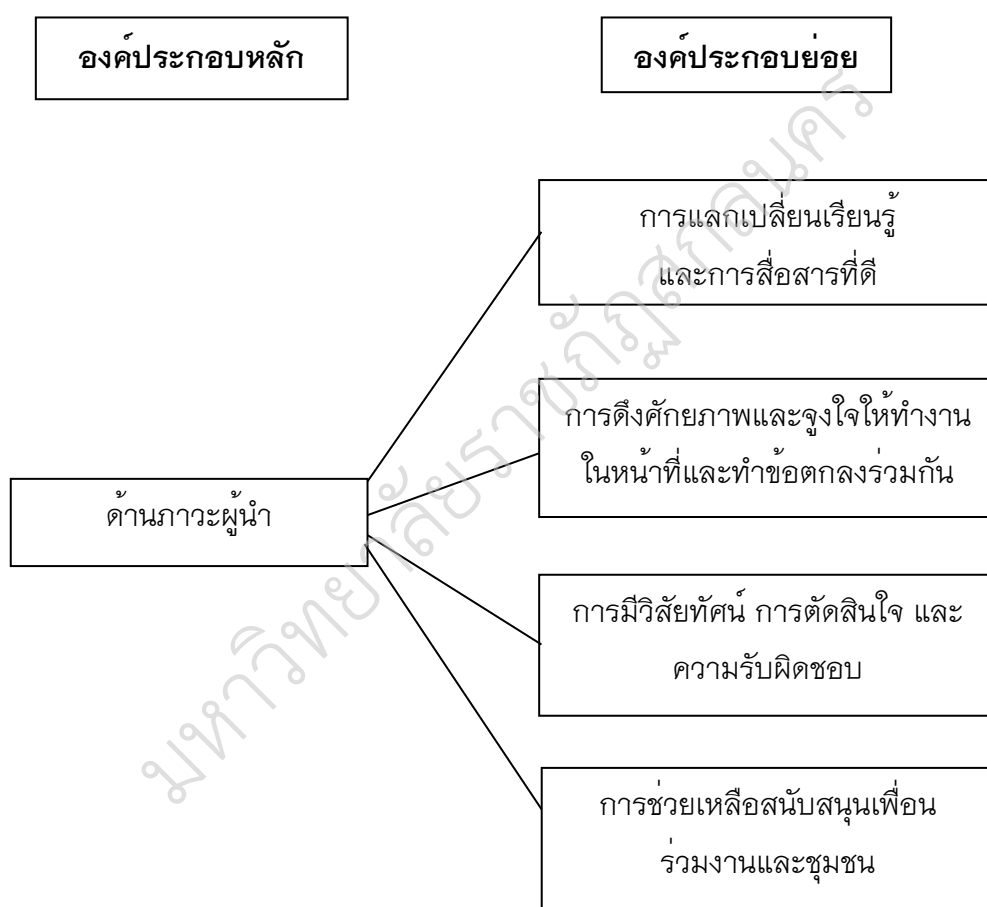
Bapet (2015, p. 9) อ้างถึงใน ญัฐธีรา มีจันทร์ (2562, หน้า 38 – 39) กล่าวว่า การนำผู้อื่น (leading others) ผู้บริหารต้องมีความสามารถสร้างทีม สร้าง แรงจูงใจให้กับคนในทีม สามารถสร้างข้อตกลงร่วมกัน สามารถดึงศักยภาพของคนในทีม ออกมาได้ สามารถบริหารจัดการกลุ่มคนในทีม สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้ อย่างน่าเชื่อถือ มีความกระตือรือร้นที่จะรับฟังและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิด ความไว้วางใจ สร้างการยอมรับ เกิดความทุ่มเทกับงานนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหาร ยุคใหม่ จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9); สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4); เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564, หน้า 14 – 15); ชูขวัญ รัตน์พิทักษ์ธาดา (2566, หน้า 16 – 28); รัตนภรณ์ จันท์ปิง (2566, หน้า 8 – 9); Bapet (2015, p. 9) ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านภาวะผู้นำ

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล						ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	ซูวัญรัตน์พิทักษ์ดา (2566)	รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2566)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564)	Bapet (2015)	6	100	
1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสื่อสารที่ดี	-	✓	✓	✓	✓	✓	5	83.33	✓
2. การตั้งศักยภาพและจูงใจให้ทำงานในหน้าที่และทำข้อตกลงร่วมกัน	-	✓	✓	✓	✓	✓	5	83.33	✓
3. การตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์และความรับผิดชอบ	-	✓	✓	✓	✓	✓	5	83.33	✓
4. การช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและชุมชน	✓	-	✓	✓	✓	✓	5	83.33	✓

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านภาวะผู้นำ จากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องที่มีความเห็นสอดคล้องกัน ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสื่อสารที่ดี 2) การดึงศักยภาพและจูงใจให้ทำงานในหน้าที่และทำข้อตกลงร่วมกัน 3) การตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์และความรับผิดชอบ 4) การช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและชุมชน ซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยด้านภาวะผู้นำ

จากนักวิชาการและนักวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถทางการสื่อสารภารกิจหลักขององค์กร มีความเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็ง พร้อมทั้งค้นหาโอกาสและคำนวณความเสี่ยงของการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเติบโตแก่องค์กรตนเอง มีความรับผิดชอบในความเสี่ยง มีการตัดสินใจด้วยความมั่นใจ มีความคล่องตัว มีการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นที่ดี สร้างความซื่อสัตย์

โปร่งใสและความผูกพันภายในองค์กร สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยพยายามดึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และจูงใจให้ทำงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน และให้แน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปรับตัวกับการทำงานเข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์กรและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมและร่วมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ให้ทำการตัดสินใจและปฏิบัติงานบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ หลักการและค่านิยมขององค์กร มีสัญญาตณญาณของผู้นำ มีความยุติธรรม มีคุณธรรม

4. ด้านเครือข่ายสัมพันธ์

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4) ให้ความหมายว่าการยืดหยุ่น และปรับตัวต่อสถานการณ์ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ต้องคำนึงถึงวิธีการ แนวทางการแก้ปัญหา การบริหารงานต้องมีความยืดหยุ่น และปรับตัวต่อสถานการณ์รอบตัวได้อย่างทันท่วงที ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม

การประสานสัมพันธ์กับทุกภาคส่วน และสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย ผู้บริหารต้องเข้าใจและตระหนักถึงโครงสร้างและความสัมพันธ์หน่วยงาน โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิดประสบการณ์ที่แตกต่าง เปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ และต้องเตรียมความพร้อมที่จะปรับรูปแบบการทำงานของตัวเอง รวมทั้งจะต้องมุ่งการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารต้องปรับตัวในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเป็นที่พึ่งในทุกเรื่อง ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อสร้างศรัทธาและความเชื่อใจ

การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการส่งงาน บุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน ความท้าทายคือการเข้าใจพฤติกรรมรายบุคคลสามารถใช้คนได้ตรงกับงาน เพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน การให้อำนาจและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรับรู้และขับเคลื่อนองค์กร เปิดโอกาสในการซักถามหรือแลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้บริหาร ผู้บริหารมีบทบาทในการชี้แจงแนวทางอย่างชัดเจนแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตรงไปตรงมา ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ หรือทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563, หน้า 6 – 8) กล่าวว่า การประสานสัมพันธ์กับทุกภาคส่วน และสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย แม้ความก้าวหน้าในวิทยาการสมัยใหม่ในหลาย ๆ ด้านอาจช่วยให้เศรษฐกิจเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว แต่ขณะเดียวกันก็อาจทำให้สังคมเกิดความแตกต่างและความเหลื่อมล้ำมากขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากการกีดกันทางเชื้อชาติ ศาสนา ชนชั้น หรือความเชื่อทางการเมืองของภาคส่วนและกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งมีความหลากหลาย ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูง ภาครัฐของไทยจึงต้องเข้าใจและตระหนักถึงความท้าทายดังกล่าว และต้องเตรียมความพร้อมที่จะปรับรูปแบบการทำงานของตัวองค์กรและของหน่วยงาน โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงาน ที่เชื่อมโยงกันทางความคิดและประสบการณ์ที่แตกต่าง เปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งจะต้องมุ่งการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง โดยจะต้องสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างหน่วยงาน รัฐบาล รัฐกับภาคเอกชน และรัฐกับภาคประชาชน ทั้งนี้ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องผ่านการสื่อสารที่ดีเพื่อให้ทุกคนเกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน

(Collaboration and Communication Across Generations and Sectors)

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า การสื่อสารและแนวโน้ม หมายถึง มีความสามารถสื่อสารด้วยการพูด เขียน ฟัง ใช้สื่อหรือเทคโนโลยีได้เหมาะสมถูกต้อง ทำให้บุคคลอื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน หรือด้วยกิริยาท่าทาง การแสดงออกให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากบุคคลอื่น สามารถใช้จิตวิทยามวลชนในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรในองค์กรเห็นคล้อยตาม ยอมรับและสนับสนุนความคิด เจรจาลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างถูกต้อง และนำมาปฏิบัติได้จริง เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรสำเร็จ

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566, หน้า 16 – 28) กล่าวว่า ศิลปะการบริหารทรัพยากรบุคคล การทำงานกับคนเกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ การร่วมมือทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ การเป็นเครือข่าย การระดมความคิดร่วมกันสร้างสรรค์งาน มีกรอบความคิดที่ดี (Growth Mindset) การทำงานเป็นทีม การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีสุขภาวะ เป็นต้น

มีความฉลาดทางอารมณ์ เกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ในตัวเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง การตระหนักรู้ทางสังคม การคิดอย่างลึกซึ้ง การฟังอย่างลึกซึ้ง

ความสามารถในการสื่อสาร เป็นต้น และการใช้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

รัตนกรณ จันท์ปิง (2566, หน้า 8 – 9) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องเป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษาของผู้ตามให้คำแนะนำให้การสนับสนุน พัฒนาเอาใจใส่ให้การดูแลบุคลากร เป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการสร้างบรรยากาศและสร้าง โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แนวคิดของ Bapet (2015) อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 21) กล่าวว่า ความรับผิดชอบทางสังคม (social responsibility) ผู้บริหารต้องมีจิตสำนึกให้ ความเคารพนับถือผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสังคมจากการกระทำของตนเอง มีประพฤติดตามหลักธรรมสากล แสดงความเอาใจใส่ในความแตกต่างระหว่างบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีจรรยาบรรณต่ออาชีพ

Aitken (2015, p. 19) อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 22) กล่าวว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) หมายถึง ความร่วมมือในหมู่คณะเกิดจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความสามารถในการสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจตรงกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์สามารถบริหารความขัดแย้งให้เป็นความสร้างสรรค์ ได้แก่

- 1) การสื่อสารที่ดี
- 2) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3) ภาวะความเป็นผู้นำ
- 4) การให้ความสำคัญกับกลุ่มเป้าหมาย
- 5) กรเป็นแบบอย่างและผู้สนับสนุนที่ดี
- 6) บริหารความขัดแย้ง

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยของ 1) สำนักงานข้าราชการพลเรือน (256, หน้า 4); รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563, หน้า 6 – 8); เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564, หน้า 14 – 15); ชูขวัญ รัตน์พิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566, หน้า 16 – 28);

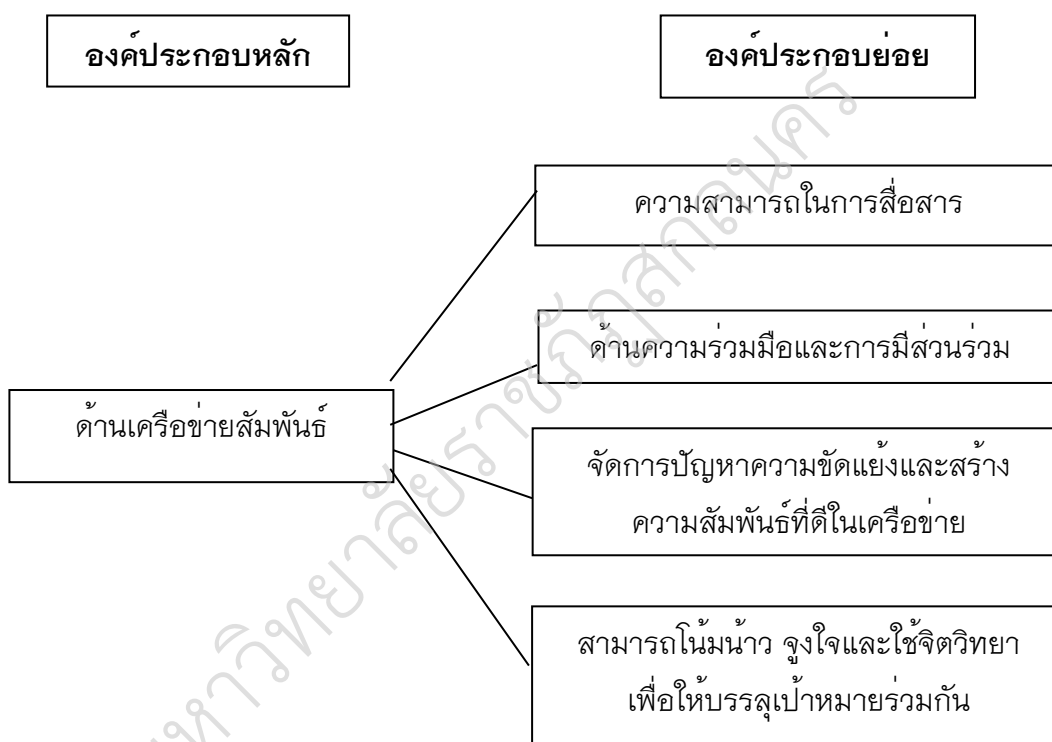
รัตนารณ จันทร์ปิง (2566, หน้า 8 – 9); Bqpet (2015) อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 21) 7) Aitken (2015, p. 19) อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 22) ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดัง ตาราง 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านเครือข่ายสัมพันธ์

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล							ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564)	ชูวิทย์ รัตน์พิทักษธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566)	รัตนารักษ์ จันทร์บึง (2566)	Bapet (2015)	Aitken (2015)	7	100	
1. ความสามารถในการสื่อสาร	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	6	85.71	✓
2. ด้านความร่วมมือและการมีส่วนร่วม	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	5	71.42	✓
3. จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในเครือข่าย	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	5	71.42	✓
4. สามารถโน้มน้าว จูงใจและใช้จิตวิทยาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	5	71.42	✓

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ จากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องที่มีความเห็นสอดคล้องกัน ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ด้านความร่วมมือและการมีส่วนร่วม 3) จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในเครือข่าย ซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบย่อย ด้านเครือข่ายสัมพันธ์

จากนักวิชาการและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้นและทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิดประสบการณ์ที่แตกต่าง และการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลคือความสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น โดยมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิด เปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ และการกระจายอำนาจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

5. ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ คือ ผู้บริหารต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การตัดสินใจและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4) ให้ความหมายว่า ทักษะ ดังนี้ คือ 1) ดิจิทัล มีทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล 2) ภาษา ทักษะภาษาต่างประเทศขั้นพื้นฐาน ที่สามารถใช้ติดต่อสื่อสารเบื้องต้นได้ด้วย

ฤทธิชา บัวศิริ (2563, หน้า 67 – 68) กล่าวว่า สมรรถนะตาม สายงาน (functional competency) คือ สมรรถนะของบุคคลในแต่ละกลุ่มงานหรือตำแหน่ง ซึ่งเป็นผลจากความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคล สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งนั้น ๆ ประกอบด้วย ความเข้าใจองค์กร การมองภาพองค์กรรวม ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ การสืบเสาะหาข้อมูล การดำเนินการในเชิงรุก

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศสำหรับสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล ใช้จัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย มีเทคนิค วิธีการสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างภาพลักษณ์เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานผ่านสื่อออนไลน์ รู้กฎหมายดิจิทัล ตรวจสอบและติดตาม และ มีความสามารถประเมินความคุ้มค่า กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้ได้อย่างถูกต้อง

ชูขวัญ รัตน์พิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566, หน้า 16 – 28) กล่าวว่า เทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีและการนำเทคโนโลยีไปใช้ เทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีเครือข่าย การปรับปรุงกระบวนการและระบบเทคโนโลยี ให้มีประสิทธิภาพ

นิติ ญาณะ (2566, หน้า 36) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษายุคดิจิทัลประกอบด้วย ด้านความสามารถในการใช้และบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และด้านความสามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษา

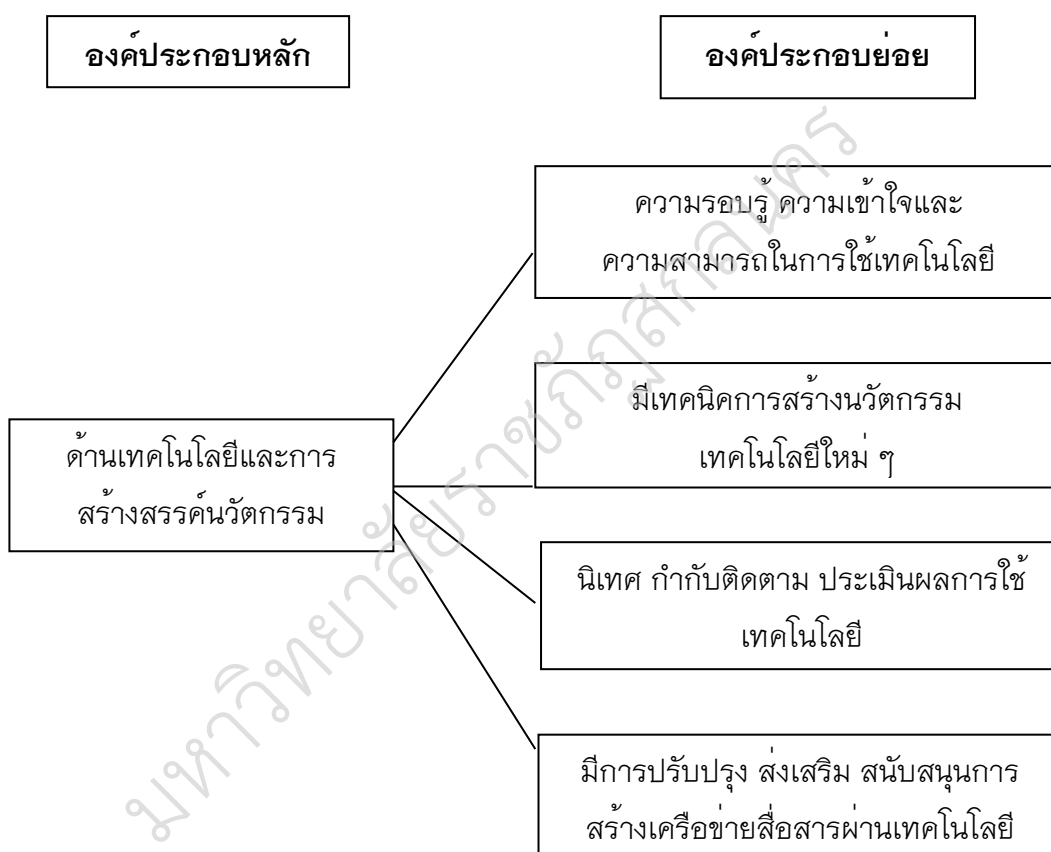
Bapet (2015, p. 9) อ้างถึงใน ญัตติฯ มีจันทร์ (2562, หน้า 38 – 39) กล่าวว่า นวัตกรรม (innovation) ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ได้มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น มีทัศนคติ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถบูรณาการความคิดที่หลากหลาย เพื่อการเข้าถึงโอกาสที่คาดไม่ถึงได้

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยของ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4); สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9); ฤทธิชา บัวศิริ (2563, หน้า 67 – 68); เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564, หน้า 14 – 15); ชูขวัญ รัตน์พิทักษ์ธาดาและประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566, หน้า 16 – 28); นิติ ญาณะ (2566, หน้า 36); Bapet (2015, p. 9) ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดัง ตาราง 6

ตาราง 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล							ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	กฤษฎีกา บัณฑิต (2563)	เสวตลักษณ์ พิมพ์ผลาด (2564)	ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566)	นิติ ญาณะ (2566, หน้า 36)	Bapet (2015)			
1. ความรอบรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	5	71.42	✓
2. มีเทคนิคการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	5	71.42	✓
3. นิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	5	71.42	✓
4. รู้กฎหมายในการใช้เทคโนโลยี	-	-	-	✓	-	-	-	1	14.28	-
5. มีการปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายสื่อสารผ่านเทคโนโลยี	-	✓	✓	-	-	✓	✓	4	57.14	✓

จากตาราง 6 ผู้วิจัยได้องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม จากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ที่มีความเห็นสอดคล้องกัน ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรอบรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 2) มีเทคนิคการสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ 3) นิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบย่อย ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากนักวิชาการและวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความรอบรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการสื่อสาร สร้างเครือข่ายเทคโนโลยี ริเริ่มความคิดผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ มาใช้เป็นเทคนิควิธีการส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์ พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร

6. ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง

ชริกา ไชยเดช (2562, หน้า 4 – 5) ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง การสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สถานศึกษา วิชาชีพอยู่เสมอ การขยายผลจากการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ให้คำปรึกษา ถ่ายทอด ความรู้ประสบการณ์แก่ผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นกับผู้อื่นเพื่อพัฒนางาน และตนเอง

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4) ให้ความหมายว่า การยืดหยุ่น และปรับตัวต่อสถานการณ์ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการ เปลี่ยนแปลงและ ประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ต้องคำนึงถึงวิธีการ แนวทางการแก้ปัญหา การบริหารงาน ต้องมีความยืดหยุ่น และปรับตัวต่อสถานการณ์รอบตัวได้อย่างทันท่วงที ไม่ยึดติดกับ สิ่งเดิม

การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องในโลกที่ปั่นป่วน (Disruptive World) ผู้บริหารต้องมีความตระหนักรู้ ตื่นตัวในสถานการณ์ของโลกอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่ตัวเอง จะได้รู้เท่าทันสถานการณ์รอบตัวและสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงาน รวมทั้ง จะต้องผลักดัน และต้องเปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรให้เรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย

รณรงค์ ศุภรัศมี (2563, หน้า 6 – 8) กล่าวว่า การเรียนรู้และ ใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องในโลกที่ปั่นป่วน (Disruptive World) โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลก ที่ปั่นป่วน (Disruptive World) มีสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยี บางอย่างที่เกิดขึ้นก็ยังคงอยู่ บางอย่างเกิดขึ้นแล้วก็หายไปอย่างรวดเร็ว เพราะถูกแทน ที่จากเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นตามมา ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐของไทยจึงต้องมีความ ตระหนักรู้ และมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รอบตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง มีความกระหายที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาตามที่ Steve Jobs เคยกล่าวไว้ว่า “Stay hungry, stay foolish” เพื่อที่ตัวเองจะได้รู้เท่าทันสถานการณ์รอบตัว และสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงานภาครัฐ (Learning Agility) รวมทั้งจะต้อง ผลักดันและส่งเสริมคนในองค์กรให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565, หน้า 6 – 7) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้แล้ว มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นและการสร้าง เครือข่าย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์การและวิชาชีพ

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา (2566, หน้า 16 – 28) กล่าวว่า การดูแล และพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี มีอารมณ์ดี อดทนต่อ ความเครียด มีความสมดุลในชีวิต และการทำงานปรับตัวได้ดี เป็นต้น

Bapet (2015, p. 9) ณัฐธีรา มีจันทร์ (2562, หน้า 38 – 39) กล่าวว่า การบริหารงาน (task management) ผู้บริหารสามารถมอบหมายงาน และ บริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสามารถจัดอุปสรรคการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กร

Aitken (2015, p. 19) อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 22) กล่าวว่า การปรับตัว (adaptability) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ไม่กดดันเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ความ กัดดัน มีความอดทนต่อการฝึกความรู้สึกรู้สึก และความต้องการของตนเอง ได้แก่

1) ความสามารถในการปรับตัว

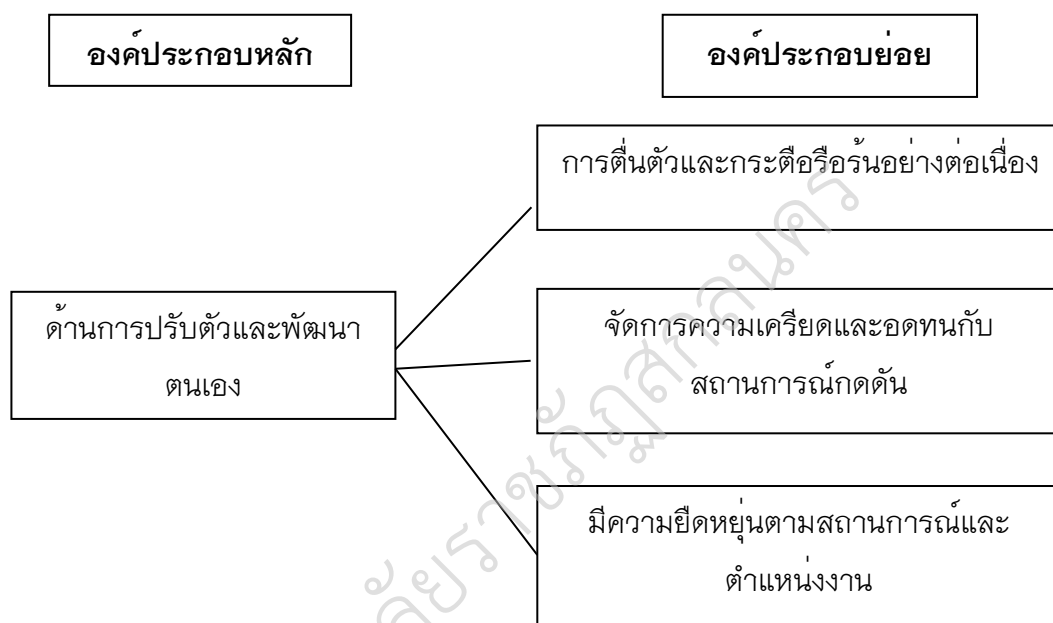
2) ความสามารถยืดหยุ่น

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหาร ยุคใหม่ จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2562, หน้า 4 – 5); สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4); รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563, หน้า 6 – 8) ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565, หน้า 6 – 7); ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา (2566, หน้า 16 – 28); Bapet (2015, p. 9); ณัฐธีรา มีจันทร์ (2562, หน้า 38 – 39); Aitken (2015, p. 19) อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 22) ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล							ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	ซริก้า ไชยเดช (2562)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	รณรงค์ ศุภรัตมี (2563)	ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565)	ซูวัญญู รัตนพิทักษ์ธาดา (2566)	Bapet (2015)	Aitken (2015)	7	100	
1. ตื่นตัวและกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	-	-	-	✓	4	57.14	✓
2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน	✓	✓	-	-	-	-	✓	1	14.20	-
3. จัดการความเครียดและอดทนกับสถานการณ์กดดัน	✓	-	-	✓	✓	-	✓	4	57.14	✓
4. มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์และตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	-	-	-	✓	4	57.14	✓

จากตาราง 7 ผู้วิจัยได้องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง จากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องที่มีความเห็น สอดคล้องกัน ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ 1) การตื่นตัวและกระตือรือร้น อย่างต่อเนื่อง 2) การปรับตัว อดทนกับสถานการณ์กดดันและจัดการความเครียด ซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบย่อย ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง

จากนักวิชาการและนักวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง หมายถึง เป็นผู้ที่สมรรถนะทางด้านการยืดหยุ่นสูง นอกจากนี้ยังเปิดรับ และตอบสนองต่อความคิด มุมมองเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตื่นตัวและกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่อง และมีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับเรื่องงาน ได้ พร้อมทั้งรับมือกับความเครียดและความกดดันและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มีความผันผวนได้ โดยการตระหนักรู้และสามารถประเมินสถานการณ์พร้อมที่จะรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น

7. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9) ให้ความหมายว่า คุณธรรมและจริยธรรม คือ ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม โปร่งใส รับผิดชอบและความเป็นกัลยาณมิตร

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4) ให้ความหมายว่า การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารต้องปรับตัวในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเป็นที่พึ่งในทุกเรื่อง ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อสร้างศรัทธาและความเชื่อใจ

รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563, หน้า 6 – 8) กล่าวว่า การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม การบริหารงานภาครัฐมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับประโยชน์สูงสุดและเท่าเทียมกัน ขณะที่ประชาชนก็คาดหวังให้รัฐมุ่งมั่นปฏิบัติงานราชการอย่างเป็นธรรม รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐของไทยต้องปรับตัวในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนว่าภาครัฐสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในเรื่องต่าง ๆ ได้ รวมทั้งสร้างศรัทธา และความเชื่อใจจากผู้ที่จะต้องทำงานร่วมกันไม่ให้เกิดข้อกังขาในการตัดสินใจหรือในการปฏิบัติงาน การสร้างความไว้วางใจ และศรัทธาอาจเริ่มจากการลดการปฏิบัติต่อกันโดยยึดถือลำดับชั้น การบังคับบัญชาซึ่งมักจะปิดกั้นการแสดงความคิดเห็น แต่ต้องมีการแบ่งปันและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารระดับสูง ภาครัฐจะต้องยึดถือไว้เสมอในการปฏิบัติงานกับคนในองค์กร หรือประชาชน คือ “ความซื่อสัตย์สุจริต” และ “การไม่เลือกปฏิบัติ”

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566, หน้า 16 – 28) กล่าวว่า มีภาวะการเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ ความมั่นใจ การสนับสนุนช่วยเหลือ การเข้าใจและเห็นใจ การรับมือความเสี่ยง มีความคล่องตัว มีการปรับตัวและยืดหยุ่นที่ดี มีการสื่อสารที่ดี มีความโปร่งใส การตัดสินใจด้วยความมั่นใจ มีสัญชาตญาณของผู้นำ มีความยุติธรรม มีคุณธรรม เป็นต้น

รัตนภรณ์ จันท์ปิง (2566, หน้า 8 – 9) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ที่ดีสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่น่าเคารพศรัทธา น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี เป็นผู้มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง สร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะมีการประพฤติตนที่คำนึงถึงประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากร

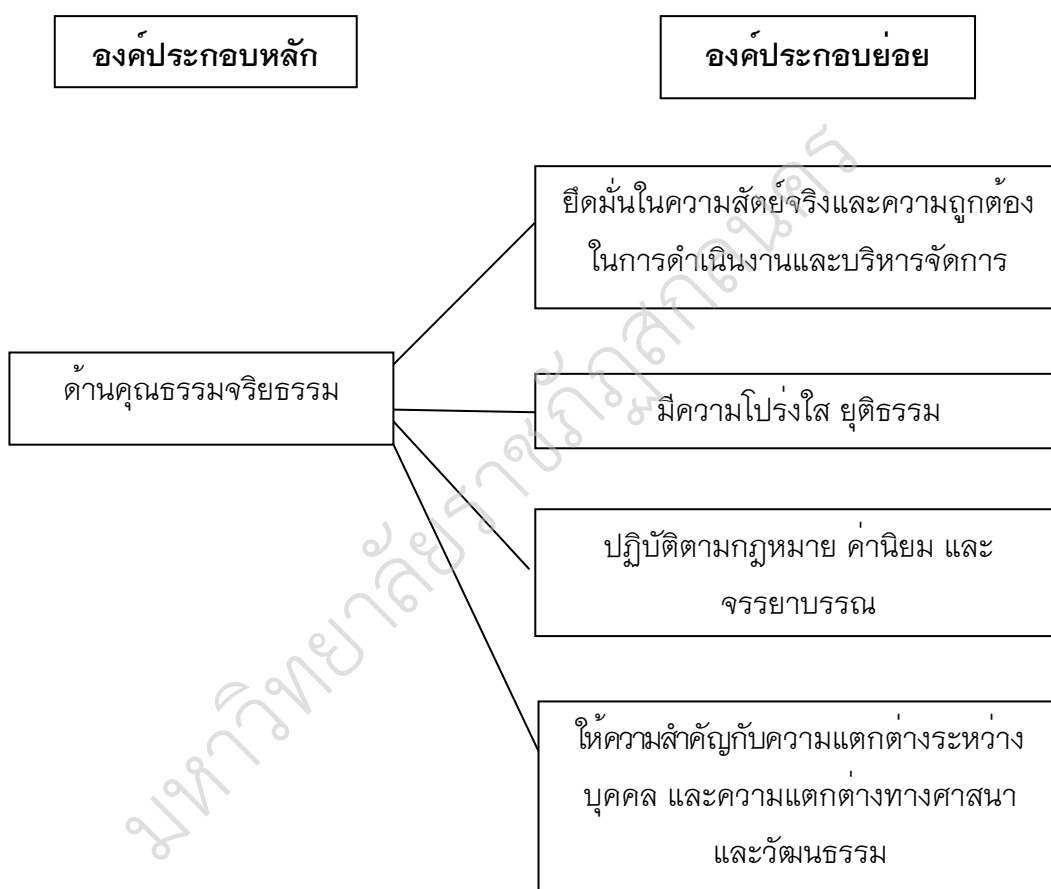
Bapet (2015, p. 9) อ้างถึงใน ญัตติสภา มีจันทร์ (2562, หน้า 38 – 39) ความรับผิดชอบทางสังคม (Social responsibility) ผู้บริหารต้องมีจิตสำนึกให้ความสำคัญเคารพนับถือผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสังคมจากการกระทำของตนเอง มีประพฤติดตามหลักธรรมสากล แสดงความเอาใจใส่ในความแตกต่างระหว่างบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีจรรยาบรรณต่ออาชีพ

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9); สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4); รณรงค์ ศุภรัตน์ (2563, หน้า 6 – 8); ชูขวัญ รัตน์พิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566, หน้า 16 – 28); รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2566, หน้า 8 – 9); Bapet (2015, p. 9) อ้างถึงใน ญัตติสภา มีจันทร์ (2562, หน้า 38 – 39) ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล						ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563)	รณรงต์ ศุภรัตมี (2563)	ชูขวัญ รัตน์พิทักษ์ธาดาและประทุมทอง ไตรรัตน์ (2566)	รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2566)	Bqpet (2015)	6	100	
1. ยึดมั่นในความสัตย์จริงและความถูกต้องในการดำเนินงานและบริหารจัดการ	-	✓	✓	-	✓	✓	4	66.66	✓
2. มีความยุติธรรม โปร่งใส	✓	✓	-	✓	✓	✓	5	83.33	✓
3. ปฏิบัติตามกฎหมาย ค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	-	✓	✓	✓	-	✓	3	50.00	✓
4. ให้ความสำคัญกับความต่างระหว่างบุคคลและความต่างของศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	✓	✓	-	✓	3	50.00	-

จากตาราง 8 ผู้วิจัยได้อธิบายองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม จากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องที่มีความเห็นสอดคล้องกัน ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ยึดมั่นในความจริง และความถูกต้องในการดำเนินงานและบริหารจัดการ 2) มีความยุติธรรม โปร่งใส 3) ปฏิบัติตามกฎหมาย ค่านิยม และจรรยาบรรณ ซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบย่อย ด้านคุณธรรมจริยธรรม

จากนักวิชาการและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความจริงและความถูกต้องในการดำเนินงานและบริหารจัดการ มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ ยุติธรรมรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความเป็น กลยาณมิตรในการคิด ปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นด้วยเจตนาบริสุทธิ์ จริใจ การประพฤติ ปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียนและสังคม ต้องปรับตัวในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องต่าง ๆ ได้

รวมทั้งสร้างศรัทธา และความเชื่อใจจากผู้ที่ต้องทำงานร่วมกันไม่ให้เกิดข้อกังขา ในการตัดสินใจหรือในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้นิยามความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้หลายทัศนะทั้งในเชิงเศรษฐศาสตร์และวิทยาศาสตร์เชิงบริหารจัดการ ซึ่งนำไปสู่การศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลดังกล่าว ดังต่อไปนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์และคณะ (2553, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การได้ผลผลิตตรงตามความต้องการหรือตรงตามจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้ในการบริหารการศึกษานั้นคือการดำเนินงานที่ทำให้เกิดผลในสิ่งที่ควร จะเกิดขึ้นเพื่อเป็นสิ่งที่ตั้งมของการพัฒนา (Get The Right Things Done) ประสิทธิผลจึงเป็น การดำเนินการให้สามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างครบถ้วนเหมาะสม และตั้งมอย่างที่สุดแล้ว

ชริกา ไชยเดช (2562, หน้า 23 – 24) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะ ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทั้งนี้ คงเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้รับบริการให้มีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าสูงเฉลี่ยสูงสุดคือด้านคุณภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้คงเนื่องมาจากครูมีพัฒนาการในการทำงานเพิ่มขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนาตนเองกับด้าน เวลาที่มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางทั้งนี้คงเนื่องมาจากผู้บริหารมีการขยายผล โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ทางวิชาชีพให้แก่ผู้อื่นและครูปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดอย่างเข้มงวด

รวิวรรณ กองสอน (2565, หน้า 6) กล่าวว่า แนวทางการการสร้างเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมี กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ที่มีการวางแผนที่เป็น ขั้นตอน โดยมีแนวทางปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการ ความปรารถนาที่เป็น แรงผลักดันภายในของครู โดยการศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจจากสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภายในบริบทของพื้นที่ แล้วศึกษาจาก สถานศึกษาที่เป็น Best Practice พร้อมนำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์และประเมิน เพื่อยืนยันแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรม มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล แบ่งออกเป็น 5 Module คือ Module 1 ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน Module 2 ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ Module 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ Module 4 ด้านความ รับผิดชอบ Module 5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

วรรษยา ลาบุญ (2563, หน้า 13 – 15) กล่าวว่า ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครูสภา หรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งครูต้องปฏิบัติ ตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้ง ฝึกฝนทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบ วิชาชีพครูต้องมีมาตรฐาน การปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ หมายถึง การที่ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ อยู่เสมอ สร้างผลงาน ทางวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ศึกษาค้นคว้า หาสังใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนจัดการสอนตามแผนการจัดการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานตามแผน

ที่วางไว้ จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้จริง

3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง ครูผู้สอน ให้ความรู้ และให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนถนัด มีการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดส่งเสริมความสามารถเหมาะสม เต็มตามศักยภาพ ตามลำดับขั้นพัฒนาการตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียน รายบุคคล โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง ครูผู้สอน มีการจัดทำแผนการสอนของตนเอง ครูทำบันทึกหลังการสอนทุกครั้งหลังสิ้นสุด กิจกรรม แล้วนำมาวิเคราะห์ผลการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนต่อไป และมีการจัดทำ วิจัยในชั้นเรียน

5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง ครูผู้สอนจัดหา จัดทำสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิต สื่อและจัดการเรียนรู้ มีการใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีการ ปรับปรุงดูแลบำรุงสื่อให้ใช้งานได้ตลอดเวลา

6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ที่เน้น กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ผูกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการทำโครงการ หรือโครงงาน จัดกิจกรรมให้ผู้ได้ฝึกแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง ครูผู้สอนมีการจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล บันทึกหลังสอนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดทำแผนพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล

8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนมีการ ปฏิบัติตน ตามระเบียบทางราชการอยู่ในศีลธรรมอันดีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ อุทิศเวลาให้กับทางราชการและแต่งกาย สุภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ

9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์หมายถึง ครูผู้สอน ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ เชื่อเพื่อและให้คำแนะนำเพื่อน ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสามัคคีในหมู่คณะ

10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์หมายถึง ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง ครูผู้สอนค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์สิ่งที่ดีมา พัฒนา นำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่กับผู้อื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รู้เท่าทันทุกสถานการณ์และสามารถปรับตัวได้

12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์หมายถึง ครูผู้สอน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้สอบถามและแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่นักเรียนสนใจ เปิดโลกทัศน์ ใหม่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายให้นักเรียนการเรียนรู้นอกห้องเรียน และให้ คำแนะนำและข้อเสนอแนะเมื่อนักเรียนประสบปัญหา

Edgar H. Schein (1970, p. 117 อ้างถึงใน อารีรัตน์ แต่งเทียน, 2561, หน้า 207) นิยามความหมายประสิทธิผล หมายถึง สมรรถนะขององค์กรในการอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adaption) รักษารักษาสภาพ (maintain) และเจริญเติบโต (growth) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องกระทำให้ลุล่วง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน Steers (1981, อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551, หน้า 16) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความร่วมมือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว และด้านการปฏิบัติงานโดยรวม

จากความหมายของประสิทธิผลข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ หรือ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานในเชิงคุณภาพและปริมาณรวมทั้งได้คุณภาพตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานย่อมมีจุดมุ่งหมายหลักที่จะสร้างแนวทางปฏิบัติรวมทั้งส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในวิชาชีพของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานอาชีพมีคุณภาพสูงสุด ประกอบกับผล การปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ดังนี้

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

ได้กำหนดให้ วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ซึ่งประกอบด้วย วิชาชีพครู วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) และได้กำหนด ในมาตรา 9 (1) ให้คุรุสภาทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพโดยจัดทำ เป็นข้อบังคับ

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อ 10 ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตาม มาตรฐานการ ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนในทุกสถานการณ์

ต่อมาคุรุสภาต้องการแยกมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ออกเป็น ข้อบังคับ 2 ฉบับ คือ มาตรฐานคุรุสภา (2556, หน้า 68) ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครู ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ต่อมาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการศึกษา
ของชาติ ครุสภาจึงมีข้อบังคับครุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562

“มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า
ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา
ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบ วิชาชีพได้”

“มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับ
คุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบ
วิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม
เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา
รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง”

“มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพ
ที่กำหนดขึ้น เป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องยึดถือปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและ
ส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือ
ศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ”

ดังนั้นในการปฏิบัติงานของครูจึงต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับ
คุณลักษณะหรือ การแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางานที่ครูต้องปฏิบัติ
ตาม เพื่อให้เกิดผลตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา
จึงสอดคล้องกับหมวดที่ 2 มาตรฐาน การปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพครู
ต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบของครู เป็นส่วนสำคัญในการประกอบวิชาชีพ ครูและการดำรงความเป็นครูหน้าที่ครูเกี่ยวข้องกับ ผู้เรียนเป็นหลัก ได้แก่ งานสอนงาน อบรมและงานพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ของแผนการสอน เกณฑ์มาตรฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับแผนการ ศึกษาแห่งชาติ ได้แก่

1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของ ผู้เรียน แต่ละบุคคล

1.4 สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้าง นวัตกรรม

1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการ เปลี่ยนแปลง

2. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการ / กิจกรรมที่ครูหรือผู้เกี่ยวข้อง นำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ผู้สอนจัดสถานการณ์ สภาพการณ์ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อช่วย ให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ และสามารถนำประสบการณ์การ เรียนรู้นั้นไปใช้ได้ ทั้งนี้ครูผู้สอนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดและประเมินผล โดยบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ มีระบบดูแล ช่วยเหลืออย่างเป็นระบบและมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนจัดกิจกรรม ที่มีความสุข ได้แก่

2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้

2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร

2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

- 2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียน
มีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน
- 2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิด
ประโยชน์ต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม
ในกิจกรรมการพัฒนา วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การแสดงออก
ของครูที่มีต่อสัมพันธภาพกับผู้ปกครองและชุมชนในลักษณะการร่วมมือกัน การ
แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับ
บุคคลอื่นได้ ได้แก่

- 3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน
ให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์
- 3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน
เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน
- 3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่รวม
กันบนพื้นฐานความ แตกต่างทางวัฒนธรรม
- 3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากความหมายตามที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวไว้ข้างต้น จึงสรุปได้ว่า
มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะการแสดงพฤติกรรม
การประพฤติปฏิบัติตน และการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
ต้องยึดถือปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบ
วิชาชีพเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ขอบข่ายของข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วย
มาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ตามที่กระทรวงศึกษาธิการออกกฎไว้ว่าด้วย
“มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ นำมาเป็นขอบเขตในการศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษา
พิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เขตตรวจราชการที่ 11

บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

พ.ศ. 2523 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสามัญศึกษากำหนดให้มีกองการศึกษาพิเศษรับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ และผู้ด้อยโอกาส จึงแบ่งออกเป็นฝ่ายส่งเสริมการศึกษาพิเศษ และฝ่ายส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์ พ.ศ. 2541 ได้ออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสามัญศึกษาเป็นกองการศึกษา เพื่อคนพิการและกองการศึกษาสงเคราะห์เพื่อให้มีการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น พ.ศ. 2546 เนื่องจากการปฏิรูประบบราชการ ได้มีการปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาพระราชบัญญัติว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 กำหนดให้การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และกำหนดให้ต้องจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

วิสัยทัศน์

คนพิการและเด็กด้อยโอกาส เข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม ทั่วถึงและมีคุณภาพ ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. เสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
เสมอภาค ด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย
2. พัฒนาคูณภาพการศึกษาตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ผู้เรียน
มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลักของคนไทย 12
ประการ
3. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ตามมาตรฐาน
วิชาชีพและศาสตร์เฉพาะทาง
4. พัฒนาระบบสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
ให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วม
ของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. คนพิการและเด็กด้อยโอกาส เข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างเท่า
เทียมทั่วถึง ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

2. คนพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต รวมถึงคุณธรรมจริยธรรม และสามารถ
ดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
มีทักษะเฉพาะทางมีประสบการณ์ทางศาสตร์การศึกษาพิเศษ และการศึกษาสงเคราะห์

4. ระบบสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาพิเศษและ
การศึกษาสงเคราะห์ มีคุณภาพและสอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของ
ผู้เรียน

5. ระบบบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

อำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

1.1 จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษ
เพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งประเมินและรายงานผล

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและ
ผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับ
กองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.3 วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้
ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริม
การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

1.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น
ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการ
- 2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถานศึกษา รวมทั้งประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการ
- 2.2 สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการเรียนร่วมแก่คนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ
- 2.3 วิจัย และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการ
- 2.4 ผลิต วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาของคนพิการ
- 2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก
- 2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการของกองทุน
- 2.7 ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
- 2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
- 2.9 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
- สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ที่อยู่ในความดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 172 แห่ง จำแนกได้ 3 กลุ่ม ดังนี้
1. โรงเรียนเฉพาะความพิการ 46 โรงเรียน ใน 37 จังหวัด
- 1.1 ประเภทบกพร่องทางสติปัญญา 19 โรงเรียน ใน 19 จังหวัด (รับนักเรียนแบบ อยู่ประจำ)
- 1.2 ประเภทบกพร่องทางการได้ยิน 21 โรงเรียน ใน 20 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ)
- 1.3 ประเภทบกพร่องทางการเห็น 2 โรงเรียน ใน 2 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ)

1.4 ประเภทบพร่องทางร่างกายและการเคลื่อนไหว 4 โรงเรียน
ใน 4 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ)

2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพเด็กพิการ มี 77 ศูนย์
กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33 – 38) กล่าวว่า ศูนย์
การศึกษาพิเศษเป็นสถานศึกษา ของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบหรือตามอัธยาศัยแก่คน
พิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ จนตลอดชีวิตและจัดการอบรมแก่ผู้ดูแลคน
พิการ ครู บุคลากร และชุมชนรวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกบริการ
และความช่วยเหลืออื่นใดตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดใน ประกาศกระทรวง
ศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายความว่าสถานศึกษาของรัฐที่จัด
การศึกษานอกระบบ หรือ ตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ
จนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้ง
การจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจน
ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง ปัจจุบันมีศูนย์การศึกษาพิเศษทุก
จังหวัดรวม 77 ศูนย์ (U T Q – 223 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ, พ.ศ. 2555,
หน้า 14)

2.1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 13 ศูนย์ ใน 13 จังหวัด

2.2 ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด 64 ศูนย์ ใน 64 จังหวัด

3. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 51 โรงเรียน ใน 43 จังหวัด

3.1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 โรงเรียน ใน 22 จังหวัด
(รับนักเรียน แบบอยู่ประจำ)

3.2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 26 โรงเรียน ใน 24 จังหวัด
(รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ จำนวน 25 โรงเรียน แบบไป – กลับจำนวน 1 โรงเรียน)

ยุทธศาสตร์และจุดเน้น

1. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ
และผู้ด้อยโอกาส

2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการให้บริการทางการศึกษา
และการฝึกอบรมเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาสสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
สามารถประกอบอาชีพและพึ่งตนเองได้ตามศักยภาพ

3. การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการและผู้ด้อยโอกาส สามารถบริหารจัดการบริหารหลักสูตรและวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การผลิต พัฒนากระจายสื่อเทคโนโลยีการศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการให้ทั่วถึง เพียงพอและเหมาะสมตามความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล

5. การประสานเครือข่ายการทำงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งการระดมทรัพยากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส (http://www.specialset.bopp.go.th/set_index/index.php)

จากตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จึงสรุปได้ว่า สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สศศ.) หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส โดยมีเป้าหมายในการให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและทักษะชีวิตที่จำเป็นเพื่อให้ผู้เรียนสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรี

เขตตรวจราชการที่ 11

เขตตรวจราชการ” หมายถึง การแบ่งเขตพื้นที่จังหวัดในประเทศไทย ออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ตามภูมิภาค เพื่อประโยชน์ในการตรวจ ติดตามผล เฝ้าระวัง ระเบียบ สืบสวนสอบสวน สอบข้อเท็จจริง สดับรับฟัง เหตุการณ์เสนอแนะ ติดตามประสานงาน ตรวจเยี่ยม หรือดำเนินการอื่นใด เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงาน ของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ผลสมประโยชน์ต่อทางราชการ โดยเขตตรวจราชการของสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีการปรับเปลี่ยนตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงาน จังหวัดและกลุ่มจังหวัด แบบบูรณาการ เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัด ที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2560 จัดตั้งกลุ่ม จังหวัด จำนวน 18 กลุ่ม 6 ภาค โดยให้ใช้บังคับการดำเนินการ จัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้ลงนามในคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 221/2561 เรื่อง กำหนดพื้นที่การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 เป็นต้นไป แบ่งเป็นเขตตรวจราชการ ดังนี้

เขตตรวจราชการที่ 11 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบไปด้วย 3 จังหวัด ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร และศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร (คู่มือการปฏิบัติงานในการสนับสนุนงานตรวจราชการให้กับ ผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี, พ.ศ. 2562, หน้า 2)

เขตตรวจราชการที่ 11 มีหน้าที่หลักในการตรวจ ติดตามผล เปรียบเทียบ และนำเสนอ สืบสวนสอบสวน สอบข้อเท็จจริง และสับดับรับฟังเหตุการณ์ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดสกลนคร, นครพนม, และมุกดาหาร หน้าที่หลักของเขตตรวจราชการที่ 11 (ก คู่มือสนับสนุนการตรวจราชการ เขตตรวจราชการที่ 11 กลุ่มตรวจราชการและติดตามประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, หน้า 12 - 13) มีดังนี้

1. การตรวจสอบและติดตามผล หมายถึง ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้แน่ใจว่าปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ
2. การเฝ้าระวังและนำเสนอ หมายถึง เฝ้าระวังให้หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนการทำงานที่กำหนด
3. การสอบสวนและสอบข้อเท็จจริง หมายถึง สอบสวนและสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
4. การรับฟังและให้คำปรึกษา หมายถึง สับดับรับฟังเหตุการณ์และให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
5. การประสานงาน หมายถึง ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หน้าที่ในการส่งเสริมนโยบายการศึกษา

1. การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา: เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามภารกิจและนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
2. การให้คำปรึกษาและแนะนำ: เพื่อปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่
3. การบริหารงบประมาณ: เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีประสิทธิภาพ

จากตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จึงสรุปได้ว่า เขตตรวจราชการที่ 11 มีหน้าที่ในการสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยการตรวจราชการ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร หน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยรวมแล้ว เขตตรวจราชการที่ 11 มีบทบาทสำคัญในการรับประกันว่าการจัดการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบเป็นไปตามนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2558, หน้า 37) ได้ กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีดังนี้ 1) มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ 2) แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง 3) ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร วิชาการต่าง ๆ 4) ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงสร้างของงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง 5) ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่น ๆ 6) เข้าร่วมประชุมสัมมนา 7) เป็นผู้นำอภิปรายและการบรรยายในบางโอกาส 8) เป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการ

ชริกา ไชยเดช (2562, หน้า 22 – 23) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหาร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดีและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณภาพ รองลงมาคือด้านวิธีการ ด้านต้นทุน ด้านปริมาณ และด้านเวลาตามลำดับ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองกับด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ระดับปานกลาง

รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองกับด้านคุณภาพ ด้านการบริการที่ดีกับด้านเวลา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์กับด้านเวลา และด้านการทำงานเป็นทีมกับด้านคุณภาพและด้านการทำงานเป็นทีมกับด้านเวลา ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฤทธิชา บัวศิริ (2563, หน้า 67 – 69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง ผลการศึกษามีข้อค้นพบว่า 1. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง ควรมีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ดังนี้อันดับที่ 1 คือ สมรรถนะหลัก อันดับที่ 2 คือ สมรรถนะการวางแผนการบริหารจัดการ อันดับที่ 3 คือ สมรรถนะสายบริหาร อันดับที่ 4 คือสมรรถนะด้านความคิด อันดับที่ 5 คือ สมรรถนะตามสายงาน อันดับที่ 6 คือ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ โดยด้านสมรรถนะหลัก อันดับที่ 1 คือ มีหลักธรรมาภิบาล ด้านสมรรถนะตามสายงาน อันดับที่ 1 คือ ความเข้าใจองค์กร ด้านสมรรถนะการวางแผนการบริหารจัดการอันดับที่ 1 คือ มีทักษะในการแก้ปัญหา ด้านสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ อันดับที่ 1 คือ การวัดและประเมินผล ด้านสมรรถนะด้านความคิด อันดับที่ 1 คือ การคิดละเอียดรอบคอบ ด้านสมรรถนะสายบริหาร อันดับที่ 1 คือ ความสามารถในการพัฒนาคน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีข้อที่ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ทั้ง 6 ด้าน ในทุกรายองค์ประกอบ 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทั้ง 6 ด้าน พบว่า สมรรถนะหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก คือ จริยธรรมหลักธรรมาภิบาล ซึ่งถ้าพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก คือ กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรมแม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาจะครอง ตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ ข้าราชการและเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมรรถนะตามสายงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้าน อยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก คือ ความเข้าใจองค์กร ซึ่งถ้าพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ทุกข้ออยู่ใน ระดับดีมาก ลำดับแรก ได้แก่ เข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่าง ไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รับรู้ว่าผู้ใดมี อำนาจตัดสินใจหรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญหลายด้าน ที่จะต้องปฏิบัติและจะต้องเกี่ยวข้องทั้งกิจการภายใน และภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็น ศูนย์กลางของกิจกรรมต่าง ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินภารกิจได้ตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของภารกิจเป็นอย่างดี

สมรรถนะการวางแผนและการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก คือ มีทักษะในการแก้ปัญหา ซึ่งถ้าพิจารณารายองค์ ประกอบพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก ได้แก่ ติดต่อประสานงานกับผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรง กับประเด็นปัญหาเพื่อมุมมองอื่น ๆ และเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาในมุมมองของคนเหล่านั้น ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตัดสินใจวางแผนหรือกิจกรรมอะไรที่จำเป็นต้องทำ และสามารถ กำหนดได้ว่า งานหรือกิจกรรมเหล่านั้นได้กระทำจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยทั่วไปเมื่อกล่าว ถึงทักษะหรือความสามารถของผู้บริหาร มักจะนึกถึงความสามารถในการวางแผนการบริหารจัดการเป็นอันดับแรก

สมรรถนะทางความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ใน ระดับดีมาก ลำดับแรก คือ การคิดละเอียดรอบคอบ ซึ่งถ้าพิจารณารายองค์ประกอบพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก ได้แก่ คิดรอบด้านเพื่อหาทางเลือกหรือวิธีการที่สามารถกระทำได้จริงและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงานในทุกแง่มุม และการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรืองานที่ปฏิบัติก่อนส่งมอบงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพหรือถูกต้องครบถ้วน โดยการตรวจทานรายละเอียดของงานที่ปฏิบัติด้วย ตนเองทุกครั้งก่อนส่งมอบเพื่อให้งานที่ส่งมอบถูกต้องครบถ้วนโดยตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจาก ความผิดพลาดภายหลังจากที่ได้ส่งมอบงานไปแล้ว รวมทั้งสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน เช่น สืบค้น

ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ข้อมูลเชิงวิชาการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานในเชิงของวิชาชีพ เป็นต้น และใช้แนวทางหรือเทคนิค หรือกลไกต่าง ๆ ในการสอบทานงานอย่างเหมาะสม

สมรรถนะสายบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ใน ระดับดีมาก ลำดับแรก คือ ความสามารถในการพัฒนาคน ซึ่งถ้าพิจารณารายองค์ประกอบพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก ลำดับแรก ได้แก่ สนับสนุน แสวงหาช่องทาง โอกาส และทรัพยากร เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน โดยการส่งไปอบรม / ฝึกงาน / ดูงาน เพิ่มเติม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหาร มีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงานโดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคนและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริงประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนเป็น ผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งนำไปสู่การเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้

ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565, หน้า 6 – 7) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ พบว่า

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน เฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถ พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหาร มุ่งมั่นในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุดและอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหาร ปฏิบัติงานได้สำเร็จถึงแม้จะเป็นงานที่มีความยากและท้าทายอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ด้านการบริการที่ดี สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน เฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตน แก่ผู้รับบริการด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ผู้บริหารให้ ความสำคัญของผู้มารับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริการ

ให้บริการแก่ผู้มารับบริการด้วยความรวดเร็วและมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน เฉพาะ ความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็นในองค์กร เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการเรียนรู้การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนา งาน อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ โดยการ ประชุมวิชาการอบรมและสัมมนาต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4. ด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน เฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารพร้อม ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ในทีมได้ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดของทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้หลักการ มีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจและใส่ใจในการ ทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

นิติ ญาณะ (2566, หน้า 33) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการ ใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และการปฏิบัติงานระดับมาก ด้าน ความสามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในระดับมาก และด้านความสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศระดับปานกลางตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล คือ ควรมีนโยบาย แนวปฏิบัติการอบรมเรื่องการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่เชื่อมโยง กับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ควรออกแบบการ ประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ควรวางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในอนาคต โดยใช้วงจร PDCA

ควรจัดระบบจัดการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความพร้อมทั้งอุปกรณ์ระบบเครือข่าย เพื่อรองรับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3. การตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าความเหมาะสมความเป็นไปได้ โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 100

सारวิวรรณ กองสอน (2565, หน้า 137) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มากที่สุด ตามลำดับดังนี้ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ โปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล มี 5 โมดูล คือ ได้แก่ โมดูล 1 ด้านความสำเร็จในงาน 2 ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4 ด้านความรับผิดชอบ 5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

สังข์วร บรรจงวานิช (2566) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ ในระดับมากโดยมี ด้านปัจจัยด้านจูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายการบริหารงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทน และด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน และ 2) ครูที่มีเพศ คุณวุฒิการศึกษา และสถานที่ยุติปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Buehler (2016, p. 212) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Digital Leadership & Strategy & Online พบว่า ผู้นำต้องใช้ดิจิทัลในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้มีทักษะในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ผู้นำจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะใช้ในการติดต่อสื่อสารกันได้ มีการสร้างภาพลักษณ์และการเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา และสร้างสรรค์งาน จัดทำเว็บไซต์นำเสนอองค์กร เป็นการพัฒนาช่องทางที่ช่วยการประชาสัมพันธ์และดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

Carol (2018, pp. 21 – 30 อ้างถึงใน ขวัญสุตา อ่วมสะอาด 2565, หน้า 53) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการจัดการของผู้บริหารสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอินทนู ประเทศไนจีเรีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ขาดความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยไม่มีบริการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของพวกเขา ขาดการสร้างแรงจูงใจให้แก่ นักเรียนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ร่วมกันของนักเรียน และให้คำแนะนำว่าควรรวมการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาเข้าด้วยกัน เพื่อให้สามารถพัฒนา นโยบายที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในโรงเรียนต่าง ๆ ได้

Marmon (2002, pp. 123 – 140 อ้างถึงใน มานะ ครุฑาโรจน์, หน้า 53) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลางระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา ตามกำหนดมีจำนวน 17 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะการบริหาร 2) สมรรถนะการรับบุคคล 3) สมรรถนะการแนะนำหลักสูตรทั่วไป 4) สมรรถนะการแนะนำหลักสูตรพิเศษ 5) สมรรถนะการหาเงินช่วยเหลือ 6) สมรรถนะการติดตามและประเมินผล 7) สมรรถนะการจัดทำของงบประมาณ 8) สมรรถนะสารสนเทศ 9) สมรรถนะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10) สมรรถนะภาวะผู้นำ 11) สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ 12) สมรรถนะการจูงใจ 13) สมรรถนะการวางแผน 14) สมรรถนะการพัฒนาวิชาชีพ 15) สมรรถนะสัมพันธ์ชุมชน 16) สมรรถนะการสรรหา 17) สมรรถนะการสอน 18) สมรรถนะเทคโนโลยี

Suharyat, Y., Lusiana, L., & Nomin, N. (2024, pp, 126 – 134) ได้
 ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำทางสู่ภาวะปกติใหม่: สำนักรวบรวมบทบาทผู้อำนวยการโรงเรียน
 ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถของครูอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า
 ในยุค New Normal โลกการศึกษากำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่ความท้าทายและน่าสนใจมากขึ้น
 รวมถึงการสำรวัชบทบาทของอาจารย์ใหญ่และปรับปรุงความสามารถของครู บทบาทความนี้
 มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของอาจารย์ใหญ่ในการพัฒนา
 ชีตความสามารถของครูในยุคของสถานการณ์ปกติใหม่ ในการศึกษาครั้งนี้เราบริหารจัดการ
 และรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนอาชีวศึกษาสามแห่ง (SMK) ข้อมูลได้มาจากผู้เข้าร่วม 40 คน
 โดยใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์
 ไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของครูใหญ่ถึง 50% ทั้งในฐานะนักการศึกษาและ
 ผู้จัดการโรงเรียน นอกจากนี้ยังเพิ่มความสามารถของครูลดลงประมาณ 40% ในด้าน
 วิชาการและความสำเร็จทางวิชาชีพในการเข้าสู่ยุคของความปกติใหม่ ไคสแควร์วิเคราะห์
 สมมติฐานที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างบทบาทของอาจารย์ใหญ่และการ
 ปรับปรุงความสามารถของครู เอกสารดังกล่าวยืนยันว่าบทบาทของอาจารย์ใหญ่เกี่ยวข้อง
 โดยตรงหรือส่งผลกระทบต่อการพัฒนาความสามารถของครู โดยสรุป การบูรณาการ
 ทั้งบทบาทหลักและการปรับปรุงความสามารถของครูส่งผลต่อความสำเร็จของโปรแกรม
 การศึกษาในสถานการณ์ปกติใหม่

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สมรรถนะของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการ
 แสดงออกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยสมรรถนะจะครอบคลุมทั้งในด้านการ
 แสดงออกทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และทักษะในทางการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ทักษะ
 การเทคนิคตัดสินใจต่อการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ที่พึงมี ไม่ว่าจะ
 จะเป็นทางด้านการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่าง
 พลวัต การบริหารที่มีความยืดหยุ่นกว่ายุคเก่า ความสามารถในการยอมรับ ความเสี่ยง
 และโอกาสในระดับที่สูงกว่า การได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาของสถานศึกษา
 ทางด้านความร่วมมือระหว่างครู บุคลากรและชุมชนที่มีมากขึ้น การมีทักษะที่หลากหลาย
 ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มากกว่ามุ่งเพียง ทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน สิ่งเหล่านี้
 ทำให้ผู้บริหารยุคใหม่ต่างต้องปรับตัวเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
 ของเศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่ ทั้งนี้สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้องค์กรเกิดความ

คล่องตัวในการปฏิบัติงานต้องอาศัยปัจจัยในหลายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ 5) ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม 6) ด้านการพัฒนาตนเอง 7) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะทำให้ผลสำเร็จขององค์กรมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

อนึ่ง ยังส่งผลให้คุณภาพของผู้ตาม และลักษณะของสถานการณ์ หัวใจสำคัญของความมีชีวิตชีวาในองค์กรนั้น มีรากฐานมาจากการมีส่วนร่วมที่ดี การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างกระตือรือร้นต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยครูสภาได้ออกข้อบังคับครูสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (หน้า 18) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 3 ข้อประกอบด้วย ข้อ (ก) การปฏิบัติหน้าที่ครู (ข) การจัดการเรียนรู้ (ค) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และให้เกิดความมั่นใจในวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานในยุคที่มีการพัฒนาของสื่อเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ประกอบกับผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ในเขตตรวจราชการที่ 11 โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ในเขตตรวจราชการที่ 11 มีวิธีการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่
ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11
ผู้วิจัยนำผลการวิจัยตอนที่ 1 นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่
ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

**ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ศูนย์
การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 145 คน

จาก 3 ศูนย์การศึกษาพิเศษ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567) จำแนกเป็น
ผู้บริหารจำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 138 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ
และครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่ม
จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560,
หน้า 43) และการได้มาของตัวอย่งนี้ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random
Sampling) โดยได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 105 คน และใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง
ในการเลือกผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 7 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นในการเลือก
ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 98 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้
จาก 3 ศูนย์การศึกษาพิเศษ (ปรับกลุ่มตัวอย่าง)

ตาราง 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	ศูนย์การศึกษาพิเศษ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน	
		ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
1	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม	2	2	55	39
2	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร	2	2	29	21
3	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร	3	3	54	38
รวม		7	7	138	98

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม
(Questionnaires) โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามประเภท มาตรฐานค่า 5
ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหาร

1.2 ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 น้อยกว่า 5 ปี

2.2 5 - 10 ปี

2.3 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการทำงานเป็นทีม

3. ด้านภาวะผู้นำ

4. ด้านเครือข่ายสัมพันธ์

5. ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

6. ด้านการพัฒนาตนเอง

7. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

2. ด้านการจัดการเรียนรู้

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยมีเกณฑ์การให้ คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ จำนวน 7 ด้าน และปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 จำนวน 3 ด้าน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วไปหาคุณภาพโดยดำเนินการ ดังนี้

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร การศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญระดับสถานศึกษา โดยเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 2 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้

ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือก ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป นำมาปรับปรุงสำนวน ภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์ตามเรื่องที่ศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ดังนี้

คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

1. มีประสบการณ์การสอนในสาขาการบริหารการศึกษาและมีวุฒิ การศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกจำนวน 2 คน ได้แก่

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำ

หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้บริหารในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

2.1 นางสาวชนัญภรณ์ จันทะวัน ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษา พิเศษ ประจำจังหวัดเลย สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ครูชำนาญการ ได้แก่

3.1 นางสาวสุนารี สุโนรี ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3.2 นางสาวอินทิยา นันแพง ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษา พิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่า (IOC) พบว่า ทุกข้อมี ค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อ คำถามกับ วัตถุประสงค์หรือเนื้อหาอยู่ในระดับดี

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ และครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน

การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 50 ชุด มีจำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 4 คน และครูผู้สอน 46 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน ประกอบด้วย ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองคาย ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย

2.2.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากการทดลองใช้มา

คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (discrimination) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Coerelation) ที่ต่ำกว่า 0.23 ออกไป และนำ ข้อคำถามไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมด มีค่าเท่ากับ 0.923 โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

2.2.8.1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ (X) มีดังนี้

- 1) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.531 – 0.627 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.807
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.446 – 0.675 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.789
- 3) ด้านภาวะผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.469 – 0.638 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.775
- 4) ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.279 – 0.618 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.740
- 5) ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.395 – 0.657 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.718
- 6) ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.404 – 0.661 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.734
- 7) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.354 – 0.587 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.748

2.2.8.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) มีดังนี้

1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.438 – 0.726 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855

2) ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.369 – 0.785 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.857

3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.465 – 0.796 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.835

2.2.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.10 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ดีแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปทุกศูนย์การศึกษาพิเศษที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางศูนย์การศึกษาพิเศษที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจากแบบฟอร์ม ถ้าหากกลุ่มตัวอย่างใดยังตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะเดินทางไปติดต่อเพื่อขอให้ผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตอบแบบสอบถามให้เรียบร้อย และจะได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา

3.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล พบว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 5.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูลแล้ว นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

5.2.2 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.3 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่
ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่
ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11
ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่าที (t - test
ชนิด Independent Sample) ส่วนการทดสอบประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน มีความ
แตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบ
เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD

5.3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่าที (t - test
ชนิด Independent Sample) ส่วนการทดสอบประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน มีความ
แตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง
เดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบ
เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ L.S.D.)

5.3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่และ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา
พิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 มีความสัมพันธ์กันทางบวก สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับเกณฑ์
การแปลความหมายความสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 - 377)

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

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

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ในเชิงเส้นตรง

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

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 - 1.00 แสดงว่าสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 - 0.90 แสดงว่าสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 - 0.70 แสดงว่าสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 - 0.30 แสดงว่าสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่

ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 มาพิจารณาทบทวนว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านใดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวมในระดับสูงขึ้นไปแล้ว ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้ทรงวุฒิเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ด้านนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ต่อไป โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ ประกอบด้วย

ผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาในครั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมและได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ การพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกเป็น

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

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุขุฎิบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุขุฎิบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุขุฎิบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สำเร็จการศึกษามากกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.1 ว่าที่ร้อยตรี ดร.ณรงค์ชัย โชคธนาประสิทธิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม

2.2 นายสันติ สกุลเดช ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบึงกาฬ

2.3 นางสาววัชรภรณ์ สิงห์แก้ว ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

3. ครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการศึกษ จำนวน 4 ท่าน ได้แก่

3.1 นางสาวมยุรา อนุญาหงษ์ ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม

3.2 นายวิเชียร วงศ์ผาบุตร ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี

3.3 นางสาววรรณภา สุนทรวิภาค ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู

3.4 นายสุริยา สุทธิโคตร ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)
%	แทน ร้อยละ (Percentage)
F	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – test)
t	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t – test)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
X	แทน สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่
X_1	แทน ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง
X_2	แทน ด้านการทำงานเป็นทีม
X_3	แทน ด้านภาวะผู้นำ
X_4	แทน ด้านเครือข่ายสัมพันธ์
X_5	แทน ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม
X_6	แทน ด้านการพัฒนาตนเอง
X_7	แทน ด้านคุณธรรมจริยธรรม
Y	แทน ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
Y_1	แทน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
Y_2	แทน ด้านการจัดการเรียนรู้
Y_3	แทน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 105 ฉบับ จากศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 ศูนย์ การศึกษาพิเศษ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 105 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้ใช้สถิติร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าสถิติดังนี้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าสถิติดังนี้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกันใช้สถิติการวิเคราะห์ค่า t - test ชนิด Independent samples ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยโดยใช้ของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD

2.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่า t - test ชนิด Independent samples ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยโดยใช้ของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

2.5.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน

การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและครูผู้สอน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาลักษณะ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดนำเสนอตาราง 10

ตาราง 10 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	n	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	7	6.70
1.2 ครูผู้สอน	98	93.30
รวม	105	100.00
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	50	47.60
2.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	38	36.20
2.3 มากกว่า 10 ปี	17	16.20
รวม	105	100.00

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 105 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ครูผู้สอน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 93.30 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.44	0.46	มาก	7
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.75	0.35	มากที่สุด	1
3	ด้านภาวะผู้นำ	4.44	0.60	มาก	6
4	ด้านเครือข่ายสัมพันธ์	4.55	0.40	มากที่สุด	3
5	ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.66	0.39	มากที่สุด	2
6	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.53	0.50	มากที่สุด	5
7	ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.53	0.59	มากที่สุด	4
รวม		4.56	0.39	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.75$) ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.66$) ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนด้านที่เหลือน้อยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.53$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.53$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.59$) (S.D. = 0.60) และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.59$) (S.D. = 0.46) ดังนั้นผลการสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก” ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 12 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ด้านที่	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การเปลี่ยนแปลง และสามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ จากการปฏิบัติงาน โดยรับผิดชอบผลลัพธ์ คำนึงถึงผลกระทบในระยะยาวที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้	4.48	0.65	มาก	2
2	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาสามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว	4.38	0.62	มาก	4

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านที่	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
	และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้				
3	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้	4.57	0.58	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารมีการประเมิน และวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นปัจจุบันและอนาคต พลวัตโลก โดยปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.67	มาก	5
5	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตนเองให้มีทักษะที่จำเป็น สอดรับการดำเนินงานและการใช้ชีวิต รวมทั้ง วิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.44	0.63	มาก	3
รวม		4.44	0.46	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง เปิดกว้างพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานโดยรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ คำนึงถึงผลกระทบในระยะยาวที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตนเองให้มีทักษะที่จำเป็น สอดรับการดำเนินงานและการใช้ชีวิต รวมทั้ง ($\bar{X} = 4.44$) ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการแก้ไข

ปัญหาและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไข
 ปัญหาสามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบ
 ในระยะยาว และรับผิดชอบผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ($\bar{X} = 4.38$) ผู้บริหารมีการ
 ประเมิน และวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ปัจจุบันและอนาคต พลวัตโลก
 โดยปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 13 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก
 บริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านที่	ด้านการทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		X	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ของบุคลากรในองค์กร การสนับสนุน เสริมแรง สร้างแรงจูงใจ ให้เกิดขวัญ กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	4.72	0.49	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในทิศทางบวก	4.69	0.50	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารมีการปรับตัวและสร้าง ความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีมที่เกื้อกูลกัน ระหว่างสมาชิกในทีม และการปรับตัวเข้า กับผู้อื่นหรือทีมงาน	4.84	0.41	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารมีการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	4.89	0.40	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างและดำรง สัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนการ พัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อน งานให้บรรลุเป้าหมาย	4.66	0.61	มากที่สุด	5
รวม		4.75	0.35	มากที่สุด	

จากตาราง 13 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.89$) ผู้บริหารมีการปรับตัวและสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีมที่เกี่ยวข้องกันระหว่างสมาชิกในทีม และการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน ($\bar{X} = 4.84$) ผู้บริหารมีความร่วมมือ ความช่วยเหลือของบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนเสริมแรง สร้างแรงจูงใจให้เกิดขวัญ ($\bar{X} = 4.72$) ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในทิศทางบวก ($\bar{X} = 4.69$) ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนการพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.66$)

ตาราง 14 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านภาวะผู้นำ

ด้านที่	ด้านภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีพฤติกรรมหรือความสามารถทางการสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรได้อย่างชัดเจน	4.44	0.78	มาก	4
2	ผู้บริหารมีความเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็ง พรอมทั้งค้นหาโอกาสและคำนวณความเสี่ยงของการดำเนินงานเพื่อสร้างความเติบโตแก่องค์กรตนเอง	4.50	0.68	มาก	1
3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อความเสี่ยง มีการตัดสินใจด้วยความมั่นใจ มีความคล่องตัว มีการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นที่ดี	4.48	0.72	มาก	2

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านที่	ด้านภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารมีสัญชาตญาณของผู้นำ ความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีคุณธรรม โปร่งใส และความน่าเชื่อถือ สามารถจัดการความขัดแย้ง และสร้างความผูกพันภายในองค์กร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์กร	4.46	0.70	มาก	3
5	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมและพยายามดึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และจูงใจสนับสนุนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ให้ตัดสินใจและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน และให้แน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติการทำงานเข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์กรหลักการและค่านิยมขององค์กรให้ทำงานในหน้าที่	4.43	0.66	มาก	5
รวม		4.44	0.60	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็ง พร้อมทั้งค้นหาโอกาสและคำนวณความเสี่ยงของการดำเนินงานเพื่อสร้างความเติบโตแก่องค์กรตนเอง ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบในความเสี่ยง มีการตัดสินใจด้วยความมั่นใจ มีความคล่องตัว มีการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นที่ดี ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารมีสัญชาตญาณของผู้นำ ความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีคุณธรรม โปร่งใสและความน่าเชื่อถือ สามารถจัดการความขัดแย้ง และสร้างความผูกพันภายในองค์กร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์กร

($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหารมีพฤติกรรมหรือความสามารถทางการสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.44$) ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และพยายามดึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และจูงใจสนับสนุนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ให้ตัดสินใจและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน และให้แน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปรับตัวการทำงานเข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์กรหลัก และค่านิยมขององค์กรให้ทำงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.43$)

ตาราง 15 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านเครือข่ายสัมพันธ์

ด้าน ที่	ด้านเครือข่ายสัมพันธ์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วนทุกชนชั้น และทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิดประสบการณ์ที่แตกต่าง โดยมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิด	4.62	0.56	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารสามารถเปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ได้	4.62	0.61	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและสามารถโน้มน้าวจูงใจและใช้จิตวิทยาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	4.56	0.58	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการการกระจายอำนาจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานได้	4.53	0.53	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารมีการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลคือสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น	4.45	0.67	มาก	5
รวม		4.55	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมีการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลคือสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.45$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถเปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.62$) (S.D. = 0.61) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิดประสบการณ์ที่แตกต่าง โดยมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิด ($\bar{X} = 4.62$) (S.D. = 0.56) ผู้บริหารสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและสามารถโน้มน้าว จูงใจและใช้จิตวิทยาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.56$) ผู้บริหารมีความสามารถในการกระจายอำนาจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.53$) ผู้บริหารมีการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลคือสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 16 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ด้านที่	ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล	4.64	0.52	มากที่สุด	4
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการสื่อสาร สร้างเครือข่ายเทคโนโลยี	4.70	0.47	มากที่สุด	2

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านที่	ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการริเริ่มความคิดผลิตนวัตกรรมใหม่ มาใช้เป็นเทคนิควิธีการส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์	4.74	0.46	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี	4.67	0.53	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร	4.59	0.56	มากที่สุด	5
รวม		4.66	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถในการริเริ่มความคิดผลิตนวัตกรรมใหม่ มาใช้เป็นเทคนิควิธีการส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.74$) ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการสื่อสาร สร้างเครือข่ายเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.70$) ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.67$) ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.64$) ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร ($\bar{X} = 4.59$)

ตาราง 17 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการพัฒนาดตนเอง

ด้านที่	ด้านการพัฒนาดตนเอง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะทางด้านความยืดหยุ่นสูงมีการตื่นตัวและกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่อง	4.59	0.63	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสามารถเปิดรับและตอบสนองต่อความคิด มุมมองเรียนรู้สิ่งใหม่ได้	4.55	0.60	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์พร้อมทั้งรับมือกับความเครียดและความกดดัน	4.50	0.65	มาก	4
4	ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มีความผันผวนได้ โดยการตระหนักรู้และสามารถประเมินสถานการณ์พร้อมที่จะรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น	4.56	0.58	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสามารถสามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับเรื่องงานได้	4.45	0.63	มาก	5
รวม		4.53	0.50	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการพัฒนาดตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะทางด้านความยืดหยุ่นสูงมีการตื่นตัวและกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.59$) ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มีความผันผวนได้ โดยการตระหนักรู้และสามารถประเมินสถานการณ์พร้อมที่จะรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.56$) ผู้บริหารสามารถเปิดรับและตอบสนองต่อความคิด

มุมมองเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ ($\bar{X} = 4.55$) ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ พร้อมทั้งรับมือกับความเครียดและความกดดัน ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารสามารถสามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับเรื่องงานได้ ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 18 การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ด้านที่	ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการยึดมั่นในความสัตย์จริงและความถูกต้องในการดำเนินงานและบริหารจัดการมีความยุติธรรมรับผิชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.55	0.63	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรในการคิดปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นด้วยเจตนาบริสุทธิ์จริงใจ	4.50	0.69	มาก	4
3	ผู้บริหารต้องปรับตัวให้มีความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ในเรื่องต่าง ๆ ได้	4.59	0.63	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารมีการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูผู้เรียนและสังคม	4.53	0.69	มากที่สุด	3
5	สร้างศรัทธา และความเชื่อใจจากผู้ที่จะต้องทำงานร่วมกันไม่ให้เกิดข้อกังขาในการตัดสินใจหรือในการปฏิบัติงาน	4.49	0.76	มาก	5
รวม		4.53	0.59	มากที่สุด	

จากตาราง 18 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ ข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ในเรื่องต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.59$) ผู้บริหารมีความสามารถในการยึดมั่นในความสัตย์จริงและความถูกต้องในการดำเนินงาน และบริหารจัดการมีความ ยุติธรรมรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.55$) ผู้บริหารมีการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ผู้เรียนและสังคม ($\bar{X} = 4.53$) ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรในการคิด ปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นด้วยเจตนาบริสุทธิ์ ($\bar{X} = 4.50$) สร้างศรัทธา และความเชื่อใจจากผู้ที่จะต้องทำงานร่วมกันไม่ให้เกิดข้อกั้งขาในการตัดสินใจหรือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.49$)

ดังนั้นผลการสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก” ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัยที่ตั้งไว้

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัด

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.69	0.41	มากที่สุด	1
2	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.67	0.48	มากที่สุด	2
3	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.46	0.39	มาก	3
รวม		4.61	0.37	มากที่สุด	

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้านดังนี้ คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X} = 4.69$) และด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.67$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับ มาก มีจำนวน 1 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.46$)

ตาราง 20 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

ด้านที่	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	4.79	0.43	มากที่สุด	1
2	ครูผู้สอนมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	4.70	0.55	มากที่สุด	3
3	ครูผู้สอนมีการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียน แต่ละบุคคล	4.70	0.49	มากที่สุด	4
4	ครูผู้สอนมีการสร้างแรงบันดาลใจผู้เรียน ให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม	4.68	0.52	มากที่สุด	5
5	ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองให้มีความ รอบรู้มีความทันสมัย และทันต่อการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.66	0.49	มากที่สุด	6
6	ครูผู้สอนมีการแสดงออกของพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ของครูประพฤติปฏิบัติตน ตามที่สังคมคาดหวัง	4.72	0.54	มากที่สุด	2

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านที่	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
7	ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดถือเป็นพันธกิจผู้เป็นครูที่มอบให้กับสังคม	4.62	0.57	มากที่สุด	7
รวม		4.69	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ($\bar{X} = 4.79$) ครูผู้สอนมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูประพฤติปฏิบัติตนตามที่สังคมคาดหวัง ($\bar{X} = 4.72$) ครูผู้สอนมีการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.70$) (S.D. = 0.49) ครูผู้สอนมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.70$) (S.D. = 0.55) ครูผู้สอนมีการสร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.68$) ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.66$) ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดถือเป็นพันธกิจผู้เป็นครูที่มอบให้กับสังคม ($\bar{X} = 4.62$)

ตาราง 21 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คุยนัยการศึกษาพิเศษ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11
ด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านที่	ด้านการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูผู้สอนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	4.60	0.70	มากที่สุด	6
2	ครูผู้สอนมีการบูรณาการความรู้และศาสตร์ การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม	4.61	0.70	มากที่สุด	5
3	ครูผู้สอนมีความเป็นนวัตกรรม ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามศักยภาพ	4.56	0.67	มากที่สุด	7
4	ครูผู้สอนมีการจัดการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตาม ศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	4.76	0.49	มากที่สุด	2
5	ครูผู้สอนมีการจัดกิจกรรมและสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขใน การเรียนรู้ โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน	4.80	0.42	มากที่สุด	1
6	ครูผู้สอนวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.74	0.53	มากที่สุด	3
7	ครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ พัฒนาวิชาชีพ	4.64	0.59	มากที่สุด	4
รวม		4.67	0.48	มากที่สุด	

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูผู้สอนมีการจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.80$) ครูผู้สอนมีการจัดการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.76$) ครูผู้สอนวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.74$) ครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.64$) ครูผู้สอนมีการบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร ($\bar{X} = 4.61$) ครูผู้สอนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.60$) ครูผู้สอนมีความเป็นนวัตกร ดูแล ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.56$)

ตาราง 22 การวิเคราะห์การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ด้านที่	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูผู้สอนมีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.55	0.60	มากที่สุด	1
2	ครูผู้สอนมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	4.43	0.58	มาก	5

ตาราง 22 (ต่อ)

ด้านที่	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
3	ครูผู้สอนมีการศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้	4.44	0.57	มาก	4
4	ครูผู้สอนมีการส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.38	0.62	มาก	7
5	ครูผู้สอนมีการแสดงออกในบทบาทหน้าที่ของครูที่มีต่อสัมพันธภาพกับผู้ปกครองและชุมชน	4.41	0.63	มาก	6
6	ครูผู้สอนมี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การร่วมมือกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน ระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน	4.54	0.65	มากที่สุด	2
7	ครูผู้สอนมีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบริบทของชุมชน วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้	4.49	0.63	มาก	3
รวม		4.46	0.39	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูผู้สอนมีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.46$) ครูผู้สอนมี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การร่วมมือกัน การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X} = 4.54$) ครูผู้สอนมีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบริบทของชุมชน วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ ($\bar{X} = 4.49$) ครูผู้สอนมีการศึกษา

เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ ($\bar{X} = 4.44$) ครูผู้สอนมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.43$) ครูผู้สอนมีการแสดงออกในบทบาทหน้าที่ของครูที่มีต่อสัมพันธภาพกับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.41$) ครูผู้สอนมีการส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.38$)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” จากการทดสอบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.3 เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ การทดสอบ t - test ชนิด Independent samples ในส่วนการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้

2.3.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ตาราง 23 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	sig
	ผู้บริหาร (n = 7)		ครูผู้สอน (n = 98)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.62	0.29	4.42	0.47	1.107	0.271
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.85	0.25	4.75	0.35	0.768	0.444
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.60	0.23	4.43	0.62	1.535	0.148
4. ด้านเครือข่ายสัมพันธ์	4.40	0.16	4.56	0.41	0.161	0.291
5. ด้านเทคโนโลยีและการ สร้างสรรค์นวัตกรรม	4.62	0.42	4.67	0.39	0.587	0.783
6. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.37	0.21	4.54	0.51	0.068	0.384
7. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.71	0.42	4.52	0.60	0.415	0.410
รวม	4.60	0.13	4.55	0.40	0.098	0.793

จากตาราง 23 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัด
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน
ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.3.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน แตกต่างกันสถิติที่ใช้
คือ การทดสอบ F (F – test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)
ปรากฏดังตาราง

ตาราง 24 การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ

สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2	0.24	1.13	0.32
	ภายในกลุ่ม	22.17	102	0.21		
	รวม	22.67	104			
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.35	0.70
	ภายในกลุ่ม	12.84	102	0.12		
	รวม	12.93	104			
3. ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.19	0.53	0.58
	ภายในกลุ่ม	37.86	102	0.37		
	รวม	38.26	104			
4. ด้านเครือข่ายสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.20	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	16.46	102	0.16		
	รวม	16.87	104			
5. ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.11	0.89
	ภายในกลุ่ม	16.19	102	0.15		
	รวม	16.22	104			
6. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37	1.49	0.23
	ภายในกลุ่ม	25.32	102	0.24		
	รวม	26.06	104			
7. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	0.27	0.76
	ภายในกลุ่ม	36.97	102	0.36		
	รวม	37.17	104			

ตาราง 24 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.06	0.42	0.65
	ภายในกลุ่ม	15.99	102	0.15		
	รวม	16.12	104			

จากตาราง 24 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” จากการทดสอบ พบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้ง 2 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.4 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ t - test ชนิด Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) ตามความเหมาะสม

2.4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน

ตาราง 25 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ สังกัด
สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	sig
	ผู้บริหาร (n = 7)		ครูผู้สอน (n = 98)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.44	0.41	4.71	0.41	1.630	0.106
2. ด้านการจัดการเรียนรู	4.36	0.35	4.69	0.48	1.742	0.085
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	4.46	0.15	4.46	0.40	0.047	0.962
รวม	4.42	0.26	4.62	0.38	1.326	0.188

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ
สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน
ทุกด้านไม่แตกต่างกัน โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

2.4.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษา
พิเศษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 26 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ สังกัด
 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็น
 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 แตกต่างกัน

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2	0.17	1.02	0.36
	ภายในกลุ่ม	17.72	102	0.17		
	รวม	18.08	104			
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.59	0.24	0.78
	ภายในกลุ่ม	24.44	102	0.24		
	รวม	24.56	104			
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.15	0.85
	ภายในกลุ่ม	15.89	102	0.15		
	รวม	15.94	104			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.06	0.45	0.63
	ภายในกลุ่ม	14.64	102	0.14		
	รวม	14.77	104			

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ
 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผู้บริหารและครูผู้สอน
 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
 ของครู คุนยการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการ
 ที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และ
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการทดสอบพบว่า ไม่สอดคล้องกับ
 สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้ง 2 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และ
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 สถิติที่ใช้ คือ การหาความสัมพันธ์ (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) ปรากฏดังตาราง 27

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 27 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3
X_t												
X_1	.801**											
X_2	.773**	.538**										
X_3	.857**	.694**	.597**									
X_4	.776**	.494**	.761**	.536**								
X_5	.800**	.573**	.554**	.600**	.604**							
X_6	.835**	.607**	.498**	.642**	.563**	.674**						
X_7	.910**	.672**	.651**	.746**	.657**	.673**	.767**					
Y_t	.800**	.544**	.807**	.565**	.796**	.715**	.595**	.708**				
Y_1	.735**	.479**	.704**	.523**	.687**	.610**	.575**	.722**	.911**			
Y_2	.691**	.469**	.732**	.457**	.688**	.703**	.512**	.566**	.890**	.745**		
Y_3	.670**	.478**	.671**	.509**	.712**	.543**	.469**	.573**	.813**	.642**	.534**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กัน ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ โดยรวม (xt) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 (yt) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .800$)

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลางถึงสูงมาก ($r = .494 - .910$)

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลางถึงสูงมาก ($r = .534 - .911$)

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ($r = .457 - .735$)

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)

สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	.479**	ปานกลาง
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	.704**	สูง
3. ด้านภาวะผู้นำ	.523**	ปานกลาง
4. ด้านเครือข่ายสัมพันธ์	.687**	ปานกลาง

ตาราง 28 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
5. ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม	.610**	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาตนเอง (X ₆)	.575**	ปานกลาง
7. ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X ₇)	.722**	สูง
รวม (X _t)	.735**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y₁) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = .735$) โดยด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .722$) ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .479^{**}$)

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y₂)

สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.469**	ปานกลาง
2. ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₂)	.732**	สูง

ตาราง 29 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
3. ด้านภาวะผู้นำ (X ₃)	.457**	ปานกลาง
4. ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ (X ₄)	.688**	ปานกลาง
5. ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X ₅)	.703**	สูง
6. ด้านการพัฒนาตนเอง (X ₆)	.512**	ปานกลาง
7. ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X ₇)	.566**	ปานกลาง
รวม (X _t)	.691**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y₂) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .691$) โดยด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .723$) ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .469$)

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
(Y₃)

สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.478**	ปานกลาง
2. ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₂)	.671**	ปานกลาง
3. ด้านภาวะผู้นำ(X ₃)	.509**	ปานกลาง
4. ด้านเครือข่ายสัมพันธ์(X ₄)	.712**	สูง
5. ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์ นวัตกรรม(X ₅)	.543**	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาตนเอง(X ₆)	.469**	ปานกลาง
7. ด้านคุณธรรมจริยธรรม(X ₇)	.573**	ปานกลาง
รวม (X _t)	.670**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่มีความสัมพันธ์กัน ทางบวกกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา
พิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y₃) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง (r = .670)
โดยด้านเครือข่ายสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
(r = .712) ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองโดยมีความสัมพันธ์กัน
ในระดับปานกลาง (r = .469)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ
ผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 พบว่าโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงขึ้นไปจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยผู้วิจัยนำความสัมพันธ์สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู และจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาสังเคราะห์ ข้อเสนอแนะสรุปและนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...การพัฒนาควรมุ่งเน้นไปที่การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การไว้วางใจ และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและการสร้างบรรยากาศเชิงบวก...”

(สันติ สกุลเดช, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้นำต้องเข้าใจอารมณ์ของผู้ร่วมงาน รวมถึงภาษากายหรือ อารมณ์ที่อาจซ่อนอยู่ มีความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของคนในที่ทำงาน

เปิดกว้างรับสิ่งใหม่ย่อมสามารถเรียนรู้วิธีที่จะนำเอาจุดเด่นหรือความสามารถของทีมงานแต่ละคนออกมาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม...”

(ณรงค์รัช โชคธนาประสิทธิ์, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารควรฝึกฝนทัศนคติเชิงบวก ยอมรับความผิดพลาด ปรับแนวคิดให้ยืดหยุ่น และไม่ยึดติดกับผลลัพธ์ในอดีต เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับทีมงาน...”

(วัชรารณ สิมห์แก้ว, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การสร้างควมไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานที่มีประสิทธิภาพและควรมีแนวคิดเชิงบวกเพื่อเป็นตัวอย่างและสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน...”

(มยุรา อนุญาหงษ์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การกระจายการทำงาน โดยทุกคนสามารถคิดและพัฒนางานร่วมกันให้ความสำคัญกับทุกคนเสมือนว่าทุกคนคือคนสำคัญ พยายามปรับแนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เกิดกระบวนการคิดเพื่อสร้างความท้าทายในการทำงาน ต้องทำให้ทีมเด่น ทุกคนมีบทบาทที่สมเหตุสมผลและสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในทีมว่าเราทำได้...”

(วิเชียร วงศ์ผาบุตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การทำงานเป็นทีมช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และบรรยากาศของความสามัคคีในสถานศึกษาสมาชิกในทีมมีการวางแผนการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีความรับผิดชอบงานของตนเองอย่างชัดเจน เหมาะสม มีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม...”

(วรรณภา สุนทรวิภาค, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งเป็นการประสานความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกให้สอดคล้องกลมกลืนกัน ช่วยกันเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน...”

(สุริยา สุทธิโคตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน เพื่อให้เป็น
แผนงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกลุ่มสาระ ฝ่่างาน
ต่าง ๆ ทำงานเป็นทีมโดยมีการแต่งตั้ง และมอบหมายงานที่ชัดเจนและมันนิเทศติดตาม
ตรวจสอบการทำงานของแต่ละฝ่่างานอย่างต่อเนื่อง...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีแรงจูงใจแรงบันดาลใจที่ดีให้ทีม ความจริงใจ ความ
รักความอบอุ่น และปัจจัยต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ที่สนับสนุนในการทำงาน และใช้คนให้ถูกกับ
งานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จสูงสุดโดยใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มีความเป็นธรรม
เท่าเทียมและเสมอภาค...”

(ไชยา ภวระบุตร, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2568)

ตาราง 31 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม

ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารยุคใหม่	ใช้ภาษากระตือรือร้น	สายตาสบายตา	ใช้เทคโนโลยี	สันติ สกปรก	เน้นโครงข่าย	วัฒนธรรม	มรรยาท	ใช้เทคโนโลยี	วัฒนธรรม	สุจริต	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารมีความร่วมมือ ความช่วยเหลือของบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนเสริมแรง สร้างแรงจูงใจ ให้เกิดขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	70
2. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในทิศทางบวก	✓			✓			✓		✓	✓	5	50
3. ผู้บริหารมีการปรับตัวและสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างสมาชิกในทีม และการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน	✓					✓			✓		3	30
4. ผู้บริหารมีการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	✓			✓							2	20
5. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนการพัฒนาทีม ที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		7	70

จากตาราง 31 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากความถี่มากที่สุด 3 ลำดับแรก สรุปแนวทางได้ดังนี้

ผู้บริหารควรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือบุคลากรในองค์กร และสนับสนุนเสริมแรง สร้างแรงจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในทิศทางบวก และควรมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกตลอดจนการพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารจะต้องสร้างเครือข่ายหรือการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพ เพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม...”

(สันติ สกุลเดช, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีเทคนิคในการสื่อสารและประสานงานที่ดี เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในองค์กรเพราะองค์กรจะประสบความสำเร็จต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ...”

(ณรงค์รัช ไซคณาประสิทธิ์, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารต้องใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมกลุ่มย่อย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และการพัฒนาขณะปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและร่วมของการปฏิบัติงานของสมาชิกเครือข่ายจะช่วยให้เครือข่ายประสบความสำเร็จมากขึ้น...”

(วัชรภรณ์ สิงห์แก้ว, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2568)

“...เครือข่ายสัมพันธ์ผู้บริหาร คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน ระบบบริหารจัดการที่ดี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการทำงานเทคนิควิธีการในการพัฒนาสมาชิกของเครือข่าย ทั้งครู และบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง...”
(มยุรา อนุญาหงษ์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...เป็นผู้ให้กำลังใจบุคคล สร้างบารมีเพื่อให้เกิดความเมตตาต่อกันเกื้อกูลกัน สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ทำกิจกรรมร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในวงวิชาการและสภากาแฟ...”
(วิเชียร วงศ์ผาบุตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็งของทุกภาคส่วน ...”
(วรรณภา สุนทรวิภาค, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกจะเป็นการจูงใจและใช้จิตวิทยาที่หนุนเสริมให้เครือข่ายแข็งแกร่ง เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายหันหน้าเข้าหากันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และพึงพาอาศัยกันมากขึ้น...”
(สุรียา สุทธิโคตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียนเน้นช่วยให้เกิดความร่วมมือ เข้าใจความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เน้นสนับสนุนคุณภาพการศึกษา...”
(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานแต่ละฝ่ายงานสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อพัฒนางานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลอื่น ๆ...”
(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายโดยโดยการร่างข้อตกลง
ร่วมกัน หรือ MOU online เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่น โดยการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู
หรือครูกับครู ผ่านระบบออนไลน์เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของครู...”
(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 32 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านเครือข่ายสัมพันธ์

ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารยุคใหม่	ใช้ภาษาต่างประเทศ	สายันต์ บุญใบ	ธวัชชัย ไพโรจน์	สันติ สกุนเดซ	ณรงค์รัช โชคธนาปประสิทธิ์	วัชรภรณ์ สิงห์แก้ว	มยุรา อนุญาหงษ์	วิเชียร วงศ์วัฒนาบุตร	วรรณภา สุนทรวิภาค	สุรียา สุทธิไศตร	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้นและทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิดประสบการณ์ที่แตกต่าง โดยมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
2. ผู้บริหารสามารถเปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ได้	✓										1	10

ตาราง 32 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่											
	ระดับนโยบาย	เป็นต้นแบบ	ลงมือทำ	แสดงตน	มีระบบและขั้นตอน	มีระบบและขั้นตอน	มุ่งเน้นให้	ระดับสูง	มีระบบและขั้นตอน	มีระบบและขั้นตอน	มีระบบและขั้นตอน	มีระบบและขั้นตอน
ผู้ทรงคุณวุฒิ								✓		✓	2	20
	✓			✓							2	20
	✓			✓				✓			3	30

จากตาราง 32 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากความถี่มากที่สุด 3 ลำดับแรก สรุปแนวทางได้ดังนี้

ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิดประสบการณ์ที่แตกต่าง โดยมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดมีการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลคือมีความสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว รวมถึงถ่ายทอดวิธีการทำงานให้ผู้อื่นได้...”

(สันติ สกุลเดช, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ในการบริหารทรัพยากร และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการแก้ปัญหา สื่อสารและสร้างเครือข่ายสถานศึกษา รวมทั้งประเมินผล นิเทศ ติดตามการดำเนินงานขององค์กรดิจิทัล...”

(ณรงค์รัช ไซคณาประสิทธิ์, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี และมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้...”

(วัชรภรณ์ สิงห์แก้ว, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารควรได้รับการอบรมและฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม...”

(มยุรา อนุญาหงษ์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...เปิดใจและเรียนรู้ วิธีการรูปแบบนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการทดลองและนำมาปฏิบัติการใช้ กล้าเรียนรู้จากปัญหาและนำปัญหามาสะท้อนทางวิชาการที่หลากหลายเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ศึกษาข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนการทำงาน...”

(วิเชียร วงศ์ผาบุตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ พัฒนาทักษะการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้การกำหนดแนวปฏิบัติ และการสร้างเกณฑ์ประสิทธิภาพของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี และแนวทางการนิเทศติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ...”

(วรรณภา สุนทรวิภาค, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษานโยบายและหลักการบริหารใหม่ ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและควรส่งเสริมให้จัดตั้งแหล่งเรียนรู้ และสร้างกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา...”

(สุรียา สุทธิโคตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนให้ครูเกิดการเชื่อมโยงการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนช่วยให้มีความสำคัญ...”

(สายนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ตามความต้องการจำเป็น โดยเน้นถึงการนำมาใช้ที่พัฒนากระบวนการทำงาน ปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย...”

(ธวัชชัย โพธิ์ใส, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

“...เนื่องจากในสังคมปัจจุบันเป็นสังคมเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองโดยเครื่องมือสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานในองค์กรหรือนอกองค์กร หรือในชีวิตประจำวันในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองและเรียนรู้ที่จะพัฒนาในหลายรูปแบบวิธีการและจะปฏิเสธไม่ได้...”

(ไชยา ภาระบุตร, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 33 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ใช้ภาษา ภาวะบุตริ	สายนต์ บัญไป	ตัวชัฒย ไฟไฟหล	สันติ สกัลเดช	ณรงครัฐชัฐ ไซคธนาปารลิตธิ์	วัชรารณณ ลิงทแวก	มยุรา อนุญาหงษ์	วิเชียร วงศผาบุตร	วรรณภา สุนทรวิภาค	สุริยา สุทธิโคตร	ความถี่	ร้อยละ
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารยุคใหม่												
1. ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการสื่อสาร สร้างเครือข่ายเทคโนโลยี	✓		✓	✓							3	30
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการริเริ่มความคิดผลิตนวัตกรรมใหม่ มาใช้เป็นเทคนิควิธีการส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			7	70
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี				✓	✓	✓		✓			4	40
5. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร	✓							✓			2	20

จากตาราง 33 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากความถี่มากที่สุด 3 ลำดับแรก สรุปแนวทางได้ดังนี้

ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและมีความสามารถในการริเริ่มความคิดผลิตภัณฑ์นวัตกรรมใหม่ มาใช้เป็นเทคนิควิธีการส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์ ทั้งยังมีความสามารถในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี

4. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ดีเสมอ เพื่อให้ผู้คนทั่วไปให้ความเคารพนับถือ และเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานด้านอื่น ๆ และมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรมจริยธรรม...”

(สันติ สกุลเดช, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารควรใส่ใจผู้อื่น และเคารพความเสมอภาค สร้างองค์กรจริยธรรมเพื่อผลักดันผลในระยะยาวว่าองค์กร สามารถผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ และให้บุคลากรเห็นประโยชน์ของการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ...”

(ณรงค์รัช ไซคณาประสิทธิ์, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ มีคุณธรรม ยึดหลักนิติธรรม มีความโปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วม และเกิดความคุ้มค่า ในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน...”

(วัชรารัตน์ สิงห์แก้ว, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาและเป็นที่ยอมรับทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลดีต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(มยุรา อนุญาหงษ์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ใช้หลักกฏทิบาท 4 ฉันทะ ความพอใจในตนเอง วิริยะ ความพากเพียร เพียรในงาน จิตตะ ความเอาใจใส่ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน วิมังสะ ความตระหนักด้วยปัญญาไตร่ตรองมีสติในการคิด...”

(วิเชียร วงศ์ผาบุตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีเหตุผลชี้แจงทุกครั้งเมื่อมีการตัดสินใจเรื่องใด ๆ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ทั้งนี้คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจ ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล...”

(วรรณภา สุนทรวิภาค, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านต่าง ๆ เช่น จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้อื่น สังคม หน้าที่การงาน และไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขและสิ่งเสพติดเพื่อให้ครูมีความเข้าใจและเป็นแบบอย่างในการนำหลักคุณธรรมและข้อบังคับไปใช้ในการทำงาน...”

(สุรียา สุทธิโคตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

“...สร้างความรู้สึกรักคิดในการบริหาร มีคุณธรรมความดีในจิตใจเป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในธรรมอันดี...”

(สายนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในด้านการเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ทั้งนี้บุคลากรจะได้นำไปเป็นแบบอย่าง...”

(ธวัชชัย โพธิ์ใส, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

“...เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องพึงประพฤติปฏิบัติ เนื่องจากต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงานในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้ต้องมองและประเมินตนเองและจากมุมมองของผู้อื่นเพื่อเป็นการสะท้อนกลับ เพื่อการพัฒนาและเป็นที่น่าเคารพ น่านับถือและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นและมีความถูกต้องโปร่งใส ...”

(ไชยา ภวระบุตร, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2568)

ตาราง 34 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ผู้ทรงคุณวุฒิ	นโยบาย	ภาวะบุ	สา	บ	บ	บ	บ	บ	บ	บ	บ	บ	บ
	นโยบาย	ภาวะบุ	สา	บ	บ	บ	บ	บ	บ	บ	บ	บ	บ
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารยุคใหม่	นโยบาย	ภาวะบุ	สา <th>บ</th> <th>บ</th> <th>บ</th> <th>บ</th> <th>บ</th> <th>บ</th> <th>บ</th> <th>บ</th> <th>บ</th> <th>บ</th>	บ	บ	บ	บ	บ	บ	บ	บ	บ	บ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการยึดมั่นในความสัตย์จริงและความถูกต้องในการดำเนินงานและบริหารจัดการมีความ ยุติธรรม รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	
2. ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรในการคิด ปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นด้วยเจตนาบริสุทธิ์ จริใจ					✓		✓		✓	✓	4	40	
3. ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ในเรื่องต่าง ๆ ได้	✓								✓	✓	3	30	

ตาราง 34 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารยุคใหม่											
	ใช้ระบบเตรี	สายนโยบาย	วิจัยพัฒนา	สันติสุขเกษตร	นวัตกรรมการผลิต	ใช้ระบบเตรี	มยุราออนไลน์	วิสาหกิจ	ระบบบริหาร	ศูนย์บริการ	ความถี่
4. ผู้บริหารมีการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ผู้เรียนและสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
5. สร้างศรัทธา และความเชื่อใจจากผู้ที่ต้องทำงานร่วมกันไม่ให้เกิดข้อกังขาในการตัดสินใจหรือในการปฏิบัติงาน	✓				✓	✓	✓	✓		✓	6

จากตาราง 34 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากความถี่มากที่สุด 3 ลำดับแรก สรุปแนวทางได้ดังนี้

ผู้บริหารมีความสามารถในการยึดมั่นในความสัตย์จริงและความถูกต้องในการดำเนินงานและบริหารจัดการมีความยุติธรรมรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ความเป็นกัลยาณมิตรในการคิด ปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นด้วยเจตนาบริสุทธิ์ จริใจและมีการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ผู้เรียนและสังคม พร้อมทั้งสร้างศรัทธา และความเชื่อใจจากผู้ที่จะต้องทำงานร่วมกันไม่ให้เกิดข้อกังขาในการตัดสินใจหรือในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นการตรวจสอบคำถามของการวิจัยและให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

5. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ประจำปีการศึกษา 2567 มีศูนย์การศึกษาพิเศษทั้งสิ้น 3 ศูนย์ ครูและผู้บริหารจำนวนทั้งสิ้น 145 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 7 คน และครูผู้สอนจำนวน 138 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 105 คน ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 98 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านภาวะผู้นำ
4. ด้านเครือข่ายสัมพันธ์
5. ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม
6. ด้านการพัฒนาตนเอง

7. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product – moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item –Total Correlation) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้เครื่องมือได้ค่าคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .279 – .675 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .909

แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .369 – .796 มีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .823

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงแบบฟอร์มในคอมพิวเตอร์

3.5 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

3.6 วิเคราะห์สถิติ โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3.7 การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

4.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ภาพการดำรงตำแหน่งและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามหาค่าความถี่ ร้อยละ

4.3 วิเคราะห์ข้อมูล สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เขตตรวจราชการที่ 11 ในภาพรวมรายด้าน รายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปล ความหมายของคะแนน

4.4 การแปลค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เขตตรวจราชการที่ 11 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การหาอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5.2.2 การวัดความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

5.3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยยึดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (Mean) ของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 67)

5.3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยยึดเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 67)

5.3.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติค่า t – test ชนิด (Independent Samples) ใช้สถิติ F – test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีทดสอบ

5.3.4 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติค่า t – test ชนิด (Independent Samples) ใช้สถิติ F – test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีทดสอบ

5.3.5 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 สรุปผล ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านที่เหลือน้อยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้านดังนี้ คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 1 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนตามลำดับ

3. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน จากการทดสอบ พบว่า ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้ง 2 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3.2 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน จากการทดสอบ พบว่า ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้ง 2 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

6. แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 4 ด้านจากทั้งหมด 10 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านคุณธรรมจริยธรรม สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

6.1 ด้านการทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

ผู้บริหารควรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือบุคลากรในองค์กรและสนับสนุนเสริมแรง สร้างแรงจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในทิศทางบวก และควรมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนการพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย

6.2 ด้านเครือข่ายสัมพันธ์

แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ ดังนี้

ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้นและทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิดประสบการณ์ที่แตกต่าง โดยมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดมีการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลคือมีความสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น

6.3 ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนี้

ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและมีความสามารถในการริเริ่มความคิดผลิตนวัตกรรมใหม่ มาใช้เป็นเทคนิควิธีการส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์ ทั้งยังมีความสามารถในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี

6.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

ผู้บริหารมีความสามารถในการยึดมั่นในความสัตย์จริงและความถูกต้องในการดำเนินงานและบริหารจัดการมีความยุติธรรมรับผิดชอบต่อ โปร่งใส

ตรวจสอบได้ ความเป็นกัลยาณมิตรในการคิด ปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นด้วย
เจตนาบริสุทธิ์ จริ่งใจ และมีการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม
จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ผู้เรียนและสังคม พร้อมทั้งสร้างศรัทธา
และความเชื่อใจจากผู้ที่จะต้องทำงานร่วมกันไม่ให้เกิดข้อกังขาในการตัดสินใจหรือในการ
ปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา
พิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผล
ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่าสมรรถนะด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจ
เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษา ถือว่าเป็นกุญแจ
แห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหาร
ยุคใหม่ยังเป็นจุด เชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่า
ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและ
สนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล ซึ่งหมายถึง “มีสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่” หรือขีด
ระดับความสามารถ (Competency) ของผู้บริหารยุคใหม่เป็นความสามารถของบุคลากร
ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา
ซึ่งสอดคล้องกับ ชริกา ไชยเดช (2562, หน้า 22 – 23) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง
สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่าย
ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับ
มากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ใน
ระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง

ความต้องการของผู้รับบริการให้มีประสิทธิภาพ และยังคงคล้องกับ นิติ ฎานะ (2566, หน้า 33) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และการปฏิบัติงานระดับมาก ด้านความสามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในระดับมาก และด้านความสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศระดับปานกลางตามลำดับ ทั้งยังสอดคล้องกับ ณัฐนิชา เขียวอ่อน (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านท างานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้านดังนี้ คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่มีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารยุคใหม่นั้นเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงซึ่งมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมทั้งการมอบหมายภาระงาน กำกับ ติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับ สังข์วร บรรจงวานิช (2566) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีด้านปัจจัยค่าจูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายการ

บริหารงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวสถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทน และด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน และ 2) ครู ที่มีเพศ คุณวุฒิการศึกษาและสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

3. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน จากการทดสอบ พบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้ง 2 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันสามารถรับรู้ถึงสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ ที่แสดงออกในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ได้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2558, หน้า 37) ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีดังนี้ 1) มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ 2) แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบกันเอง 3) ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร วิชาการต่าง ๆ 4) ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงสร้างของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง 5) ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่น ๆ 6) เข้าร่วมประชุมสัมมนา 7) เป็นผู้นำอภิปรายและการบรรยายในบางโอกาส 8) เป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการ

3.2 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมุ่งพัฒนาสมรรถนะหลักให้กับครูทุกคนไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหาร

สถานศึกษาหรือครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนา การศึกษาระดับที่ 12 (2560 – 2565) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 16 – 20) กำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภท ตั้งแต่การจูงใจ คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ อย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามความ ต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยน

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่าง กัน จากการทดสอบ พบว่า ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้ง 2 ตัวแปร อิสระ คือ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่าง กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน ให้ความสำคัญในเรื่องขวัญและกำลังใจ ทำความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงานเป็น รายบุคคล เพราะแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านอุปนิสัย การปฏิบัติงาน การทำความเข้าใจ ควรเปิดโอกาสให้คำแนะนำกับบุคลากรอันจะนำมาซึ่งผลสำเร็จในงาน ของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ณรงค์รัช โชคธนาประสิทธิ์, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2568 ผู้บริหารควรใส่ใจผู้อื่น และเคารพความเสมอภาค สร้างองค์กร จริยธรรมเพื่อผลักดันผลในระยะยาวว่าองค์กร สามารถผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมได้ และให้บุคลากรเห็นประโยชน์ของการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ และ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ (วรรณภา สุนทรวินาศ, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568) ผู้บริหารต้องมีความเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีเหตุผลชี้แจงทุกครั้งเมื่อมีการตัดสินใจ เรื่องใด ๆ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ทั้งนี้

คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจทำให้สถานศึกษา
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะว่าไม่ว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่รับราชการใหม่ ๆ หรือรับราชการมาเป็นเวลานาน
อยู่ในศูนย์การศึกษาพิเศษต่างมีความตระหนักและให้ความสำคัญในจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย
เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลีดิพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง (2565,
หน้า 24) เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษา
พิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีประสบการณ์การ
ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ.05 และยังสอดคล้องกับ รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2565, หน้า 72) วิจัยเรื่อง
การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริม
ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม
เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน ทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างและไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ย่อมมีการปฏิบัติที่ไม่
แตกต่างกัน ด้วยการกระตุ้นและมีการโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน
เป็นทีม นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่โดยการมองหา รูปแบบ
วิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้
ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และผู้บริหารมีการปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดี
ต่อบุคลากรในสถานศึกษาทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและน่าศรัทธา

5. สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คุนย
การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมี
ความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นผู้มีความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี โดยหากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูสถานศึกษานั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็น การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนนั้น มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2562, หน้า 16) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.46 – 0.63 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นย่อมส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการพัฒนาตนเอง แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและด้านภาวะผู้นำ ดังนั้น ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำที่รอบรู้ มีระบบแบบแผนในด้านความคิด ยุทธการณณ์ ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะ

ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตได้

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้านดังนี้ คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้ แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีจำนวน 1 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้น ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในด้านการแสดงออกที่มีต่อสัมพันธภาพกับผู้ปกครองและชุมชนในลักษณะการร่วมมือกันการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดการร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนได้อย่างแข็งแกร่งอันเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานและสร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรู้แนวทางในการบริหารจัดการและแนวทางในการปฏิบัติตามเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ

การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

- กรกต ขาวสะอาด นภาพรณย์ ยอดสิน นภาพเดช บุญเชิดชู. (2560). สมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย
8(2). 7 – 26.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). คู่มือการประเมินสมรรถนะของครู. ค้นหามาได้จาก
http://www.moe.go.th/moe/upload/news_research/htmlfiles/18528-8732.html. 27 เมษายน 2567.
- _____. (2558). ความก้าวหน้าปฏิรูปการศึกษาในการขับเคลื่อนการปฏิรูป
การศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ. เข้าถึงได้จาก
https://www.bic.moe.go.th/images/stories/pdf/Action_Plan_2558_26-2-61.pdf 27 เมษายน 2567.
- กุสุมา ยี่ภู่. (2553). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทศวรรษของครูโรงเรียน
ชุมชน วัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤติน กุลเพ็ง. (2563). การพัฒนาสมรรถนะสำหรับองค์กร. นนทบุรี: โอโอดี คอนเซ็ปท์
ดีจิง แอนด์เทรนนิ่ง.
- “ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130
ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 65. 4 ตุลาคม 2556.
- _____. “(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136. ตอนพิเศษ 68 ง.
หน้า 18 – 20. 20 มีนาคม 2562. หน้า 18.
- “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548”
หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน. ข้อ 10.
- ขวัญชนก แซ่โค้ว. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงาน
วิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ขวัญสุตา อ่วมสะอาด. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู*
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). *รายงานเฉพาะเรื่องที่ 8 การปฏิรูป*
ครูและอาจารย์. ออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <http://www.onec.go.th/th.php/book/BookView/1742>. 20 เมษายน 2567.
- “คู่มือการปฏิบัติงานในการสนับสนุนงานตรวจราชการให้กับผู้ตรวจราชการ” พ.ศ. 2562,
 สำนักนายกรัฐมนตรี. 2.
- “คู่มือสนับสนุนการตรวจราชการ เขตตรวจราชการที่ 11” กลุ่มตรวจราชการและติดตาม
 ประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. สำนักงานปลัดกระทรวง
 ศึกษาธิการ, 12 – 13.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. เข้าถึงได้จาก
[https://www.academia.edu/8634471/CreativeLeadership_ภาวะ](https://www.academia.edu/8634471/CreativeLeadership_ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์)
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์. 4 พฤษภาคม 2567. หน้า 23.
- ฐกร พฤติบูรณ์ (2564). *การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุคศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 –*
2580). วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธารง. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ*
สูงของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่ม
ปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่เขต 1.
วารสารศึกษาศาสตร์ มมร คณะศึกษาศาสตร์, 3(1), 24.
- ชริกา ไชยเดช. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู*
ในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษา
พิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร,
4(7), 15 – 25.
- ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2566). *สมรรถนะของผู้นำทาง*
การศึกษาเพื่อการ อยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World. วารสารวิชาการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 9(1), 16 – 28.

- โชติชวัล พุกิจกาญจน์. “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ The Process of Strategic Human Resource Development.” *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 43.
- ณัฐธิดา เขียวอ่อน. (2565). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- ณัฐธิดา มีจันทร์. (2562). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- เทียน ทองแก้ว. (2562). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ. เข้าถึงได้จาก http://www.safetynewlook.com/private_folder/competenc.pdf 27 เมษายน 2567.*
- ธงชัย จันทร์กระจ่าง ณัฐภูมิ จัปล้าย อีระพัฒน์ ช้อยนิยม ณปภัช ทรวงโพธิ์ณัฐธิดา อารีรักษ์ ปุณณภา ธาระรักษ์ ธนากร ชมภูเครือ และสสิรพร เซาว์ชัย (2568). *การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. Leadership Educational Administration Development Journal, Ramkhamhaeng University, 1(2), 6.*
- ธนพล หอมมาน. (2566). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤติโควิด – 19 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่, 14(1), 210 – 211.*
- ธนพล สะพังเงิน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ฐิรพงษ์ กาญจนสกุล กัญญกร เขียมพญา และ นวัตกรรม น้อยมณ. (2564). *คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 เชียงใหม่. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(8), 483 – 85.*

- นลพรรณ ศรีสุข, (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- นภารัตน์ หอเจริญ. (2559) *สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- นิตยา มั่นขำนาญ. (2555). *รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นิติ ญาณะ. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงใหม่. วารสารปัญญา, 30(2), 36.*
- บรรลุ ชื่นน้ำพอง. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 7(1), 92 – 103.*
- บุญมา แผ่ศรีสาร. (2561). *คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่. วารสารวิชาการ มจร นครน่านปริทรรศน์, 2(2), 131 – 141.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวิริยาสาน.*
- ปทุมรัตน์ สีบุญ. (2560). *การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- ปรัดถกร รติฤทธาวงศ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประทีป มากมิตร. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จต่อการพัฒนาชุมชนพูนบำเพ็ญ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 19(2).*
- “ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2564”
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 138 ตอนพิเศษ 213 ง. 9 กันยายน 2564.

- ประสิทธิ์ ไชยศรี. (2565). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และ
ข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรียาภรณ์ ราชรักษ์. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครปฐม.
- “แผนการศึกษาแห่งชาติ (2560 – 2579) กับแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 12
(2560 – 2565)” ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 6 – 20.
- “พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551,” ราชกิจจานุเบกษา.
เล่ม 125 ตอนที่ 28 ก. กุมภาพันธ์ 2551. หน้า 2 – 5.
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 และแก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553,”
มาตรา 79. (2552). สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
(สคบศ.).
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547” และแก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
มาตรา 79 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546.
- พัชรภา ตันติชูเวช. (2560). ความเป็นครูและการพัฒนาครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทยาภรณ์ ปัญญาหอม. (2566). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาที่มีต่อ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์
เรื่องไฟฟ้า สำหรับนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดพรหมสาคร
จังหวัดสิงห์บุรี. วารสารบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14(2), 93 – 104.

- พิชญภา ยืนยาว. (2562). *ครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21*. เอกสารประกอบการสอน
รายวิชา 1111102 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 15 – 16.
- ภัทรพงษ์ สันเทพ และเพ็ญภา สุขเสริม. (2564). สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(3), 244.
- ภัทรภา วงศ์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการดำเนินงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดเพชรบุรี*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- “มาตรฐานวิชาชีพครู โดยคุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ”
(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หน้า 18.
- รวิวรรณ กองสอน. (2565). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2565,) *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ
กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). *การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รณรงค์ ศุภรัตน์. (2563). *ผลการศึกษาสมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐ
ของไทยในศตวรรษที่ 21 บริษัท เอพีเอ็ม กรุ๊ป โซลูชั่น จำกัด*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- วรัชยา ลาบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาริน แซ่ตู. (2562). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิกานดา จิรพุทธกร (2565) *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู* สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระนันท์ มนต์วี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*. 15(2). 364 – 376.
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สกุณา ไบรักดี เขียวลักษณ์ สุตะโคตร ธวัชชัย ไพไหล. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 5(1), 37.
- สังข์วร บรรจงวานิช พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา และ ธัญธรณ์ อมรกิจภิญญา (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง 24 มกราคม 2566 *Journal of Modern Learning Development*, 8(8), 207.
- ลิตธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2558). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- สุกฤตา ประจง สุรัตน์ ดวงชาทม ชรินดา พิมพ์บุตร. (2565). สมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. *วารสารการบริหาร
การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(41), 31 – 41.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันท์นี สุขสวัสดิ์ ทรวงยศ แก้วมงคล และ ดวงกมล แก้วแดง. (2566). องค์ประกอบ
สมรรถนะแนวใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา. *วารสารศิลปการจัดการ*, 7(2), 841.
- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2558). บัญญัติ 10 ประการ...สู่การเป็นนักบริหารมืออาชีพ.
วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
12(3), 6 – 9.
- สร้อยทิพย์ แก้วตา. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เพชรบูรณ์. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร*
- เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด. (2564). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2563). *สมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐ
ของไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *หลักสูตรการพัฒนာผู้บริหาร
สถานศึกษาทั่วประเทศ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทองกมล.
- _____. (2553ก). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- _____. (2553ข). *คู่มือและชุดฝึกอบรมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ตาม
แนวปฏิบัติการศึกษาในทศวรรษที่ 21: การอบรมแบบผสมผสาน*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

.....(2553ค). *คู่มือและชุดฝึกอบรบการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาแนวใหม่ตาม
แนวปฏิบัติการศึกษาในทศวรรษที่ 21. การอบรมแบบผสมผสาน.*

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

.....(2564). ฉบับที่ 12. ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กระทรวงศึกษาธิการ. 16 – 20.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพการ
บริหารทรัพยากรบุคคล.* กรุงเทพฯ: พี. เอลฟ์วิง.

.....(2552). *ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง.*
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

.....(2553ก). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก.*
นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

..... (2553ข). *สมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทย
ในศตวรรษที่ 21.* สำนักงาน ก.พ. หน้า 4.

..... (2562). *ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันต่อการบริหารราชการ.*
สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา).* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *หลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2559). *หลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2566). *ข้อมูลสารสนเทศ.* เข้าถึงได้จาก
http://www.specialset.bopp.go.th/set_index/index.php 27 มีนาคม 2567.

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อาภรณ์ ภู่วทพพันธุ์. (2553). *Competency – Based training road map (TRM)*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.
- อารีรัตน์ แดงเทียน. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์และคณะ. (2553). *การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี หมอแพทย์. (2559). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัญชลี ไหมทอง. (2565). *การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคลักษณ์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฤทธิชา บัวศิริ. (2563). *การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูง*. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 34(109), 69.
- Aitken and E.J. (2015). Core Competencies for School Principal. *The Education Review Office, Retrieved August 19 2017*. pp. 38 – 45.
- Bapat, A., et al., (2015). *A Leadership Competency Model: Describing the Capacity to Lead*. accessed September.
- Boam, R. & Sparrow, (2001). P. *Designing and Achieving Competency: A Competency – Based Approach to Developing People and Organizations* (England: McGraw – Hill International.

- Buehler, D. (2016). *Digital Leadership & Strategy & Online*. Retrieved from:
<http://www.slideshare.net/onekanzuru/how-to-kick-assonline-part-1-digitalleadership-strategy-doyle-buehlerdigital-leadership>.
- Buehler. (2016). *Digital Leadership & Strategy & Online*.
- Fiedler, F.E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw – Hill.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan.
- Jackson, H. D. & Locum, J.W., Jr. (2005). *Management: A Competency – Based Approach*, 10th ed. Singapore: Thomson South – Western, pp. 6 – 26.
- Likert, R. (1961). *New pattern of management*. New York: McGraw – Hill.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competency at work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley and Sons.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ในเขตตรวจราชการที่ 11 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลเต่างอย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
3. นางสาวชนัญภรณ์ จันทะวัน ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษา
พิเศษ ประจำจังหวัดเลย สังกัด
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
4. นางสาวสุนารี สุโนรี ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ
5. นางสาวอโนทัย นันแพง ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ในเขตตรวจราชการที่ 11 จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ว่าที่ร้อยตรี ดร.ณรงค์รัช โชคธนาประสิทธิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
5. นายสันติ สกุลเดช ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบึงกาฬ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
6. นางสาววัชรภรณ์ สิงห์แก้ว ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ศูนย์
การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
7. นางสาวมยุรา อนุญาหงษ์ ครูการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดนครพนม
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

- | | |
|----------------------------|---|
| 8. นายวิเชียร วงศ์พาบุตร | ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดอุดรธานี
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| 9. นางสาววรรณภา สุนทรวิภาค | ครูชำนาญการศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| 10. นายสุริยา สุทธิโคตร | ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมือง
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฏฐ์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๑๑๒๕๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตตรวจราชการที่ ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตขอความเห็นชอบให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฏฐ์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๘๗ ๘๘๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๔



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

๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๔๗ ๘๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๔



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

๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองคาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตราวงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๔๗ ๘๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๔



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

๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตราวงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๙๗ ๘๙๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๖



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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสุนารี สุโนรี

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

ด้วย นายธนวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๙๗ ๘๙๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๖



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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณธวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณธวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๙๗ ๘๙๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๖

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้ขบวนการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวอินทัย นันแพง

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

ด้วย นายณัฐวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๙๗ ๘๙๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔



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

๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณธวัฒน์ คำเป็ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตตรวจราชการที่ ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณธวัฒน์ คำเป็ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๔๗ ๘๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔



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

๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตตรวจราชการที่ ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๔๗ ๘๙๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖

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

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๙๗ ๘๙๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖

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

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๒๙๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๙๗ ๘๙๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖



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

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรศักดิ์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๙๗ ๘๙๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖



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

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสันติ สกุลเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๔๗ ๘๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖



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

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.ณรงค์รัช โขครณาประสิทธิ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณธวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษา
พิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์
ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณธวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๙๗ ๘๙๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางวัชรภรณ์ สิงห์แก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๙๗ ๘๙๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุมหาชัย
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวมยุรา อนุญาหงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๘๗ ๘๙๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖

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

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเสนอเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวิเชียร วงศ์ผาบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วังคือนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๔๗ ๘๔๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖



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

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางวรรณภา สุนทรวภาค

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๙๗ ๘๙๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสุริยา สุทธิโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนวัฒน์ คำเบ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนวัฒน์ คำเบ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๔๗ ๘๔๕๕

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า และครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11
3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11
 - ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อนานใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นายธนวัฒน์ คำเบ้ง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความ
ตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพ

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครูผู้สอน

1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 5 – 10 ปี
- ☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักบริหารงาน

การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง		1	2	3	4	5
0	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง เปิดกว้างพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานโดยรับผิดชอบผลลัพธ์ คำนึงถึงผลกระทบในระยะยาวที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้					✓

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง เปิดกว้างพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานโดยรับผิดชอบผลลัพธ์ คำนึงถึงผลกระทบในระยะยาวที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง เปิดกว้างพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานโดยรับผิดชอบผลลัพธ์ค้ำประกันถึงผลกระทบในระยะยาวที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้					
2	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาสามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานโดยค้ำประกันถึงผลกระทบในระยะยาว และรับผิดชอบผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้					
3	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้					
4	ผู้บริหารมีการประเมิน และวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นปัจจุบันและอนาคต พลวัตโลก โดยปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตนเองให้มีทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตรวมทั้งวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย					
2. ด้านการทำงานเป็นทีม		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารมีความร่วมมือ ความช่วยเหลือของบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนเสริมแรง สร้างแรงจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
2. ด้านการทำงานเป็นทีม		1	2	3	4	5
2	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในทิศทางบวก					
3	ผู้บริหารมีการปรับตัวและสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีมที่เกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกในทีม และการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน					
4	ผู้บริหารมีการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนการพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย					
3. ด้านภาวะผู้นำ		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารมีพฤติกรรมหรือความสามารถทางการสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารมีความเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็ง พร้อมทั้งค้นหาโอกาสและคำนวณความเสี่ยงของการดำเนินงานเพื่อสร้างความเติบโตแก่องค์กรตนเอง					
3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบในความเสี่ยง มีการตัดสินใจด้วยความมั่นใจ มีความคล่องตัว มีการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นที่ดี					
4	ผู้บริหารมีสัญชาตญาณของผู้นำ ความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีคุณธรรม โปร่งใสและมีความน่าเชื่อถือ สามารถจัดการความขัดแย้ง และสร้างความผูกพันภายในองค์กร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์กร					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
3. ด้านภาวะผู้นำ		1	2	3	4	5
5	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และพยายามดึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และจูงใจสนับสนุนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ให้ตัดสินใจ และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน และให้แน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปรับตัวทางการทำงานเข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์กรหลัก การ และค่านิยมขององค์กร ให้ทำงานในหน้าที่					
4. ด้านเครือข่ายสัมพันธ์		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงาน ที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิดประสบการณ์ ที่แตกต่าง โดยมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิด					
2	ผู้บริหารสามารถเปิดรับมุมมองและวิธีการทำงาน ที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ ข้อมูลการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ได้					
3	ผู้บริหารสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิด และทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ ส่วนรวมและสามารถโน้มน้าว จูงใจและใช้จิตวิทยา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระจายอำนาจ ให้บุคลากรในการปฏิบัติงานได้					
5	ผู้บริหารมีการตระหนักคุณค่าสัมพันธ์ส่วนบุคคล คือสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและความ เข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
5. ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล					
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการสื่อสาร สร้างเครือข่ายเทคโนโลยี					
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการริเริ่มความคิดผลิตภัณฑ์ใหม่ มาใช้เป็นเทคนิควิธีการส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์					
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี					
5	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร					
6. ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะทางด้านความยืดหยุ่นสูง มีการตื่นตัวและกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่อง					
2	ผู้บริหารสามารถเปิดรับและตอบสนองต่อความคิด มุมมองเรียนรู้สิ่งใหม่ ได้					
3	ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ พร้อมทั้งรับมือกับความเครียดและความกดดัน					
4	ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มีความผันผวนได้ โดยการตระหนักรู้และสามารถประเมินสถานการณ์พร้อมที่จะรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น					
5	ผู้บริหารสามารถสามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับเรื่องงานได้					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
7. ด้านคุณธรรมจริยธรรม		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการยึดมั่นในความสัตย์จริงและความถูกต้องในการดำเนินงานและบริหารจัดการมีความ ยุติธรรมรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้					
2	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรในการคิดปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นด้วยเจตนาบริสุทธิ์ จริ่งใจ					
3	ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องต่าง ๆ ได้					
4	ผู้บริหารมีการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ผู้เรียนและสังคม					
5	สร้างศรัทธา และความเชื่อใจจากผู้ที่จะต้องทำงานร่วมกันไม่ให้เกิดข้อกังขาในการตัดสินใจหรือในการปฏิบัติงาน					

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

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

ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู		1	2	3	4	5
0	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู					✓

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู		1	2	3	4	5
1	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู					
2	ครูผู้สอนมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง					
3	ครูผู้สอนมีการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล					
4	ครูผู้สอนมีการสร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม					
5	ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
6	ครูผู้สอนมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูประพฤติปฏิบัติตนตามที่สังคมคาดหวัง					
7	ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดถือเป็นพันธกิจผู้เป็นครูที่มอบให้กับสังคม					
2. ด้านการจัดการเรียนรู้		1	2	3	4	5
1	ครูผู้สอนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้					
2	ครูผู้สอนมีการบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม					
3	ครูผู้สอนมีความเป็นนวัตกรรม ดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามศักยภาพ					

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
2. ด้านการจัดการเรียนรู้		1	2	3	4	5
4	ครูผู้สอนมีการจัดการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ					
5	ครูผู้สอนมีการจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน					
6	ครูผู้สอนวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
7	ครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ					
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน		1	2	3	4	5
1	ครูผู้สอนมีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
2	ครูผู้สอนมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน					
3	ครูผู้สอนมีการศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้					
4	ครูผู้สอนมีการส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น					
5	ครูผู้สอนมีการแสดงออกในบทบาทหน้าที่ของครู ที่มีต่อสัมพันธภาพกับผู้ปกครองและชุมชน					

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน		1	2	3	4	5
6	ครูผู้สอนมี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การร่วมมือกัน การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน					
7	ครูผู้สอนมีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับ บริบทของชุมชน วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์
ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ในเขต ตรวจราชการที่ 11**

ชื่อผู้วิจัย นายณฐวัฒน์ คำเบ้ง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.วิจิตรา อนุสิทธิ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงาน

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา **จบการสัมภาษณ์เวลา**

ประเด็นคำถาม ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

1. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
ยุคใหม่ ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครู อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
ยุคใหม่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างไร

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายณวัฒน์ คำเบ้ง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 35 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ
แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัด
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11**

ด้านที่ 1 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารการ เปลี่ยนแปลง เปิดกว้างพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง และสามารถ วิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ จาก การปฏิบัติงานโดยรับผิดชอบ ผลลัพธ์ คำนึงถึงผลกระทบใน ระยะยาวที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาและนำข้อมูล ที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของ ปัญหาและหาแนวทางในการ แก้ไขปัญหาสามารถวิเคราะห์ ผลกระทบต่าง ๆ จากการ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
	ในระยะยาว และรับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้								
3	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร สถานศึกษา การจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการประเมิน และ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง สิ่งที่ปัจจุบันและอนาคต พลวัตโลก โดยปรับปรุงระบบ การบริการให้มีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตนเองให้มีทักษะที่จำเป็นสอดคล้อง การทำงานและการใช้ชีวิตรวมทั้ง วิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้ บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีม									
6	ผู้บริหารมีความร่วมมือ ความ ช่วยเหลือของบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนเสริมแรง สร้าง แรงจูงใจ ให้เกิดขวัญกำลังใจแก่ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
7	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในทิศทางบวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีการปรับตัวและสร้าง ความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม ที่เกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกในทีม และการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือ ทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการแสดงบทบาทการ เป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพ ของสมาชิกตลอดจนการพัฒนา ทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อน งานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ									
11	ผู้บริหารมีพฤติกรรมหรือ ความสามารถทางการสื่อสาร ภารกิจหลักขององค์กรได้อย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
12	ผู้บริหารมีความเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็ง พร้อมทั้งค้นหาโอกาส และคำนวณความเสี่ยงของการ ดำเนินงานเพื่อสร้างความเติบโต แก่องค์กรตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความ รับผิดชอบในความเสี่ยง มีการ ตัดสินใจด้วยความมั่นใจ มีความ คล่องตัว มีการปรับตัวและมี ความยืดหยุ่นที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีลักษณะตามของผู้นำ ความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีคุณธรรม โปร่งใสและความ น่าเชื่อถือ สามารถจัดการความ ขัดแย้ง และสร้างความผูกพัน ภายในองค์กร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
15	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากร อย่างเหมาะสมและพยายาม ดึงศักยภาพของบุคลากรใน องค์กร และจูงใจสนับสนุน เพื่อนร่วมงานคนอื่น ให้ตัดสินใจ และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ร่วมกัน และให้แน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับทิศทางการ ทำงานเข้ากับวัตถุประสงค์ของ องค์กรหลักการและค่านิยม ขององค์กร ให้ทำงานในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ด้านเครือข่ายสัมพันธ์									
16	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำงาน กับทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกวัย เพื่อให้เกิดการทำงาน ที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิด ประสบการณ์ที่แตกต่าง โดยมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน ความคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
17	ผู้บริหารสามารถเปิดรับมุมมอง และวิธีการทำงานที่แตกต่าง อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้ง ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการ ดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสามารถพัฒนาบุคลากร ให้มีกรอบความคิดและทักษะ ที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อ ประโยชน์ส่วนรวมและสามารถ โน้มน้าว จูงใจและใช้จิตวิทยา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีความสามารถในการ การกระจายอำนาจให้บุคลากร ในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการตระหนักรู้ด้าน ปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลคือ สามารถในการฟังอย่างมี ประสิทธิผลและความเข้าใจใน ความรู้สึกของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 5 ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม									
21	ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความ เข้าใจ และความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
22	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการสื่อสารสร้างเครือข่ายเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการริเริ่มความคิดผลิตนวัตกรรมใหม่มาใช้เป็นเทคนิควิธีการส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานรวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 6 ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง									
26	ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะทางด้านความยืดหยุ่นสูงมีการตื่นตัวและกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสามารถเปิดรับและตอบสนองต่อความคิด มุมมองเรียนรู้สิ่งใหม่ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
28	ผู้บริหารมีความฉลาดทาง อารมณ์ พร้อมทั้งรับมือกับ ความเครียดและความกดดัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อ สถานการณ์ที่มีความผันผวนได้ โดยการตระหนักรู้และสามารถ ประเมินสถานการณ์พร้อมที่จะ รับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสามารถสามารถรักษา ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว กับเรื่องงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 7 ด้านคุณธรรมจริยธรรม									
31	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ยึดมั่นในความสัตย์จริงและ ความถูกต้องในการดำเนินงาน และบริหารจัดการมีความ ยุติธรรมรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร ในการคิด ปฏิบัติต่อตนเองและ ผู้อื่นด้วยเจตนาบริสุทธิ์ จริยใจ ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ผู้เรียนและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
33	ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ ความสำคัญกับความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในการทำงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ในเรื่องต่าง ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารมีการประพฤติปฏิบัติตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	สร้างศรัทธา และความเชื่อใจจาก ผู้ที่ต้องทำงานร่วมกันไม่ให้เกิด ข้อกังขาในการตัดสินใจหรือใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

ด้านที่ 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

1	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นพัฒนา ผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณ ความเป็นครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูผู้สอนมีการประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็น พลเมืองที่เข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูผู้สอนมีการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความ แตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4	ครูผู้สอนมีการสร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และ ผู้สร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้มีความทันสมัย และ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ครูผู้สอนมีการแสดงออกของ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครู ประพฤติปฏิบัติตนตามที่สังคม คาดหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานที่ครูต้อง กระทำให้ได้ผลดีอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดถือเป็นพันธกิจผู้เป็น ครูที่มอบให้กับสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้									
8	ครูผู้สอนมีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ครูผู้สอนมีการบูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอนในการ วางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มี ปัญญา รู้คิด และมีความเป็น นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
10	ครูผู้สอนมีความเป็นนักวิ เคราะห์ ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคล ตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ครูผู้สอนมีการจัดการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็น รายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ครูผู้สอนมีการจัดกิจกรรมและ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ครูผู้สอนวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่ว ร่วมในกิจกรรมการพัฒนา วิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน									
15	ครูผู้สอนมีความร่วมมือกับ ผู้ปกครองในการพัฒนาและ แก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ครูผู้สอนมีการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับผู้ปกครองและ ชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ครูผู้สอนมีการศึกษาเข้าถึงบริบท ของชุมชน และสามารถอยู่ ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่าง ทางวัฒนธรรมได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ครูผู้สอนมี การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น การร่วมมือกัน การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่าง ครู ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ครูผู้สอนมีการส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
19	ครูผู้สอนมีการแสดงออก ในบทบาทหน้าที่ของครูที่มีต่อ สัมพันธภาพกับผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ครูผู้สอนมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานร่วมกับบริบทของ ชุมชน วัฒนธรรม และภูมิปัญญา ท้องถิ่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 36 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจ จำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.531 – 0.627 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.807	1	.606
	2	.588
	3	.531
	4	.627
	5	.619
2. ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกราย ข้ออยู่ระหว่าง 0.446 – 0.675 และมีค่าความ เชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.789	6	.446
	7	.579
	8	.675
	9	.661
	10	.500
3. ด้านภาวะผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง 0.469 – 0.638 และมีค่าความเชื่อมั่น รายด้านเท่ากับ 0.775	11	.638
	12	.469
	13	.575
	14	.546
	15	.519
4. ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกราย ข้ออยู่ระหว่าง 0.279 – 0.618 และมีค่าความ เชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.740	16	.579
	17	.617
	18	.279
	19	.449
	20	.618
5. ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.395 – 0.657 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.718	21	.395
	22	.490
	23	.427

ตาราง 36 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
	24	.657
	25	.460
6. ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.404 – 0.661 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.734	26	.451
	27	.404
	28	.661
	29	.499
	30	.489
7. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.354 – 0.587 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.748	31	.527
	32	.560
	33	.565
	34	.354
	35	.587

จากตาราง 36 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.279 – 0.675 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 เท่ากับ 0.909 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.531 – 0.627 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.807

2. ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.446 – 0.675 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.789

3. ด้านภาวะผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.469 – 0.638 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.775

4. ด้านเครือข่ายสัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.279 – 0.618 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.740

5. ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.395 – 0.657 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.718

6. ด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเอง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.404 – 0.661 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.734

7. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.354 – 0.587 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.748

ตาราง 37 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.438 – 0.726 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855	1	.685
	2	.705
	3	.647
	4	.635
	5	.726
	6	.438
	7	.567
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.369 – 0.785 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.857	8	.785
	9	.760
	10	.661
	11	.727
	12	.673
	13	.487
	14	.369

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มี ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.465 – 0.796 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.835	15	.487
	16	.682
	17	.694
	18	.796
	19	.522
	20	.518
	21	.465

จากตาราง 37 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.369 – 0.796 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู คุนยการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11 เท่ากับ 0.823 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.438 – 0.726 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.369 – 0.785 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.857
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.465 – 0.796 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.835

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา
ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ณรงค์รัช ไซटनाประสิทธิ์
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2568



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายสันติ สกุลเดช ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบึงกาฬ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางวัชรารัตน์ สิงห์แก้ว ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2568



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางสาวมยุรา อนุญาหงษ์ ครูการชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
สัมภาษณ์ 13 กุมภาพันธ์ 2568



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ นายวิเชียร วงศ์ผาบุตร ครูชำนาญการ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
สัมภาษณ์ 13 กุมภาพันธ์ 2568



ภาพประกอบ 14 สัมภาษณ์ นางสาววรรณภา สุนทรวิภาค ครูชำนาญการ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
สัมภาษณ์ 13 กุมภาพันธ์ 2568



ภาพประกอบ 15 สัมภาษณ์ นายสุริยา สุทธิโคตร ครูชำนาญการ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
สัมภาษณ์ 13 กุมภาพันธ์ 2568



ภาพประกอบ 16 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ 18 กุมภาพันธ์ 2568



ภาพประกอบ 17 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.รวิชัย ไพบูลย์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ 18 กุมภาพันธ์ 2568



ภาพประกอบ 18 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายณัฏฐวัฒน์ คำเบ้ง
วัน เดือน ปีเกิด	วัน 4 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	13 หมู่ 11 ตำบลนามะเขือ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม 48160
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวังกระแจะวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนครพนมวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2558	ปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาจิตวิทยาคลินิกและชุมชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2564	ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	นักจิตวิทยา โรงพยาบาลมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย
พ.ศ. 2566 - ปัจจุบัน	ครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม