



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

สุทธิดา เขียวรัมย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

สุทธิดา เขียวรัมย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT OF ACHIEVEMENT MOTIVATION COMPETENCY
DEVELOPMENT FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

BY

SUTTHIDA CHEANRAM

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

March 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุธิดา เขียวรัมย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) (รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.วสุฤต สุวรรณเทม) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 6 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา นลาภิบาล กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือ การทำวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านและคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้ความ อนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และทำให้ งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่บิดา มารดา ของผู้วิจัย ที่คอยเป็นกำลังใจและแรงใจอันสำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจน บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อันดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน เสริมสร้างสติปัญญา ให้แก่ผู้วิจัยจนบรรลุผลสำเร็จตามประสงค์

สุทธิดา เขียวรัมย์

ชื่อเรื่อง	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	สุทธิดา เขียวรัมย์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฌลาภิบาล
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 การวิจัยนี้มี 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 364 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพปัจจุบันมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.33-0.98 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 และด้านสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.46-0.90 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ 5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนโดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพปัจจุบันสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.200 โดยด้านที่มีค่าสูง 2 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
4. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ซึ่งมี 12 แนวทางพัฒนา โดยภาพรวมแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะผู้บริหาร
โรงเรียน คุณภาพของงาน

TITLE	Needs Assessment of Achievement Motivation Competency Development for School Administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Sutthida Cheanram
ADVISORS	Assoc.Prof. Dr. Wanphen Nanthasri Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang
DEGREE	M. Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This study aimed to assess the needs of achievement motivation competency development of administrators. The research was conducted in three phases. Phase 1 was to identify the components of achievement motivation competency. The target group consisted of five experts, who validated the identified components. The instruments included a synthesis form and a five-level rating scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Phase 2 was to examine the current and desirable states of achievement motivation competency of administrator. The participants consisted of 364 administrators and teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, who were selected using multi-stage sampling in the academic year 2024. The instruments included a five-level rating scale questionnaire, which the part of current state indicated validity index ranged from 0.60–1.00, discrimination power index from 0.33–0.98 and reliability index was at 0.97, whereas the desirable state indicated validity index ranged from 0.60–1.00, discrimination power index ranged from 0.46–0.90, and reliability index was at 0.98. The collected data were analyzed for mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index. Phase 3 was to explore the guidelines for developing achievement motivation competency.

The target group consisted of five experts. A five-level rating scale questionnaire was used. The data were analyzed for mean and standard deviation.

The findings were shown as follows.

1. The achievement motivation competency of school administrators consisted of five components, namely 1) quality of work, 2) continuous improvement, 3) creativity, 4) problem solving and decision making and 5) responsibility in school administration. All component was rated at the highest level of propriety.

2. The current state of achievement motivation competency of school administrators, in overall, was at high level, while the desirable state was rated at the highest level.

3. The overall necessity for achievement motivation competency of school administrators showed modified priority needs index of 0.200. The two most critical components included quality of work and problem-solving and decision-making.

4. The guidelines to development the achievement motivation competency composed of quality of work and problem-solving and decision-making, which included 12 strategies, in overall, showed the highest level of propriety.

Keywords: Needs, Achievement Motivation, Competency of Administrators, Work Quality

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	11
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	11
ความหมายของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	13
ความสำคัญของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	14
องค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	16
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	40
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	40
จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	41
ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น	42
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	43
การจัดลำดับความต้องการจำเป็น	45
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	47
วิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
งานวิจัยในประเทศ	52
งานวิจัยต่างประเทศ	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	56
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารโรงเรียน	56
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และประเมิน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารโรงเรียน	60
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	70
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	77
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	101
สรุปผลการวิจัย	102
อภิปรายผล	105
ข้อเสนอแนะ	111
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก	119
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความอนุเคราะห์	120
ภาคผนวก ข รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ	148
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	152
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	181
ประวัติย่อของผู้วิจัย	184

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียน	18
2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	36
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
4 แผนการดำเนินการวิจัย	75
5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	78
6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	79
7 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม	80
8 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	81
9 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม	86
10 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านคุณภาพของงาน	87
11 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	88
12 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	89

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา สมรรถการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ	91
14 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความรับผิดชอบในการบริหาร โรงเรียน	92
15 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	94
16 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านคุณภาพของงาน	95
17 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	96
18 สรุปผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	182
19 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ(r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของการพัฒนา สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	183

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
2 องค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	22
3 ระยะดำเนินการวิจัย	74

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลให้การศึกษาในยุคปัจจุบัน ต้องปรับตัวอยู่เสมอ คุณภาพของการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความคิด จิตใจ และศักยภาพของบุคคล ให้สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องอาศัย สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นปัจจัย สำคัญในการกำหนดทิศทางและผลักดันการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สุดใจ เขียนภักดี, 2563, หน้า 1)

ปัจจัยที่จะสร้างความสำเร็จให้แก่สถานศึกษานั้นย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของ สมรรถนะของผู้บริหาร ซึ่งเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารการศึกษา ด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม ทำให้ สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เกิดผล สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างไรก็ตามการพัฒนาประเทศไปสู่ยุคประเทศไทย 4.0 องค์การต่าง ๆ ย่อมมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนา (ภิชาพัชญ์ โหนา และ ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์, 2563, หน้า 117)

การพัฒนาประเทศต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพการศึกษา โดยมีการบริหาร การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาท สำคัญในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ รัฐจึงให้ความสำคัญกับการสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสม โดยเฉพาะสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็น หัวใจของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนคุณภาพโรงเรียน ให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน (สุภาภรณ์ ทะวะละ, 2565, หน้า 12) สอดคล้องกับ ข้อบังคับ ครุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ 2556 ที่ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน

โดยมีขอบข่ายด้านการบริหาร เช่น การวางแผน การบริหารวิชาการ การเงิน บุคลากร และการประกันคุณภาพ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เสริมสร้างสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 65-71)

ในปัจจุบันรัฐบาลได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการตาม ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566-2580 ที่เน้นพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการเปลี่ยนแปลงของโลก อนาคต และให้ความสำคัญกับผู้เรียนทุกช่วงวัย โดยเฉพาะด้านการยกระดับคุณภาพ การศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดผล ประเมินผลฐานสมรรถนะ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นแห่งอนาคต โดยเน้นการเรียนรู้ จากการปฏิบัติจริง ซึ่งสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับ ผู้บริหารโรงเรียน ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการบริหารงานและขับเคลื่อนการศึกษาในโลกยุคใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566, หน้า 4) ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีสมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ จะมีความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่จุดหมาย ที่กำหนดไว้ ตลอดจนทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กรกต ขาวสะอาด, 2559, หน้า 17) ผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องใช้สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการอย่างเต็มที่ เพื่อขับเคลื่อน โรงเรียนสู่ความสำเร็จ โดยเน้นผลลัพธ์ ประสิทธิภาพ มาตรฐาน และการปรับปรุงงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและยกระดับคุณภาพการศึกษาผู้บริหาร ยังเป็นกำลังหลักในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หากขาดสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความเข้าใจในบทบาทของตน อาจนำไปสู่ความล้มเหลวทางการศึกษา (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553, หน้า 6)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เป็นกลไกขับเคลื่อน การศึกษาของโรงเรียนในสังกัด โดยให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพ ตามหลักสูตรโรงเรียน ผู้เรียนมีคุณภาพ และสมรรถนะให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานคุณธรรม และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ จัดการศึกษาให้สนองต่อผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพรอบด้าน ปลอดภัย และจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย แนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะ

ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ
ประสิทธิผล พร้อมทั้งยกระดับการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2566, หน้า 31)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
ในระดับใด และหากจำเป็นต้องการได้รับการพัฒนาจะมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร
จึงได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะได้นำเสนอในรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษา
องค์ประกอบ สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น รวมถึงได้นำเสนอแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไว้ด้วย ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้
เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาหรือส่งเสริมสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนในการบริหารจัดการการศึกษา รวมทั้งอาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น ๆ
ที่มีบริบทใกล้เคียงด้วยการนำข้อมูลนี้ไปปรับใช้บริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบท
ของหน่วยงานของตนเองได้ อีกทั้งการวิจัยในครั้งนี้จะสะท้อนให้เห็นปัญหาที่สำคัญและ
ความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนา
คุณภาพทางการศึกษาของประเทศต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีกี่องค์ประกอบ
อะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
อยู่ในระดับใด

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
เป็นอย่างไร

4. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร
โรงเรียน
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนครเขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การวิจัยจะทำให้ทราบองค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ สามารถ
นำองค์ประกอบ ที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนและพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน
2. การวิจัยจะทำให้ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น ตลอดจน
ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน

และผู้เกี่ยวข้องทุกระดับสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปออกแบบนโยบายที่ส่งเสริมจุดเด่น และแก้ไขจุดอ่อน ดูแลช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดตามลำดับของความต้องการจำเป็นที่เร่งด่วนได้อย่างตรงจุด

3. การวิจัยจะทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียง สามารถนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตพื้นที่ของตน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ซึ่งแต่ละระยะ มีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 กลุ่มเป้าหมาย

1.1.1 กลุ่มเป้าหมายเป็นแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ บทความวิชาการ และงานวิจัย จากนักวิชาการ ดังนี้ ธีรวิวัฒน์ กองละมุด (2557); ธีรวิวัฒน์ จิตวิไล (2560); จตุรพล แสนศิลา (2564); รินดา พงศ์นะภา และคณะ (2564); รัชนิกร แสงสว่าง (2564); สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565); ธวัชชัย แสงดวง (2565); ปณิดดา สาริศา (2565); Tunio and Asif (2021); Wiyono and Wu (2022)

1.1.2 กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,071 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 154 คน และครู จำนวน 1,917 คน จากโรงเรียน 172 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1, 2567, ออนไลน์)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 364 คน จำแนก ผู้บริหารโรงเรียน 59 คน และครู 305 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วส์ดี, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

2.2.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

2.2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

2.2.3 ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

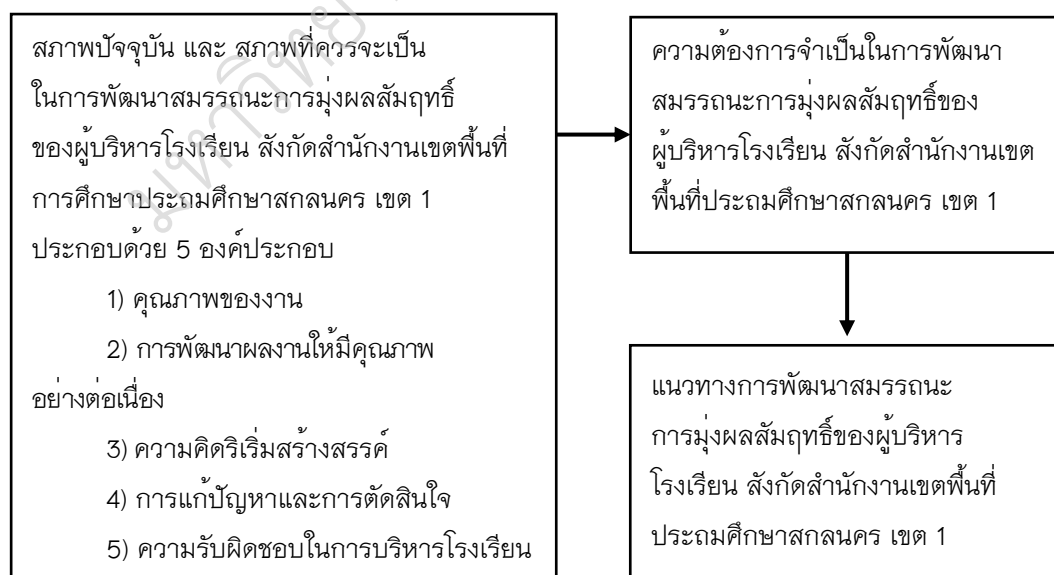
กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ อาจารย์ ผู้บริหาร การศึกษา และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาบทความวิชาการ และงานวิจัย จากนักวิชาการ ดังนี้
ระวีวรรณ กองละมุด (2557); ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560); จตุรพล แสนศิลา (2564);
รินดา พงค์นะภา และคณะ (2564); รัชนิกร แสงสว่าง (2564); สุภาภรณ์ ทะวะละ
(2565); ธวัชชัย แสนดวง (2565); ปนัดดา สาริกา (2565); Tunio and Asif (2021);
Wiyono and Wu (2022) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) คุณภาพของงาน
2) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 5) ความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา
สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการบริหารงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถเข้าใจสถานการณ์ วิเคราะห์และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย ตัดสินใจอย่างมีหลักการ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างรอบคอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับผลการกระทำของตนเอง และปรับปรุงการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน ประกอบด้วย

1.1 คุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ โดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

1.2 การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการพัฒนางาน และศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและผลงาน รวมถึงการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และมีการวางแผนทบทวนและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

1.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิด และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และมีความยืดหยุ่น

1.4 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนในการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาในโรงเรียน โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และการวางแผนเป็นขั้นตอน มีวิธีการและกลยุทธ์ที่เหมาะสม นำไปสู่ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.5 ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ รับผิดชอบต่อตนเอง บุคลากร และสังคม บริหารงานด้วยความกระตือรือร้น ยอมรับผลการกระทำ ปรับปรุงตนเอง เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการค้นหาข้อมูล ความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำมาหาแนวทาง และวางแผนในการแก้ปัญหาให้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง ประกอบด้วย

2.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นจริงในปัจจุบัน

2.1 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง ระดับของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต

3. แนวทางในการพัฒนา หมายถึง แนวปฏิบัติ วิธีการ หรือกระบวนการที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 18 วิธีการพัฒนา ซึ่งได้จากการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567

5. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ความหมายของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.3 ความสำคัญของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.4 องค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.5 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 7) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ และดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร ซึ่งสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม โดยสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็น และมีความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สมรรถนะหลักที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์การ ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ทำออกมา ก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด อีกทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังมีความตระหนักที่ดีในการช่วยเหลือทรัพยากรและทรัพย์สินขององค์การเสมือนเป็นของตนเอง ดังนั้น คนที่เป็นผู้บริหารจึงต้องมีความอดทน รอบคอบ มีทักษะในการฝึก และสอนคนให้เป็นผู้จักที่จะติดตามผลงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้มอบความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นที่เรียบร้อยและชัดเจนควรตรวจสอบความคืบหน้าของงานที่เกิดขึ้นด้วย ซึ่งก็เท่ากับว่าได้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดริเริ่ม และรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด สุดท้ายองค์การจะเปลี่ยนเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ สมรรถนะหลักที่ 1 สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรม/ ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะแต่ละด้านแม้ว่าจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากสมรรถนะอื่น ๆ แต่มีความคาบเกี่ยวอยู่บ้าง สมรรถนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) และความยืดหยุ่น (Flexibility) ความเกี่ยวข้องที่ว่านี้อาจจะเกี่ยวข้องในแง่ที่ว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ ก็มักจะมีความคิดริเริ่ม การสืบเสาะหาข้อมูล การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม และความยืดหยุ่นพอปรนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมด้วย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552, หน้า 55) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในระดับ ขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ คุรุสภาซึ่งเป็นสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนด มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาท สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ควบคุม ความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเหมาะสม กับมาตรฐานตำแหน่ง จึงได้กำหนดสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ มีอาชีพ มีภาวะผู้นำเข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติเชิงรุก ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล มีความรู้ในหลัก และกระบวนการบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาสามารถกำหนดนโยบายและการวางแผน การศึกษา สามารถบริหารวิชาการ บุคคล กิจกรรม นักเรียน ธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและมีคุณธรรม จริยธรรม จึงได้ประกาศสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น โดยกำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร ซึ่งสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่น

ในความถูกต้อง ซอภธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) คือ สิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม แรงขับจากภายในตัวบุคคลทำให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหาร ถูกกำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ผู้บริหาร ซึ่งสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอภธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีมซึ่งสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอันดับแรก

1.2 ความหมายของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ข, หน้า 1)

กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรม ความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่า โดยเกณฑ์มาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนหรือเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น รวมถึงการสร้างสรรค์การพัฒนาผลงาน การกระตุ้นและส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถผลิตผลงานคุณภาพสูง

เบญจพร วาทิกานท์ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารที่เน้นผลลัพธ์ของงาน เป็นการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัด การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, หน้า 43) กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดี มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้และ มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการวัดผล การปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

รัชนิกร แสงสว่าง (2564, หน้า 42) กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรม ความรู้ความเข้าใจเรื่อง การวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนา ผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 48) กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องมีการแก้ปัญหาและมีความรับผิดชอบในการบริหารงาน ให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาโดยยึดหลักความคุ้มค่า ประหยัด นำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการบริหารงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารสามารถเข้าใจสถานการณ์ วิเคราะห์และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ แสวงหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่หลากหลาย ตัดสินใจอย่างมีหลักการ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างรอบคอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับผลการกระทำของตนเอง และปรับปรุงการทำงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน

1.3 ความสำคัญของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 6) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ว่า

เป็นลักษณะหลายอย่างที่สัมพันธ์กัน แสดงถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การพยายามปรับปรุงงาน การทำงานตามเป้าหมายการทำงานได้ดีกว่าคนอื่น ซึ่งมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการเน้นที่ผลลัพธ์ การเน้นที่ประสิทธิภาพ การใส่ใจกับมาตรฐาน การเน้นการปรับปรุงงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 50) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ว่า บุคคลที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงย่อมมีสิ่งผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นมีมานะพยายาม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งแรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565, หน้า 24) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ว่า ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด รวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงาน และกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 17) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ว่า มีความสำคัญต่อบุคลากร สถานศึกษา และสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้น หากสถานศึกษาใดมีผู้มีสมรรถนะ สถานศึกษานั้นย่อมเป็นสถานศึกษาที่มีสมรรถนะไปด้วย และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน

สรุปได้ว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยสมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผลักดันให้บุคคลพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และประสิทธิภาพ รวมถึงการปรับปรุงงานและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงาน กระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงสุด

1.4 องค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน จากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักการศึกษา สามารถสรุปองค์ประกอบได้ดังนี้

ระวีวรรณ กองละมุด (2557, หน้า 6) กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
4. การแก้ปัญหา
5. ความรับผิดชอบ

ฉวีวรรณ นัตรวิไล (2560, หน้า 43) กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 7-8) กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน
2. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
3. ความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
5. ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน

รัชนิกร แสงสว่าง (2564, หน้า 42) กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน (Achievement Motivation) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ
2. คุณภาพงานถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

5. มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน

รินดา พงศ์ณะภา (2564, หน้า 281) กล่าวว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมุ่งคุณภาพของงาน
2. การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. การมุ่งการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
4. การมุ่งการแก้ปัญหา
5. การมุ่งรับผิดชอบแตกต่างกัน

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565, หน้า 29-30) กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
5. ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน

รัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 31) กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
2. คุณภาพของงานถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
5. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
6. ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน
7. ความโปร่งใสตรวจสอบได้

ปนัดดา สาริกา (2565, หน้า 37) กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพงานถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง

Tunio and Asif (2021, p. 415) กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการผลิต
2. การมุ่งแก้ปัญหา
3. ความสนใจในคุณภาพ

Wiyono and Wu (2022, p. 5) กล่าวว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
2. การยอมรับความเสี่ยง
3. ความสนใจในคุณภาพ

จากการศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน จากนักวิชาการและนักการศึกษามีส่วนคล้ายคลึงกันและมีส่วนที่แตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล	ระวีวรรณ กองละมุด (2557)	ศุภวรรณ นัทรวิไล (2560)	จตุรพล แสนศิลา (2564)	รัชนิกร แสงสว่าง (2564)	รินดา พงศ์ณะภา และคณะ (2564)	สถาภรณ์ ทะวะละ (2565)	ธวัชชัย แสงดวง (2565)	ปณิดา สารีดา (2565)	Tunio and Asif (2021)	Wiyono and Wu (2022)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. คุณภาพของงาน											10	100	✓
- คุณภาพของงาน	✓	✓	✓			✓							
- คุณภาพงานถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน				✓			✓	✓					
- การมุ่งคุณภาพของงาน					✓								

[illegible]

ตาราง 1 (ต่อ)

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล	ระวีวรรณ กองละมุด (2557)	ฉวีวรรณ นัทรวิไล (2560)	จตุรพล แสนศิลา (2564)	รัชนิกร แสงสว่าง (2564)	รินดา พงศ์ณะภา และคณะ (2564)	สถาการณ์ ทะวะละ (2565)	ธวัชชัย แสงดวง (2565)	ปนัดดา สาริกา (2565)	Tunio and Asif (2021)	Wiyono and Wu (2022)			
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน													
- การวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ				✓									
7. ความโปร่งใสตรวจสอบได้											1	10	✓
- ความโปร่งใสตรวจสอบได้							✓						
8. ประสิทธิภาพในการผลิต											1	10	✓
- ประสิทธิภาพในการผลิต									✓				
9. การยอมรับความเสี่ยง											1	10	✓
- การยอมรับความเสี่ยง									✓				
รวม	5	3	5	5	5	5	7	3	3	3			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวได้จำนวน 9 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 จากแหล่งข้อมูลทั้งหมด 10 แหล่ง ในการเลือกองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า

1. คุณภาพของงาน ซึ่งหลอมรวมองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึง ได้แก่ คุณภาพของงาน คุณภาพงานถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วน การมุ่งคุณภาพของงาน และความสนใจในคุณภาพ รวมความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 100

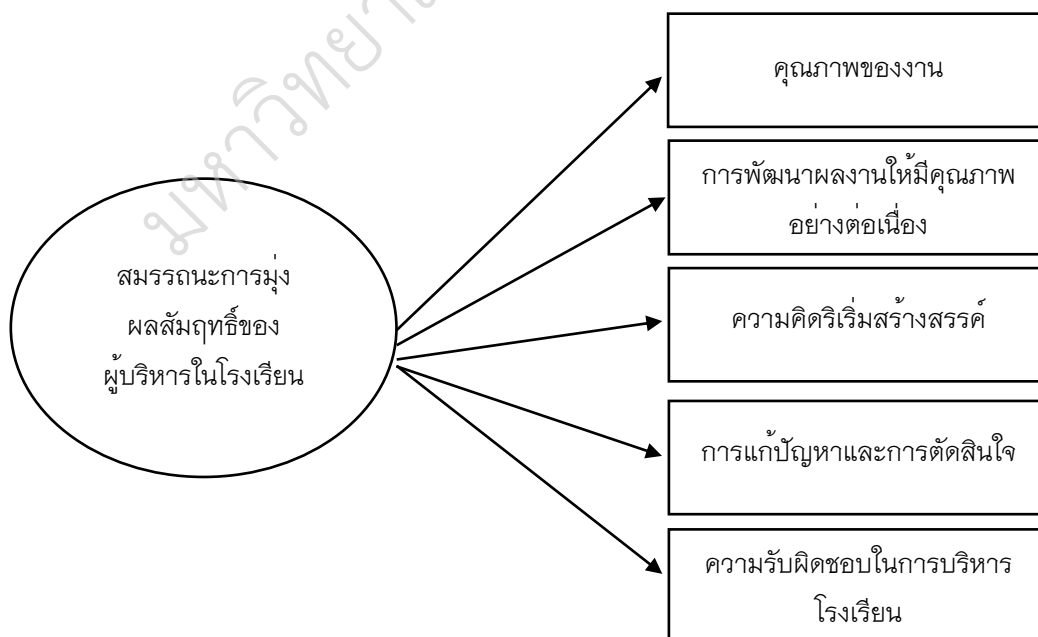
2. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลอมรวมองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึง ได้แก่ การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การมุ่งพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งหลอมรวมองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึง ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และการมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80

4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ซึ่งหลอมรวมองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึง ได้แก่ การแก้ปัญหา การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และการมุ่งแก้ปัญหา รวมความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70

5. ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน ซึ่งหลอมรวมองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึง ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน และการมุ่งรับผิดชอบแตกต่างกัน รวมความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดัง ภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความหมายและความสำคัญ ดังนี้

1.4.1 คุณภาพของงาน

1.4.1.1 ความหมายของคุณภาพของงาน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพของงานไว้ ดังนี้

ลัดดา ทองโคตร (2554, หน้า 61) กล่าวว่า คุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพหรือวิธีปฏิบัติ โดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557, หน้า 6) กล่าวว่า คุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพหรือวิธีปฏิบัติโดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบมีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคมและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

เริงฤทธิ์ เยื่อใย (2558, หน้า 64) กล่าวว่า คุณภาพของงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การงานด้วยความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 58) กล่าวว่า คุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงาน ตามแผนงาน หรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพหรือวิธีปฏิบัติ โดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565, หน้า 29-30) กล่าวว่า คุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงาน ตามแผนงาน หรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพหรือวิธีปฏิบัติโดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ

มีความโปร่งใสเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคมและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

Swamy (2015, p. 281) กล่าวว่า คุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้เป็นขอบเขตที่พนักงานพึงพอใจ กับความต้องการส่วนบุคคล และการทำงานผ่านการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานไปพร้อม ๆ กับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า คุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ โดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

1.4.1.2 ความสำคัญของคุณภาพของงาน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการมุ่งคุณภาพของงาน ไว้ดังนี้

ลัดดา ทองโคตร (2554, หน้า 101) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพของงาน ไว้ว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจหลักการและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยมีการวางโครงสร้างการบริหาร กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน จัดระบบ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจะทำให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557, หน้า 111) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพของงาน ไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้รับนโยบาย เข้าใจหลักการและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบาย ปฏิรูปการศึกษา โดยมีการวางโครงสร้างการบริหาร กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน จัดระบบ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้การบริหารงานเป็นระบบและผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษามากขึ้น

รัชนิกร แสงสว่าง (2564, หน้า 86) กล่าวถึงความสำคัญ
 ของคุณภาพของงาน ไว้ว่า คุณภาพของงานที่เกิดจากการความมุ่งมั่น กระตือรือร้น
 ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนและให้บรรลุ
 ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ความรู้ความเข้าใจเรื่อง
 การวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียน และส่งเสริมให้บุคลากร
 พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่นในการผลิต
 ผลงานการพัฒนา และเผยแพร่ผลงานทาง

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565, หน้า 86) กล่าวถึงความสำคัญ
 ของคุณภาพของงาน ไว้ว่า คุณภาพของงานที่เกิดจากการวิเคราะห์และปฏิบัติงาน
 ตามแผนงานหรือโครงสร้างของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ มีการนิเทศ ติดตาม
 ประเมินผล ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้ มีคุณภาพ มีระบบ ติดตาม ตรวจสอบ
 มีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพ
 ของสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะการทำงานอย่างมีคุณภาพ ทำให้เราสามารถประหยัดเงิน
 ประหยัดทรัพยากร ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา

Tunio and Asif (2021, p. 411) กล่าวถึงความสำคัญของ
 คุณภาพของงาน ไว้ว่า การมุ่งคุณภาพงานที่ดีส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มี
 คุณภาพ ส่งเสริมพัฒนาการทางด้านวิชาการและทักษะต่าง ๆ ทำให้นักเรียนมีความรู้
 ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ
 ในอนาคต

สรุปได้ว่า คุณภาพของงานเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนา
 โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลและการติดตามความก้าวหน้าของงานช่วยให้
 สามารถระบุปัญหาและข้อบกพร่อง และนำมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 ในโรงเรียน อีกทั้งช่วยให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 สามารถสอนและสนับสนุนนักเรียนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อม
 การเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพ

1.4.2 การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.4.2.1 ความหมายของการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องไว้ ดังนี้

ลัดดา ทองโคตร (2554, หน้า 79) กล่าวว่า การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สนใจใฝ่รู้หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงาน ด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ มีการวางแผนกำหนดทิศทาง ทบทวนปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำอันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานและแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สนใจใฝ่รู้หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงาน ด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ มีการวางแผนกำหนดทิศทาง ทบทวน ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 7) กล่าวว่า การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สนใจใฝ่รู้หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงาน ด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ มีการวางแผน กำหนดทิศทาง ทบทวน ปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

รินดา พงศ์นะภา (2564, หน้า 281) กล่าวว่า การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง แนวคิดการทำงานที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยหลักการพื้นฐานที่สำคัญของการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง คือ ความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สนใจใฝ่รู้หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงาน ด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ มีการวางแผน กำหนดทิศทาง ทบทวนปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

Alemayehu (2021, pp. 1–2) กล่าวว่า การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การรักษาคุณภาพและความเกี่ยวข้องของการบริการระดับมืออาชีพ รวมถึง การแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการพัฒนางาน และศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและผลงาน รวมถึงการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และมีการวางแผนทบทวนและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

1.4.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องไว้ดังนี้

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557, หน้า 111) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองให้พร้อมบริหารงานอยู่เสมอเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านภาษาความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

รุจิเรศ หนูนาค (2562, หน้า 54) กล่าวว่า การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นหลักการหนึ่งของระบบบริหารคุณภาพที่มีความสำคัญ มีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงผลงานหรือพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อผลิตผลิตภัณฑ์หรือบริการอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไปเรื่อย ๆ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างยั่งยืนและมีความโดดเด่น

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 190) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างผลงาน โดยมีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สามารถสร้างระบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนได้ และมุ่งเน้นการสร้างผลงานที่เป็นเลิศโดยการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565, หน้า 84) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ต้องใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยนำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา วางแผนและวิธีการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน สร้างผลงานและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ไว้วางใจคำปรึกษา แนะนำให้กับผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา บูรณาการการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องมีความสำคัญในทุกระดับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารตนเอง การบริหารงานในสถานศึกษา หรือการบริหารองค์กรโดยรวม และต้องอาศัยกระบวนการที่มีระบบเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.4.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4.3.1 ความหมายของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ยุติธรรมและมีขั้นตอน มีความยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 6)

กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะ
เอกนัย นำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลง ประยุกต์ ผสมผสานให้เกิด
สิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
หมายถึง ความสามารถในการคิดนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้
ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบยุติธรรม
และมีขั้นตอน มีความยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา

รินดา พงศ์นะภา (2564, หน้า 281) กล่าวว่า ความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทำงานของสมองที่คิดแก้ปัญหาได้สำเร็จกระบวนการ
ของความรู้สึกไวต่อปัญหาหรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป แล้วรวบรวมความคิดตั้งเป็น
สมมติฐาน และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมติฐาน แล้วค้นพบแนวทางใหม่
ได้ผลลัพธ์เป็นแนวทางใหม่

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า ความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในสมอง
ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตมาก การคิดเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะอยู่ใน
สถานการณ์ใด หากเป้าหมายของการคิดเป็นการคิดเพื่อแก้ปัญหาและเผชิญเหตุการณ์
อย่างมีเหตุผลและมีระบบซึ่งมีศักยภาพสูงมากและเป็นส่วนที่ทำให้มนุษย์แตกต่าง
ไปจากสัตว์โลกอื่น และตัวผู้คิดแล้วก็จะเกิดประโยชน์มากมายทั้งต่อตัวผู้คิดและส่วนรวม

Anderson and Krathwohl (2001, p. 132) กล่าวว่า ความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะคิดพัฒนาประดิษฐ์ สร้างหรือจัด
กระทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น หรือการนำเอาสิ่งต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นส่วนย่อยมาผูกพัน
ประสาน ให้เกิดขึ้นเป็นผลงานชิ้นใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม

สรุปได้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถ
ในการคิดและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้
ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และมีความยืดหยุ่น

1.4.3.2 ความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

ลัดดา ทองโคตร (2554, หน้า 62) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน แต่จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความค่า และเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และร่วมสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งความกล้าคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง

ปัญญาญ วรวัฒนชัย (2565, หน้า 14) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตของบุคคล นับเป็นคุณลักษณะของความสามารถที่มีคุณภาพมากกว่าความสามารถด้านอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นตั้งแต่เยาว์วัยเพราะบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอุปสรรค สร้างสรรค์ตนเองและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมมีความสุข สนุกสนาน และความพึงพอใจในชีวิตอย่างเป็นสุข และยังก่อให้เกิดความรู้และนวัตกรรม ใหม่ ๆ นำพาไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคม ประเทศชาติ และมวลมนุษยชาติ เพื่อก้าวสู่อนาคตอย่างทันโลกและทันเหตุการณ์

ชฎารัตน์ เสงษ์ภูิกุล (2566, หน้า 133-134) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ถือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และยังเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ช่วยให้บุคคลยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การทำงานในอนาคตจะยิ่งมีความยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โลกยุคใหม่จึงต้องการบุคคลที่มีทักษะคิด การตัดสินใจที่ดี ความสามารถในการคิดค้นวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาให้กับองค์กร จึงเป็นเหตุผลว่าทำไมความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นกุญแจสำคัญลำดับต้น ๆ ที่สถาบันการศึกษาองค์กรหรือบริษัทต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดขึ้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะช่วยให้ผู้เรียนและบุคลากรค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง นำไปสู่ความสำเร็จในการเรียนและความสำเร็จในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในปัจจุบันและอนาคต มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและนำมาซึ่งประโยชน์ในวงกว้าง ทั้งต่อบุคคล

1.4.4 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

1.4.4.1 ความหมายของการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ไว้ดังนี้

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารตัดสินใจใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์การ หรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจาก โครงสร้างองค์การ หรือพฤติกรรมของบุคคล

ดร.ชนิ จิตคำรพ (2561, หน้า 33) กล่าวว่า การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยที่บ่งบอกถึงการทำงานที่ยาก และท้าทาย ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่เป็นไปได้ถูกต้องเหมาะสม ทำงานด้วยความมั่นใจ

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ในโรงเรียน มีกระบวนการวางแผนแบบเป็นขั้นตอน มีวิธีการ กลยุทธ์ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ เข้าใจสถานการณ์ในยุคดิจิทัลแสวงหาแนวทางเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และมีการตัดสินใจแบบมีแบบแผน หรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ร่วมกันในการแก้ปัญหา เพื่อความพึงพอใจของทุกคน

รินดา พงศ์นะภา (2564, หน้า 281) กล่าวว่า การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิด โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ในการจัดอุปสรรค หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ในโรงเรียน มีกระบวนการวางแผนแบบ เป็นขั้นตอน มีวิธีการกลยุทธ์ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ เข้าใจสถานการณ์ แสวงหาแนวทางเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา

และมีการตัดสินใจแบบมีแบบแผน หรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน
ในการแก้ปัญหาเพื่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า กระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนในการแสวงหาแนวทาง
แก้ปัญหาในโรงเรียน โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และการวางแผนเป็นขั้นตอน
มีวิธีการและกลยุทธ์ที่เหมาะสมนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.4.4.2 ความสำคัญของการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษาและ
นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการแก้ปัญหาและการตัดสินใจไว้ ดังนี้

ระวีวรรณ กองละมุด (2557, หน้า 112) กล่าวว่า การตัดสินใจและ
การแก้ปัญหา เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจำแนกสาเหตุ
ของปัญหาคิดในเชิงระบบ (Systems Thinking) ปัญหาส่วนใหญ่ต้องการมุมมองที่แตกต่าง
จึงจะแก้ไขได้สำเร็จ วิธีการที่จะทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับปัญหา คือ การแยก
ปัญหาเป็นส่วน ๆ แล้วนำกลับมารวมกลุ่มเข้าด้วยกันในลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิม
หรือสุมบางส่วน มารวมกัน ทำให้สามารถเลือกตัดสินใจใช้วิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย
และตรงประเด็น

ธร สุนทรายุทธ (2553, หน้า 91) กล่าวว่า การตัดสินใจ
มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในองค์กร จะขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ
ของผู้บริหาร ซึ่งเชื่อว่าการตัดสินใจจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ หากทุกกระบวนการบริหาร
ที่ประกอบด้วย การวางแผนการจัดองค์กร การสรรหาบุคลากร การสั่งการและการควบคุม
ได้มีการตัดสินใจที่เหมาะสมถูกต้อง และให้ผลการบริหารมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ในที่นี้
การตัดสินใจมีความสำคัญ ดังนี้

- 1) การตัดสินใจเป็นเครื่องมือวัดความแตกต่างระหว่างผู้บริหาร
กับผู้ปฏิบัติงาน
- 2) การตัดสินใจเป็นวิธีนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร
- 3) การตัดสินใจเป็นเสมือนสมองขององค์กร
- 4) การตัดสินใจ เป็นกลยุทธ์การแก้ปัญหาในอนาคต

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 193) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการตัดสินใจอย่างมีแบบแผน (Programmed Decision) มีความเข้าใจในสถานการณ์ในยุคดิจิทัล มีวิธีการแก้ปัญหาในสถานการณ์การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง ทำให้ผู้บริหารมีแนวทางเลือกหลาย ๆ ทางในการแก้ปัญหา จะต้องตัดสินใจเลือกแนวทางที่น่าจะเหมาะสมที่สุดเป็นที่ยอมรับมากที่สุดมีความเป็นไปได้มากที่สุดอันจะนำไปสู่ความร่วมมือเป็นอย่างดี

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565, หน้า 85) กล่าวว่า การแก้ปัญหาและการตัดสินใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับบริบทและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทำให้รู้เท่าทันปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ใช้เทคนิค การบริการการจัดการโดยการมีส่วนร่วมกับทุกคนและทุกฝ่าย สามารถแก้ไขปัญหาดัง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่วและรวดเร็ว ซึ่งมีกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC: Professional Learning Community) เข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาและตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน

สรุปได้ว่า การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยวิธีคิดเชิงระบบ เป็นเครื่องมือวัดความแตกต่างระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน และเป็นกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาในอนาคต ผู้บริหารที่มีการตัดสินใจอย่างมีแบบแผนและเข้าใจสถานการณ์ยุคดิจิทัลจะสามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การตัดสินใจและการแก้ปัญหามustเชื่อมโยงกับบริบทและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคการจัดการที่มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.4.5 ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน

1.4.5.1 ความหมายของความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการในโรงเรียนและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

ดรธรณี จิตคำรพ (2561, หน้า 33) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะนิสัยบุคคลที่ทำให้เห็นถึงการรู้สิทธิหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ตามที่กำหนด

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ที่มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความรับผิดชอบต่อบุคลากรในโรงเรียน บริหารจัดการโรงเรียนด้วยกระตือรือร้น ยอมรับผลการกระทำของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงตัวเองให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

รินดา พงศ์นะภา (2564, หน้า 281) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนด้วยสติปัญญาและความสามารถอย่างเต็มกำลัง มุ่งมั่นให้งานสำเร็จและพัฒนางานให้ดีขึ้น

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ที่มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความรับผิดชอบต่อบุคลากรในโรงเรียน บริหารจัดการสถานศึกษาด้วยกระตือรือร้น ยอมรับผลการกระทำของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงตัวเองให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ รับผิดชอบต่อตนเอง บุคลากร และสังคม บริหารงานด้วยความกระตือรือร้น ยอมรับผลการกระทำ ปรับปรุงตนเอง เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

1.4.5.2 ความสำคัญของความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

ระวีวรรณ กองกะมุด (2557, หน้า 112) กล่าวไว้ว่า

ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ สามารถปรับปรุงแก้ไขงานนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จไปด้วยดี และ ยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและเป็นผลเสีย โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตระหนักในสิทธิหน้าที่สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจน มีหลักธรรมาภิบาลการ ใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการในโรงเรียน และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับ ผลจากการกระทำของตนการช่วยเหลือปรับปรุงและส่งเสริมให้สภาพสังคมโดยรวมดีขึ้นโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว

สุนันท์ รุ่งอรุณแสง (2561, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงานนักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เพราะว่า การดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงาน อีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำ เทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 193-194) กล่าวไว้ว่า

ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองรับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและสามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

รินดา พงศ์ณะภา และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564, หน้า 289) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน โดยการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนด้วยสติปัญญาและความสามารถ อย่างเต็มกำลัง มุ่งมั่นให้งานสำเร็จและพัฒนางานให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนมีความสำคัญ ต่อการบริหารงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องตระหนักในสิทธิหน้าที่ สำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม ใส่ใจปัญหา และแก้ไขปัญหาอย่างกระตือรือร้น รวมถึงยอมรับผลจากการกระทำของตนเองทั้งดีและเสีย นอกจากนี้ยังต้องมีการกำหนด แบบแผน วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย ความรับผิดชอบนี้แสดงถึงคุณธรรมและจริยธรรม ในตนเอง และมุ่งมั่นให้งานสำเร็จพร้อมพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนักวิชาการ และนักการศึกษาสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้ตามตาราง 2

ตาราง 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
คุณภาพ ของงาน	ความสามารถของ ผู้บริหารโรงเรียน ในการวิเคราะห์ และปฏิบัติงาน ตามแผนงานหรือ โครงสร้างที่กำหนดไว้ โดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้ง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำผล การปฏิบัติงานตามแผนในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมาย ในแผนงานปีต่อไป
		2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่นำไปปฏิบัติ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
		3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำโครงสร้างการ บริหารงานในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน
		4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	แก่สมาชิกในสังคม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และ สร้างความพึงพอใจ แก่ผู้รับบริการ	5. ผู้บริหารโรงเรียนใส่ใจในการให้บริการ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ทุกคนมีการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับงานและการดำเนินงานให้กับ สมาชิกในสังคมได้รับทราบอย่างโปร่งใส
		6. ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดระบบ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การจัดการศึกษา การบริหารจัดการ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
การพัฒนา ผลงานให้มี คุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	การมุ่งมั่น กระตือรือร้น ในการพัฒนางาน และ ศึกษาค้นคว้าความรู้ ติดตามองค์ความรู้และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อ พัฒนาตนเองและผลงาน รวมถึงการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และมีการวางแผน ทบทวนและปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อยกระดับ มาตรฐานการปฏิบัติงาน	1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาคุณภาพงานให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนด
		2. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึง ความกระตือรือร้นในการปรับปรุง และพัฒนาผลงานอยู่เสมอเมื่อพบ จุดบกพร่องหรือข้อควรปรับเปลี่ยน
		4. ผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้น ในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้ และทักษะต่าง ๆ โดยการเข้าร่วมการอบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างเหมาะสม
		5. ผู้บริหารโรงเรียนมีระบบและกระบวนการ ที่ชัดเจนในการทบทวนและปรับปรุง การปฏิบัติงานเพื่อยกระดับมาตรฐาน การทำงานให้มีประสิทธิภาพ
		6. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถยกระดับ มาตรฐานการทำงานขององค์กรให้สูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ความสามารถในการคิด และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ รวมถึง การนำเทคโนโลยีและ วิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ ในการแก้ไขปัญหาอย่าง เป็นระบบ ยุติธรรม และมีความยืดหยุ่น	1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดค้น ไอเดียใหม่ ๆ และการสร้างสรรค์ผลงาน ที่ไม่เคยมีมาก่อน
		2. ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนากระบวนการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
		4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบ
		5. ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมและ ยืดหยุ่นในการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิก ในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน
		6. ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอน พัฒนาการเรียนการสอนนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
การแก้ปัญหา และ การตัดสินใจ	กระบวนการของผู้บริหาร โรงเรียนในการแสวงหา แนวทางแก้ปัญหาใน โรงเรียน โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และการวางแผนเป็น ขั้นตอน มีวิธีการและกลยุทธ์ ที่เหมาะสมนำไปสู่ความพึง พอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	1. ผู้บริหารโรงเรียนนำความรู้และ ประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการแก้ปัญหาและ ตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ
		2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผน การดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบ และเป็นขั้นเป็นตอนชัดเจน
		3. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการ กลยุทธ์ แก้ปัญหาในสถานการณ์การตัดสินใจ ภายใต้ความเสี่ยง
		4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกใช้ วิธีการและกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับ สถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างรอบคอบ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความรับผิดชอบ ในการบริหาร โรงเรียน	การตระหนักในสิทธิหน้าที่ รับผิดชอบต่อตนเอง บุคลากร และสังคม บริหารงานด้วยความ กระตือรือร้น ยอมรับผล การกระทำ ปรับปรุงตนเอง เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของ โรงเรียนเพื่อพัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง	5. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจ ได้เหมาะสมกับสถานการณ์จนเป็นที่ ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ
		6. ผู้บริหารโรงเรียนมีความใส่ใจ ในความต้องการและความพึงพอใจ ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการ ตัดสินใจและการแก้ปัญหา
		1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจ และความใส่ใจในบทบาทและหน้าที่ ของตนเองในฐานะผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจ
		2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบ ในการดูแลและพัฒนาตนเอง บุคลากร ภายในโรงเรียน และมีความรับผิดชอบ ต่อสังคมโดยรวม
		3. ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการดำเนินงาน และบริหารจัดการโรงเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
		4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการยอมรับผล ของการกระทำของตนเอง ทั้งข้อดีและ ข้อเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง ให้มีประสิทธิภาพ
		5. ผู้บริหารโรงเรียนได้คำนึงถึง ผลประโยชน์ของสถานศึกษา มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว
		6. ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังและยอมรับ ความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น อย่างเหมาะสม

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

ณาสวัสดิ์ คงคาร์ตัน (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวัง กับสภาพที่เป็นอยู่จริงแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ ประเมินผลของสิ่งที่เกิดขึ้นว่า สมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธี แก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

อัญชลี เรือนแก้ว (2560, หน้า 28) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการ เพื่อระบุช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำช่องว่างดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญ แล้วเลือกความต้องการจำเป็นนำไปแก้ไขต่อไป

นาอิมะห์ ปือราเยง (2561, หน้า 36) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพตามความคาดหวัง ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

วิชุด อิมอาร์มย์ (2561, หน้า 30) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงาน ซึ่งได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการคาดหวัง

ปณิดา โมลิกะ (2566, หน้า 30) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่อยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นโดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง โดยเน้นความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ และเลือกสิ่งที่สำคัญมาแก้ไข เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง และเป็นประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงาน

2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

จารินี อิ่มดวง (2561, หน้า 104) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่า เพื่อการมุ่งหาข้อมูล เพื่อแสวงหาแนวทางอย่างมุ่งมั่น ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาใด ๆ ที่ค้นพบ เพื่อวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในแบบนั้น ที่เคยเกิดขึ้น ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ความมุ่งมั่นที่ต้องการประเมินความต้องการจำเป็นจะสามารถสร้างให้ผู้ทำการประเมินทราบแนวทางและวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

กษมา แสนอ่อน (2562, หน้า 53) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่า เพื่อการใช้ข้อมูลช่วยในการกำหนดแนวทางปฏิบัติจริง ในการควบคุมออกแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

เรืองรงค์ ดวงดีแก้ว (2566, หน้า 13) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่า เป็นการกำหนดเป้าหมาย และมุ่งค้นหาข้อมูล ข้อเท็จจริง เพื่อนำข้อเท็จจริงนั้นมาหาแนวทางพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้ถูกต้องเหมาะสม

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อมูลและแนวทางในการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่เคยเกิดขึ้น โดยใช้ข้อมูลในการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง และพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

ผกาวันท์ ไคร์ครวญ (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมมาใช้ในการประเมิน จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น เป็นตัวกำหนดในการเลือกในการประเมินความต้องการจำเป็นในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประเมินความต้องการจำเป็นตามนิยามความแตกต่าง

ทรงสิริ วิชิรานนท์ (2559, หน้า 10) กล่าวว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภท ดังนั้นต้องเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสม โดยอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นๆเป็นตัวกำหนดในการเลือก

วิชุดา เนตรสูงเนิน (2561, หน้า 64) กล่าวว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภท จำเป็นต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นตัวกำหนดหรือเลือกกว่าจะใช้ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นวิธีใดจึงจะเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมมาใช้ในการประเมิน จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นเป็นตัวกำหนดในการเลือกในการประเมินความต้องการจำเป็นในครั้งนี้ เพื่อหาวิธีที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

เรืองรงค์ ดวงดีแก้ว (2566, หน้า 13) กล่าวว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น มีหลายประเภท เมื่อต้องการประเมินความต้องการจำเป็นต้องพึงวัตถุประสงค์การประเมินความต้องการจำเป็น หรือมีกระบวนการ วิธีการเลือกที่จะเลือกประเภทของความต้องการจำเป็นแบบใด จึงจะเหมาะสม และไปใช้ให้เกิดประโยชน์

สรุปได้ว่า การเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการประเมินนั้น เพื่อให้เลือกประเภทที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

วิชุดา เนตรสูงเนิน (2561, หน้า 67-68) กล่าวว่า ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย

1. ขั้นการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิดกำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินกลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน

2. ขั้นตอนการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมิน การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

ระยะที่ 2 ระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 ระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 105) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถแบ่ง ออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงาน ด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของ การประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือ รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อขจัดปัญหา ที่เกิดจากความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผลประเมิน ความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้ จะพบว่าการเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น โดยมีได้มีการดำเนินงานที่หยุดอยู่เพียงขั้น การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหานั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนด ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ การวิจัยประเมินความ ต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของการวางแผนงาน จนถึงขั้นการใช้ประโยชน์

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565, หน้า 17) กล่าวว่า ขั้นตอนประเมิน ความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงาน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือ บุคคล เกี่ยวข้องที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น มีการกำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมินกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดแนวทาง เพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

เรืองรงค์ ดวงดีแก้ว (2565, หน้า 19) กล่าวว่า ขั้นตอนประเมิน ความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงาน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือบุคคล เกี่ยวข้องที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น มีการกำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและ วิเคราะห์ข้อมูล และกำหนด แนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็นและแนวทางแก้ไขปัญหาดังต่อไป

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอน การดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยทั่วไป คือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายกรอบการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิควิธีการประเมินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีวิเคราะห์ ข้อมูลการจัดทำรายงาน และผลการใช้การประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญ การประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ถ้าในขั้นตอนสุดท้าย มีการจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังต่อไป

2.5 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 275-279) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority setting) ของความต้องการจำเป็น คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นนั้นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย ซึ่งวิธีการที่ใช้หลักการประเมินความ แตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก โดยเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองจากผู้จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ($I=Importance$) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับของค่ารายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือสัมฤทธิ์ผล ($D=Degree of Success$) ที่เป็นอย่างอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” โดยเทคนิควิธีการ จัดลำดับความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของข้อมูล แต่วิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ข้อมูลการตอบสนองแบบคู่ ที่ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน Modified Priority Needs Index มีวิธีการ ดังนี้

$$PNI_{modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญ

ของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

โดยสูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของ $I - D$ แล้วนำมารหารด้วยค่า D ใช้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพเป็นอยู่เป็นฐาน ในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพคาดหวังของกลุ่มหลักของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะประกอบด้วย หลักการพื้นฐาน

2 ประการ คือ หลักการความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) หลักการความแตกต่าง (Discrepancy) หมายความว่า ในกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นผู้วิจัยมีการออกแบบการวิจัยให้มีการเปรียบเทียบของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเป็นจริงกับสภาพควรจะเป็นหรือออกแบบโดยมีนัยของความแตกต่างแฝงอยู่ อย่างไรก็ตามความแตกต่างไม่ใช่จะบ่งบอกความต้องการจำเป็นเสมอไป ขึ้นอยู่กับ การกำหนดระดับความสำคัญของเป้าหมายที่พึงประสงค์ หากกำหนดไว้สูงมาก ความแตกต่างนั้นก็อาจไม่ใช่ความต้องการจำเป็น ดังนั้น หลักการที่สองของการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นก็คือหลักความสำคัญ หลักความสำคัญ (Importance) หมายความว่า สิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นนั้นต้องมีความสำคัญมาก ต้องได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการจำเป็นนั้นจะต้องมีลำดับความสำคัญ (Needs prioritization) กล่าวคือ ผลการวิจัยจากการกำหนดความต้องการจำเป็นจะทำให้ได้ ความจำเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการจัดลำดับความจำเป็นที่สำคัญที่สุด โดยทั่วไป กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะประกอบด้วย ขั้นตอนในการดำเนินงาน ที่สามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
2. การศึกษาสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน (What is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 และ 2

และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น

4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3

และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุ ที่ทำให้เกิดความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565, หน้า 22) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อกำหนดนำไปวิเคราะห์ถึงสาเหตุและนำไปสู่ การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ประกอบด้วย ขั้นตอนความต้องการจำเป็นโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่เป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual- Response Format) ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับสภาพที่เป็นจริง และระดับสภาพที่ควรจะเป็นแล้ว นำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ ด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นวิธีการหาค่าผลต่าง

ของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพที่เป็นจริง (D) แล้วหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริง (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ

Witkin and Altschuld (1995, pp. 51–53) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็นจะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยง และความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

1. การกำหนดขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์
2. องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุน หรืออุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น
3. การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
4. การประเมินความเสี่ยง
5. ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่น ๆ ของระบบ
6. การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือ การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปใช้ในการหาสาเหตุ แนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหา ในปัจจุบันการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นโดยนักเทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ (Dual- Response Format) นำความแตกต่างที่ได้จัดลำดับความสำคัญด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพที่เป็นจริง (D) แล้วหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริง (D)

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

ระวีวรรณ กองละมุด (2557, หน้า 111–112) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

1) การมุ่งคุณภาพของงาน มีการอบรมหลักสูตรการบริหารงานต่าง ๆ การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จการศึกษากฎหมายระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่ เกี่ยวข้องการวางแผนการทำงาน การมอบหมายงาน การนิเทศติดตามและ ประเมินการปฏิบัติงาน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกล้าตัดสินใจ การสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน

2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารโรงเรียนมีความยืดหยุ่น มีปฏิสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น การเป็นผู้มีการบริหารจัดการเรื่องเวลาดี การมีระดับ ความสามารถในการกิจที่หลากหลาย สื่อสารด้วยวาจา การสื่อสารด้วยการเขียน การแก้ไขปัญหา การคิดเชิงวิจารณ์ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีความมุ่งมั่น กล้าเผชิญหน้า และมีความสามารถในการวิเคราะห์

3) การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลมีความสนใจ ใฝ่รู้ และพยายาม พัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับเวลาโอกาส ความถนัดและความสนใจ ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ศึกษาหาความรู้จากหนังสือ ตำรา หรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์ต่องานตนเอง ใฝ่หา ความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็น กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

4) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ประกอบด้วย 4 ประการ คือ (1) ค้นหาความคิดเด่น ๆ ที่เป็นหลักในทำความเข้าใจกับปัญหา (2) ค้นหาวิธีการที่ แตกต่างออกไปในการมองปัญหา (3) ปลดปล่อยการคิดแบบยึดติด และ (4) ให้โอกาส ตนเองในการเปิดรับความคิดอื่นๆแนว ปฏิบัติพื้นฐานในการแก้ปัญหา ลัดดา ทองโคตร (2554, หน้า 101-102) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนา สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

1) การมุ่งคุณภาพของงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการพัฒนา ทักษะ ความสามารถในด้านนี้ ให้สามารถบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการวางโครงสร้างการบริหาร กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน จัดระบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ของการศึกษา

2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำแนวคิดนวัตกรรมหรือทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับข้อมูล มุมมองความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์ หรือปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กร ได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

3) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียนมีเครื่องมือในการบริหารและแนวทางในการประเมินคุณภาพโรงเรียน เครื่องมือที่สำคัญคือ ระบบ คำว่า ระบบนั้นคือการทำงานหรือกิจกรรมที่มีขั้นตอน มีเหตุผล มีเอกสารอธิบายขั้นตอน มีเอกสารบันทึกและครบวงจรที่เรียกว่า PDCA คือ มีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินการปฏิบัติงาน และการนำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวนปรับปรุงแก้ไข วางมาตรฐาน มาตรการ กำหนดขั้นตอนกันใหม่

จตุรพล แสงศิลา (2564, หน้า 195-196) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

1) การมุ่งคุณภาพของงาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างของโรงเรียนที่กำหนดไว้ มีการนิเทศด้านการจัดการเรียนการสอนการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ปรับให้เข้ากับหลักสูตรโรงเรียนติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารงานในด้านต่าง ๆ ต้องมีกระบวนการ มีระบบ ติดตาม ตรวจสอบ มีความโปร่งใส มีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็น ปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพด้านการคิด (Quality of Thinking) ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำในการ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในยุคดิจิทัล

2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ มีความสามารถในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เป็นพลังสำคัญร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนในการขับเคลื่อนพันธกิจ วิสัยทัศน์ ของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมที่เป็นจุดเน้นของการบริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา จากสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการคิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม มีการเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตาม วิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน พัฒนาสถานศึกษาให้บุคลากร

และนักเรียนมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น มีความสามารถผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อการทำให้ที่มีคุณภาพ สร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของกลุ่มเป้าหมาย มีการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้ในหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีในยุคดิจิทัลต้องเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์

3) ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยนำวงจร PDCA มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสัมฤทธิ์ของโรงเรียน มีการวางแผนและวิธีการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน สร้างเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำหรับ การสร้างผลงานและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ให้นำคำปรึกษา แนะนำให้กับผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา มีการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การบริหารสถานศึกษา และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

4) ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้เท่าทันปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน คิดหากลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ใช้เทคนิคในการบริหารการจัดการโดยมีส่วนร่วมกับทุกคน และทุกฝ่าย นำ Application มาใช้ในการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความคล่องตัว และแก้ไข ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แก้ไขปัญหาจากการสะท้อนผลการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC : Professional Learning Community) เพื่อนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล ใช้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับบริบทและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

5) ด้านความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหาร ต้องมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบแสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรมในตนเอง ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทาง

ในการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตมีการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
ในโรงเรียนและชุมชนด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ใช้โรงเรียนเป็นที่บ่มเพาะความรู้
แก่เด็กและเยาวชน ตลอดจนคนในชุมชน ให้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด บุคลากร
ในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ การบริหารงานในโรงเรียนมีการใช้
ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า มีการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน
และในชุมชนด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย บริหารโรงเรียนให้มีความทันสมัยอย่าง
เหมาะสม คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
ได้ดังนี้

- 1) การมุ่งคุณภาพของงาน อบรมหลักสูตรบริหารศึกษาดูงาน วางแผน
และมอบหมายงานเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างขวัญกำลังใจ วางโครงสร้าง
การบริหาร วิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผน ตรวจสอบและประเมินผล
- 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้
เปิดรับความคิดเห็นใหม่ ยืดหยุ่น บริหารจัดการเวลา สื่อสารและแก้ปัญหาด้วยวิธีการ
หลากหลาย
- 3) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ใช้ระบบ PDCA
(วางแผน, ปฏิบัติ, ประเมินผล, ทบทวนปรับปรุง) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนา
งานอย่างต่อเนื่อง
- 4) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ใช้กลยุทธ์การบริหาร และมีส่วน
ร่วมกับทุกฝ่าย
- 5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน แสดงความรับผิดชอบต่อ
และจริยธรรม ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม

4. วิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ลัดดา ทองโคตร (2554, หน้า 100) ได้ศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ คุณภาพของงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความโปร่งใส และความคุ้มค่า มีความสามารถอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ระวีวรรณ กองละมุด (2557, หน้า 107) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับ สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่ามีสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการแก้ปัญหา ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และอันดับสุดท้าย คือด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

จตุรพล แสงศิลา (2564, หน้า 182-183) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 1) สภาพปัจจุบัน แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านคุณภาพของงานในยุคดิจิทัล ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่องและด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามลำดับ

2) สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านคุณภาพของงานในยุคดิจิทัล ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ตามลำดับ 3) ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านคุณภาพของงานในยุคดิจิทัล ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

รินดา พงศ์ณะภา และ วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564, หน้า 281) ได้ทำการวิจัย เรื่องสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่งคุณภาพของงาน 2) การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การมุ่งการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4) การมุ่งการแก้ปัญหา และ 5) การมุ่งรับผิดชอบ โดยรวม อยู่ในระดับมาก

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565, หน้า 82) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม พบว่าสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพปัจจุบัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพที่พึงประสงค์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.159 ซึ่งด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (PNI_{modified} = 0.351)

จากการศึกษาผลการวิจัย เรื่องสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับมากทุกด้าน โดยมีองค์ประกอบหลัก ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คุณภาพของงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความโปร่งใส ความคุ้มค่า และการแก้ปัญหา ในหลาย ๆ การศึกษา ยังเน้นให้เห็นถึงการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอีกด้วย

สรุปได้ว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่กำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและขับเคลื่อนโรงเรียนให้บรรลุผลลัพธ์ที่ชัดเจน การมีสมรรถนะดังกล่าวช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของสถานศึกษาให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Cebeci and Çağanağa (2019, p. 15) ได้ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการบริหารโรงเรียนว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การมุ่งคุณภาพของงาน ความรับผิดชอบในการบริหารงานในโรงเรียน และ การแก้ไข และการตัดสินใจ ซึ่งองค์ประกอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน

Tunio and Asif (2021, pp. 417–418) ได้ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพในการผลิต 2) การมุ่งแก้ปัญหา 3) ความสนใจในคุณภาพ ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสนใจในคุณภาพ

Shukla, Mishra and Das (2024, Abstract) ได้ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความท้าทาย 2) การพัฒนาผลงาน 3) การมุ่งคุณภาพของงาน 3) ความรับผิดชอบในหน้าที่ ซึ่งองค์ประกอบโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากจากผลการวิจัย เรื่องสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าองค์ประกอบหลัก ๆ ได้แก่ การมุ่งคุณภาพของงาน

ความรับผิดชอบในการบริหารงาน การแก้ไขและการตัดสินใจ ประสิทธิภาพในการผลิต และความสนใจในคุณภาพ ซึ่งสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละบทความ ได้แก่ ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน และความสนใจในคุณภาพของงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีประโยชน์กับนักเรียน โรงเรียน และระบบการศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ โดยเน้นผลลัพธ์ ประสิทธิภาพ มาตรฐาน และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิธีการดำเนินการวิจัยแต่ละระยะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

การดำเนินในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูล จำนวน 10 แหล่ง ดังนี้
ระวีวรรณ กองละมุด (2557); ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560); จตุรพล แสนศิลา (2564);
รินดา พงศ์นะภา และคณะ (2564); รัชนิกร แสงสว่าง (2564); สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565);

ธวัชชัย แสงดวง (2565); ปณิตดา สาริกา (2565); Tunio and Asif (2021) และ Wiyono and Wu (2022)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ โดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ในการเลือกองค์ประกอบ

1.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา วิทญานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3) ครู วิทญานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด
และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม

ขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในโรงเรียน โดยแบบสอบถาม
มีรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) การพัฒนา
ผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การแก้ปัญหา
และการตัดสินใจ และ 5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน แบบสอบถามมีลักษณะ
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน
ประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) (Likert Rensis, 1967
อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 70-71) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน จากแหล่งข้อมูล จำนวน 10 แหล่ง มาร่างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ 5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน

2) นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสม ความถูกต้องของชื่อองค์ประกอบ เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข

3) นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมถูกต้องแล้ว จึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งด้วยตนเองพร้อมกับหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูล โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำ พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน
- 3) ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความเหมาะสม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ไว้ตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป (Likert Rensis, 1967, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 70-71) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมในระดับสมน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และประเมินความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน
สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู และผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567
รวมทั้งสิ้น 2,071 คนประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 154 คน และครู จำนวน

1,917 คน จำนวนโรงเรียน 172 โรงเรียน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1, 2567, ออนไลน์)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู และผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วาล์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

1.1.2.1 ใช้อำเภอที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 จาก 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอภูพาน อำเภอเต่างอย และอำเภอกุดบาก เป็นหน่วยการสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์มากกว่าร้อยละ 50 ได้ 4 อำเภอ ดังนี้

- 1) อำเภอเมืองสกลนคร
- 2) อำเภอกุสุมาลย์
- 3) อำเภอโพนนาแก้ว
- 4) อำเภอเต่างอย

1.1.2.2 ใช้โรงเรียนในแต่ละอำเภอที่ได้ในข้อ 1.1.2.1

เป็นหน่วยการสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้โรงเรียนทั้งสิ้น 59 โรงเรียน จาก 117 โรงเรียน จำแนกตามอำเภอได้ดังนี้

- 1) อำเภอเมืองสกลนคร มีทั้งหมด 69 โรงเรียน

สุ่มได้ 35 โรงเรียน

- 2) อำเภอโคกศรีสุพรรณ มีทั้งหมด 18 โรงเรียน

สุ่มได้ 9 โรงเรียน

- 3) อำเภอโพนนาแก้ว มีทั้งหมด 20 โรงเรียน

สุ่มได้ 10 โรงเรียน

- 4) อำเภอเต่างอย มีทั้งหมด 10 โรงเรียน สุ่มได้ 5 โรงเรียน

1.1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

โดยกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนในข้อ 1.1.2.2 ทุกโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 คน

1.1.2.4 ข้าราชการครู ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก

ใช้เกณฑ์ร้อยละ 44 ของจำนวนข้าราชการครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 305 คน ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครู จำนวน 364 คน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เมือง สกลนคร	1	เชิงชุมราษฎร์นุกูล	1	70	71	1	31	32
	2	สกลนคร (วันครู 2501)	1	8	9	1	4	5
	3	บ้านกสมโฮง	1	8	9	1	4	5
	4	ธาตุนาเวงวิทยา	1	6	7	1	3	4
	5	นายอวัฒนา	1	10	11	1	4	5
	6	จิ๋วคอนราษฎร์สามัคคีบำรุง	1	10	11	1	4	5
	7	บ้านนอยจอมศรี	1	10	11	1	4	5
	8	บ้านฮ้างโฮงประชาอุทิศ	1	6	7	1	3	4
	9	บ้านหนองศาลารราษฎร์บำรุง	1	12	13	1	5	6
	10	บ้านหนองหอย	1	20	21	1	9	10
	11	ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	6	7	1	3	4
	12	บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	6	7
	13	โคกเลาะวิทยาคาร	1	14	15	1	6	7
	14	ชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	1	19	20	1	8	9
	15	ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	1	15	16	1	7	8
	16	บ้านนา (คุรุราษฎร์อุทิศวิทยายน)	1	4	5	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
	17	บ้านดอนแคน “คุรุราษฎร์ ผดุงวิทย์”	1	14	15	1	6	7
	18	บ้านพังขว้างวัฒนศิลป์	1	10	11	1	4	5
	19	บ้านดงยอสามัคคีพิทยาศิลป์	1	6	7	1	3	4
	20	ห้วยทรายวิทยา	1	10	11	1	4	5
	21	บ้านหนองปลาตุ๊กศรีวิทยา	1	6	7	1	3	4
	22	บ้านดงชุมข้าว “คุรุราษฎร์ รังสรรค์ 2”	1	11	12	1	5	6
	23	บ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์ วิทย์	1	5	6	1	2	3
	24	บ้านศรีวิศา “คุรุราษฎร์ อุทิศ”	1	11	12	1	5	6
	25	บ้านนาคำวิทยาคาร	1	14	15	1	6	7
	26	บ้านบ่อนสหราษฎร์บำรุง	1	12	13	1	5	6
	27	บ้านลาดกระเซอ “คุรุราษฎร์ชูวิทย์”	1	17	18	1	7	8
	28	บ้านพะเนาราษฎร์บำรุง	1	16	17	1	7	8
	29	บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุง ศิลป์	1	15	16	1	7	8
	30	บ้านดอนยาง (สหราษฎร์ บำรุงวิทย์)	1	10	11	1	4	5
	31	บ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์ อุทิศ	1	12	13	1	5	6
	32	บ้านนาทับแก	1	6	7	1	3	4
	33	บ้านหนองไผ่	1	14	15	1	6	7
	34	ชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม	1	14	15	1	6	7
	35	ผักแพวบำรุงวิทยา	1	6	7	1	3	4

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
โคกศรี สุพรรณ	36	บ้านตองโขบ	1	11	12	1	5	6
	37	บ้านนาสีนวล	1	6	7	1	3	4
	38	บ้านหนองแซงโนนมาลา	1	6	7	1	3	4
	39	บ้านเหล่าโพนค้อเหล่า ราษฎร์วิทยา	1	13	14	1	6	7
	40	บ้านห้วยยาง	1	14	15	1	6	7
	41	บ้านลาดค้อ	1	2	3	1	1	2
	42	บ้านม่วงไข่ประชาราษฎร์ สงเคราะห์	1	12	13	1	5	6
	43	บ้านแมदनาคาม	1	14	15	1	6	7
	44	บ้านโพนทองประชาอุทิศ	1	10	11	1	4	5
	45	โพนวัฒนาวิทยา	1	16	17	1	7	8
โพนนางแก้ว	46	บ้านวังปลาเชื่อม	1	4	5	1	2	3
	47	นาตงสหราษฎร์อุทิศ	1	13	14	1	6	7
	48	บ้านป่าผาง	1	13	14	1	6	7
	49	นางแก้วพิทยาคม	1	14	15	1	6	7
	50	บ้านกลางนาเดื่อ	1	14	15	1	6	7
	51	บ้านหนองผือเทพนิมิต	1	14	15	1	6	7
	52	บ้านท่าศาลาราษฎร์วิทยา	1	14	15	1	6	7
	53	โพนงามโคกวิทยาคาร	1	6	7	1	3	4
	54	โพนบกผดุงศาสตร์	1	4	5	1	2	3
	55	อนุบาลเต่างอย	1	18	19	1	8	9
เต่างอย	56	บ้านนาตาลคำชะ	1	14	15	1	6	7
	57	บ้านหนองบึงทวาย	1	10	11	1	4	5
	58	บ้านกวนบูน	1	1	2	1	1	2
	59	นางอัยโพนปลาไหล	1	6	7	1	3	4
	รวม		59	691	750	59	305	364

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert Rensis, 1967, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 70-71)

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำมาสังเคราะห์และใช้เป็นกรอบ ในการสร้างแบบสอบถาม

1.2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิดและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควร จะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.2.3 นำร่างข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควร จะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมความถูกต้องของการใช้ภาษา และความสอดคล้องครอบคลุม เนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และข้อเสนอแนะ ของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.2.2.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ ของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1) อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า ระดับปริญญาเอก สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

1.2.2.5 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบ

หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 246) โดยมีเกณฑ์ ดังนี้
ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับ

นิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับ

นิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับ

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1.2.2.6 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00

1.2.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

1.2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร
โรงเรียนและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม
โดยการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

1.2.2.9 นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
วิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และคัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก
รายข้อตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป (Pearson, 1920, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 258)
ด้านสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.33-0.98
ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.46-0.90

1.2.2.10 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งต้องมีค่า
ความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1970, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551,
หน้า 258)

ค่าความเชื่อมั่นในสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.97
และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.98

1.2.2.11 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

1.2.2.12 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังประชากรผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

1.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 364 ฉบับ และรับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน (Google Form) และสร้างแบบสอบถามเป็น QR Code เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสะดวกต่อการตอบแบบสอบถาม และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากแบบสอบถามที่ได้มาไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ตามจำนวนที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามโดยส่งแบบสอบถามใหม่อีกครั้งจนได้แบบสอบถามร้อยละ 100

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็น
ของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1) ค่าเฉลี่ย
- 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ได้แก่

- 1) การหาค่า IOC (Index of item objective congruence)

ของแบบสอบถาม

- 2) ค่าอำนาจจำแนก
- 3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์

Alpha coefficient ตามวิธีของ Cronbach's Alpha coefficient

**ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น
คำนวณค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified
Priority Need Index, $PNI_{modified}$) (สุมิล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 279)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้จัดลำดับความความต้องการจำเป็น ได้แก่ ค่าดัชนี
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Need
Index, $PNI_{modified}$) ด้วยสูตร

$$(PNI_{modified}) = (I - D) / D$$

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

การดำเนินการในระยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการเลือกองค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ รวม เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา
รายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 แหล่งข้อมูล

3.1.1 แหล่งข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

3.1.2 กลุ่มเป้าหมาย ในการประเมินความเหมาะสมของแนวทาง
การพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน
5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ทางด้านการบริหาร
หรือทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์
บริหาร จำนวน 2 คน

3) ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น ภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-สกุล สถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งเป็น 5 ระดับ (Rating scale)

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

3.2.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1) เลือกองค์ประกอบที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ รวม เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2) ศึกษา แนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3) ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4) นำร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอต่อดคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

5) ปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6) จัดพิมพ์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ฉบับจริง นำจัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 ขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.3.2 จัดส่งร่างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน และขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมายและสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถามพร้อมทั้งส่งแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.3.3 ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาในส่วนที่เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2560, หน้า 121)

4.51–5.00 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมในระดับสมน้อย

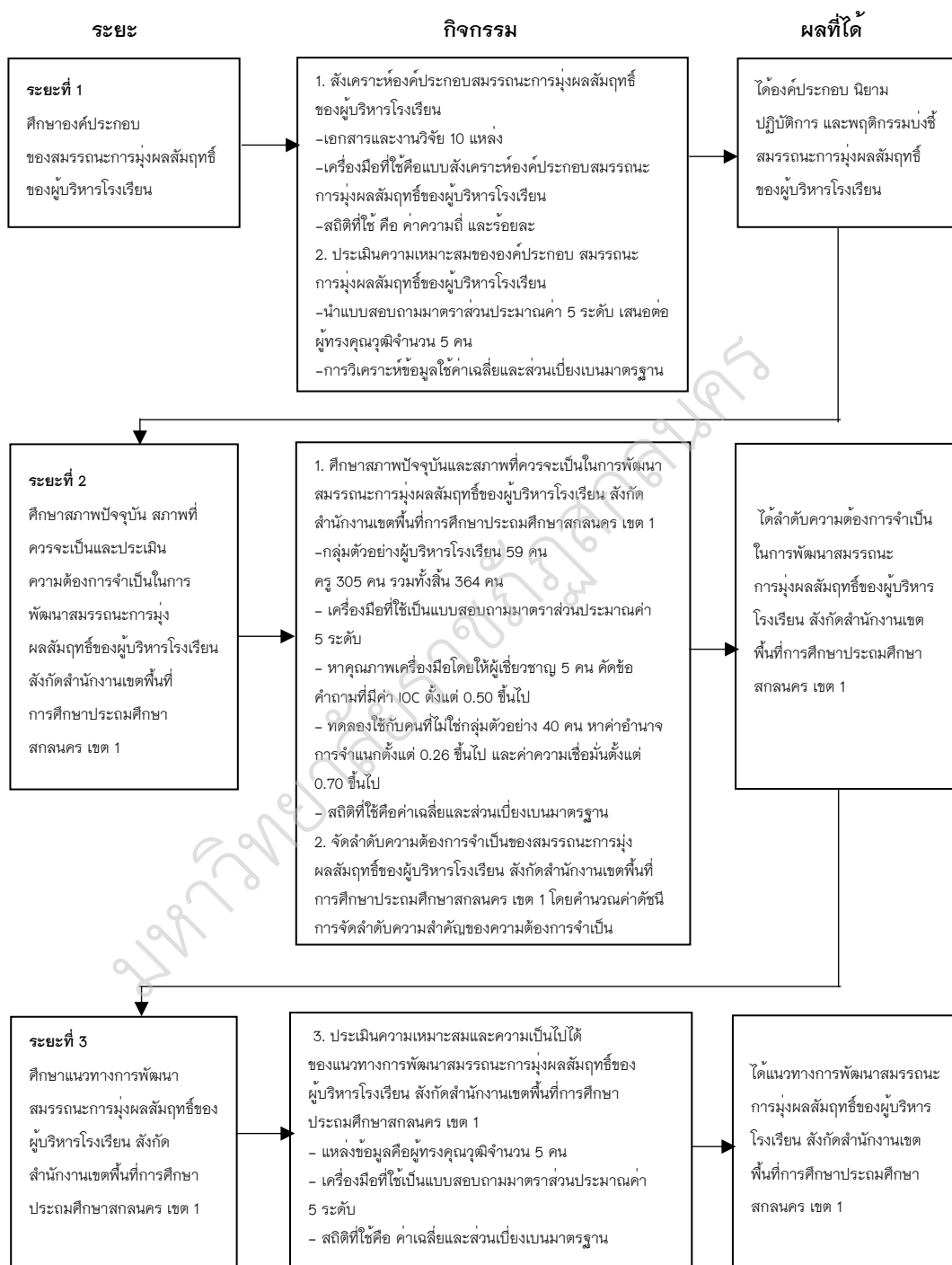
1.00–1.50 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเหมาะสม

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการดำเนินการทั้ง 3 ระยะข้างต้น สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ตาราง 4 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	สถิติที่ใช้ / เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลา ใช้วิจัย
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบ สมรรถนะ การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหาร โรงเรียน	ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	เอกสาร แนวคิด และ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง	แบบสังเคราะห์ องค์ประกอบ สมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหาร โรงเรียน	-ความถี่ -ร้อยละ	องค์ประกอบ ของสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ที่ผ่านการประเมิน ความเหมาะสม	เมษายน ถึง พฤษภาคม พ.ศ.2567
	ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ	-ค่าเฉลี่ย -ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน		
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพ ปัจจุบัน สภาพ ที่ควรจะเป็น และประเมิน ความต้องการ จำเป็นในการ พัฒนา สมรรถนะ การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	- กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน เป็นผู้บริหาร โรงเรียน 59 คนและครู 305 คน	แบบสอบถามชนิด มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ แบบ ตอบสนองคู่	-ค่าเฉลี่ย -ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน -ค่าอำนาจ จำแนก -ค่าความ เชื่อมั่น	ลำดับความ ต้องการจำเป็น ในการพัฒนา สมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	มิถุนายน ถึง กันยายน พ.ศ.2567
	ขั้นตอนที่ 2 -ประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 -จัดลำดับความต้องการจำเป็น ที่มี ค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ รวมแล้ว			- คำนวณการ จัดลำดับ ความสำคัญ ของการ จำเป็น $PNI_{modified}$		
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทาง การพัฒนา สมรรถนะการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมของแนว ทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ	-ค่าเฉลี่ย -ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน การ วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา โดยคำถาม ปลายเปิด	แนวทางการ พัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	ตุลาคม พ.ศ.2567 ถึง มกราคม พ.ศ.2568

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
- ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

D แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
ในการวิจัยครั้งนี้ได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น
10 แหล่ง พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) การพัฒนาผลงาน
ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน และมีความเหมาะสมขององค์ประกอบ
โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน

ที่	สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	คุณภาพของงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
2	การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
3	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.80	0.45	มากที่สุด
4	การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	4.60	0.55	มากที่สุด
5	ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม		4.76	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.0) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และ องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น ของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1.สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	59	16.21
ครู	305	83.79
รวม	364	100
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	215	59.07
ปริญญาโท	144	39.56
ปริญญาเอก	5	1.37
รวม	364	100
3. ประสบการณ์การทำงาน		
1- 5 ปี	117	32.14
6 - 10 ปี	123	33.79
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	124	34.07
รวม	364	100

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 364 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 83.79
วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 59.07 และประสบการณ์
การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.07

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น
ของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม

สมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. คุณภาพของงาน	3.99	0.79	มาก	4.83	0.19	มากที่สุด
2. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	4.18	0.31	มาก	4.92	0.24	มากที่สุด
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.04	0.16	มาก	4.82	0.27	มากที่สุด
4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	4.05	0.25	มาก	4.94	0.12	มากที่สุด
5. ความรับผิดชอบในการบริหาร โรงเรียน	4.06	0.22	มาก	4.86	0.19	มากที่สุด
ภาพรวม	4.06	0.11	มาก	4.87	0.17	มากที่สุด

จากตาราง 7 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่ 2 การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.31) ด้านที่ 5 ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.22) ด้านที่ 4 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.25) ด้านที่ 3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.16) และ ด้านที่ 1 คุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.79)

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่ 4 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.12) ด้านที่ 2 การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.24) ด้านที่ 5 ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.19) ด้านที่ 1 คุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.19) และด้านที่ 3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.27)

ตาราง 8 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

สมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. คุณภาพของงาน						
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาที่นำไปปฏิบัติจนเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.05	0.26	มาก	4.87	0.35	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำผลการปฏิบัติงาน ตามแผนในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์เพื่อกำหนด เป้าหมายในแผนงานปีต่อไป	3.82	0.38	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำโครงสร้าง การบริหารงานในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน	4.01	0.12	มาก	4.71	0.45	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนใส่ใจในการให้บริการและ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการทุกคน มีการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ งานและการดำเนินงานให้กับสมาชิกในสังคม ได้รับทราบอย่างโปร่งใส	3.90	0.30	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้ ตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.08	0.28	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
1.6 ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดระบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา การ บริหารจัดการ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.07	0.25	มาก	4.92	0.28	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	3.99	0.79	มาก	4.83	0.19	มากที่สุด
2. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง						
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา คุณภาพงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	4.40	0.50	มาก	4.93	0.27	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปรับปรุงและพัฒนาผลงานอยู่เสมอเมื่อพบจุดบกพร่องหรือข้อควรปรับเปลี่ยน	3.95	0.21	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.64	มาก	4.92	0.31	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้และทักษะต่าง ๆ โดยการเข้าร่วมการอบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.18	0.41	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีระบบและกระบวนการที่ชัดเจนในการทบทวนและปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.47	0.77	มาก	4.92	0.29	มากที่สุด
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถยกระดับมาตรฐานการทำงานของตนเองให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.44	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.18	0.31	มาก	4.92	0.24	มากที่สุด
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดค้นไอเดียใหม่ ๆ และการสร้างสรรค์ผลงานที่ไม่เคยมีมาก่อน	4.01	0.17	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	0.26	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดรับข้อมูล ความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา นำมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.12	0.32	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดแก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ	4.04	0.20	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมและ ยืดหยุ่นในการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกใน โรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.98	0.15	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด
3.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอน พัฒนาการเรียนการสอนนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.02	0.33	มาก	4.78	0.41	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.04	0.16	มาก	4.82	0.27	มากที่สุด
4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ						
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนนำความรู้และ ประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	0.29	มาก	4.96	0.23	มากที่สุด
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผน การดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบและเป็นขั้น เป็นตอนชัดเจน	4.06	0.26	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการ กลยุทธ์แก้ปัญหา ในสถานการณ์การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง	4.03	0.31	มาก	4.91	0.30	มากที่สุด
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจได้เหมาะสม กับสถานการณ์ จนเป็นที่ยอมรับ ของบุคคลต่าง ๆ	4.09	0.38	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
4.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกใช้วิธีการ และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และ ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ	4.00	0.45	มาก	4.98	0.13	มากที่สุด
4.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีความใส่ใจในความ ต้องการและความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	4.07	0.36	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
รวมค่าเฉลี่ย	4.05	0.25	มาก	4.94	0.12	มากที่สุด
5. ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน						
5.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจและความ ใส่ใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะ ผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจ	3.98	0.31	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
5.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบ ในการดูแลและพัฒนาตนเอง บุคลากรภายใน โรงเรียน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม	4.06	0.26	มาก	4.88	0.32	มากที่สุด
5.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่น และ ความตั้งใจในการดำเนินงานและบริหารจัดการ โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.36	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
5.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการยอมรับผลของการ กระทำของตนเอง ทั้งข้อดีและข้อเสีย และพร้อม ที่จะปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ	3.80	0.64	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
5.5 ผู้บริหารโรงเรียนได้คำนึงถึงผลประโยชน์ ของสถานศึกษา มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	4.33	0.87	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
5.6 ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังและยอมรับ ความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่นอย่าง เหมาะสม	4.02	0.29	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.06	0.22	มาก	4.86	0.19	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน	4.06	0.11	มาก	4.87	0.17	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.11) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นด้านที่มีค่าสภาพปัจจุบันมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.31) และคุณภาพของงาน เป็นด้านที่มีค่าสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.79) ภาพรวมสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.17) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นด้านที่มีค่าสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.24) และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นด้านที่มีค่าสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.27)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุดแต่ละด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.28) ด้านการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีระบบและกระบวนการ ที่ชัดเจนในการทบทวนและปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.77) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.26) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจได้เหมาะสมกับสถานการณ์ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคล ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.38) ด้านความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษา มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.87)

เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุดแต่ละด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดระบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.28) ด้านการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง คือ ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปรับปรุงและพัฒนาผลงาน อยู่เสมอเมื่อพบจุดบกพร่องหรือข้อควรปรับเปลี่ยน ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.18) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกใช้วิธีการและกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น

อย่างรอบคอบ ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.13) ด้านความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษา มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32)

**ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาทักษะ
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 มีรายละเอียดดังตาราง 9-14

ตาราง 9 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. คุณภาพของงาน	3.99	4.83	0.211	2
2. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	4.18	4.92	0.177	5
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.04	4.82	0.193	4
4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	4.05	4.94	0.220	1
5. ความรับผิดชอบในการบริหาร โรงเรียน	4.06	4.86	0.197	3
ภาพรวม	4.06	4.87	0.200	-

จากตาราง 9 พบว่า ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.200 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย

สามลำดับแรก พบว่า ด้านด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.220 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.211 ด้านความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.197 ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านคุณภาพของงาน

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น(I)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.99	4.83	0.211	2
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่นำไปปฏิบัติ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.05	4.87	0.202	4
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำผลการ ปฏิบัติงานตามแผนในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป้าหมายในแผนงานปีต่อไป	3.82	4.87	0.275	1
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำโครงสร้าง การบริหารงานในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน	4.01	4.71	0.175	6
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนใส่ใจในการให้บริการ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ทุกคนมีการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับงานและการดำเนินงานให้กับ สมาชิกในสังคมได้รับทราบอย่างโปร่งใส	3.90	4.73	0.213	2
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้ ตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.08	4.90	0.201	5
1.6 ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดระบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา	4.07	4.92	0.209	3

จากตาราง 10 พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำผลการปฏิบัติงานตามแผนในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายในแผนงานปีต่อไป มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.275

ตาราง 11 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
2. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	4.18	4.92	0.177	5
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาคุณภาพงานให้เป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนด	4.40	4.93	0.120	5
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึง ความกระตือรือร้นในการปรับปรุง และพัฒนาผลงานอยู่เสมอเมื่อพบ จุดบกพร่องหรือข้อควรปรับเปลี่ยน	3.95	4.97	0.258	2
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.80	4.92	0.295	1
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความ กระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม ที่เสริมสร้างความรู้และทักษะต่าง ๆ โดยการเข้าร่วมการอบรม สัมมนาที่ เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.18	4.93	0.179	3

ตาราง 11 (ต่อ)

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน(D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น(I)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีระบบและ กระบวนการที่ชัดเจนในการทบทวนและ ปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับ มาตรฐานการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.47	4.92	0.101	6
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถยกระดับ มาตรฐานการทำงานขององค์กรให้สูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง	4.27	4.83	0.131	4

จากตาราง 11 พบว่า ด้านการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) มากที่สุด ได้แก่
ผู้บริหารโรงเรียนมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
(PNI_{modified}) เท่ากับ 0.295

ตาราง 12 ผลการประเมินและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน(D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น(I)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.04	4.82	0.193	4
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดค้นไอเดีย ใหม่ ๆ และการสร้างสรรค์ผลงาน ที่ไม่เคยมีมาก่อน	4.01	4.86	0.212	2

ตาราง 12 (ต่อ)

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน(D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น(I)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	4.77	0.172	5
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดรับข้อมูล ความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา นำมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.12	4.79	0.163	6
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.04	4.88	0.208	3
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรม และยืดหยุ่นในการทำงาน เปิดโอกาสให้ สมาชิกในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน	3.98	4.84	0.216	1
3.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริม ให้ครูผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอน นำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	4.02	4.78	0.189	4

จากตาราง 12 พบว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าดัชนีการจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน มีความยุติธรรมและยืดหยุ่นในการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียนได้แสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.216

ตาราง 13 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน(D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น(I)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	4.05	4.94	0.220	1
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนนำความรู้และ ประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการแก้ไข ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	4.96	0.219	2
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการ ดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบ และเป็นขั้นเป็นตอนชัดเจน	4.06	4.91	0.209	5
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการ กลยุทธ์ แก้ปัญหาในสถานการณ์การตัดสินใจ ภายใต้ความเสี่ยง	4.03	4.91	0.218	3
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจ ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ จนเป็นที่ ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ	4.09	4.96	0.213	4
4.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกใช้ วิธีการและกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับ สถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างรอบคอบ	4.00	4.98	0.245	1
4.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีความใส่ใจ ในความต้องการและความพึงพอใจ ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา	4.07	4.90	0.204	6

จากตาราง 13 พบว่า ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกใช้วิธีการและกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.245

ตาราง 14 ผลการประเมินและจัดลำดับความความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน(D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น(I)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
5.ความรับผิดชอบในการบริหาร โรงเรียน	4.06	4.86	0.197	3
5.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจ และความใส่ใจในบทบาทและหน้าที่ ของตนเองในฐานะผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจ	3.98	4.85	0.219	2
5.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบ ในการดูแลและพัฒนาตนเอง บุคลากร ภายในโรงเรียน และมีความรับผิดชอบ ต่อสังคมโดยรวม	4.06	4.88	0.202	4
5.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่น และ ความตั้งใจในการดำเนินงานและบริหาร จัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	4.86	0.171	5
5.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการยอมรับผล ของการกระทำของตนเอง ทั้งข้อดีและ ข้อเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้ มีประสิทธิภาพ	3.80	4.86	0.279	1

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน(D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น(I)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
5.5 ผู้บริหารโรงเรียนได้คำนึงถึง ผลประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่า ผลประโยชน์ส่วนตัว	4.33	4.89	0.150	6
5.6 ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังและยอมรับ ความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น อย่างเหมาะสม	4.02	4.84	0.204	3

จากตาราง 14 พบว่า ด้านความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการยอมรับผลของการกระทำของตนเอง ทั้งข้อดีและข้อเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.279

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัยนำสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า
ค่า $PNI_{modified}$ รวมมากำหนดเป็นด้านที่ต้องหาแนวทางการพัฒนา ผลการวิจัย
สรุปได้ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารโรงเรียน	PNI	ลำดับ ความสำคัญ	ค่า PNI สูง กว่าค่า PNI รวม	สรุปผล
1. คุณภาพของงาน	0.211	2	✓	ควรพัฒนา
2. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	0.177	5	X	-
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0.193	4	X	-
4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	0.220	1	✓	ควรพัฒนา
5. ความรับผิดชอบในการบริหาร โรงเรียน	0.197	3	X	-
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	0.200	-	-	-

หมายเหตุ ✓ คือ ค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ รวม

X คือ ค่า $PNI_{modified}$ ต่ำกว่า $PNI_{modified}$ รวม

จากตาราง 15 พบว่าสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านคุณภาพของงาน
และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$
รวม จึงต้องหาแนวทางในการพัฒนา

การหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นั้น ผู้วิจัยได้นำผล
การวิเคราะห์ดังกล่าว มาร่างแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณภาพของงานและด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
แล้วทำเป็นแบบสอบถามชนิดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมเสนอต่อประธานกรรมการ
และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้
ภาษาและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน
5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์เนื้อหา
ในส่วนที่เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติมดังตาราง 16-17

ตาราง 16 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านคุณภาพของงาน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณภาพของงาน	ผลการวิเคราะห์		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารโรงเรียนนำเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น SWOT Analysis, PESTEL Analysis หรือโปรแกรมซอฟต์แวร์ มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค	5	0.00	มากที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมร่วมกับคณะครูและบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยเน้นการระบุจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุง	5	0.00	มากที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายในแผนงาน ปีต่อไปให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว ของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ผล การดำเนินงานปีที่ผ่านมาเพื่อสร้างความต่อเนื่อง และเพิ่มประสิทธิภาพ	5	0.00	มากที่สุด
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำรายงานสรุปผล การดำเนินงานประจำปีในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น เอกสาร PDF, อินโฟกราฟิก หรือวิดีโอ เพื่อเผยแพร่ ให้ชุมชนได้รับทราบ	5	0.00	มากที่สุด
5. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเว็บไซต์โรงเรียน หรือใช้ แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook, Line, หรือ YouTube เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและอัปเดตความคืบหน้า	5	0.00	มากที่สุด
6. จัดประชุมผู้ปกครองและชุมชนเพื่อรายงานผล การดำเนินงานและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชน	5	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านคุณภาพของงาน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกแนวทาง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 00) นอกจากนี้ยังได้แสดงทัศนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีความเป็นภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านวิชาการ และมีการ PLC กับครูในโรงเรียนกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียน กำหนดโครงการ การวัดและประเมินผล จัดให้ครูศึกษาค้นคว้าข้อมูล และเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพ และการปฏิบัติงาน เพื่อให้คุณภาพของการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงาน เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสร้างแผนงานที่เป็นขั้นตอนชัดเจน พร้อมมีกลไกการติดตามผลระหว่างปีอย่างต่อเนื่อง
5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดอบรมหรือสร้างโอกาสให้บุคลากรพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนเป้าหมายในแผนงานปีใหม่

ตาราง 17 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	ผลการวิเคราะห์		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบแผนปฏิบัติการ (Action Plan) จัดทำแผนงานที่ประกอบด้วยกิจกรรม ขั้นตอน งบประมาณ และระยะเวลาที่ชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละงาน	5	0.00	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	ผลการวิเคราะห์		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล
2. ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมร่วมกับคณะครู และบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการวางแผน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และมีส่วนร่วม ในการออกแบบแผน	5	0.00	มากที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนเพื่อสถานการณ์ ที่ไม่คาดคิด เช่น การปรับเปลี่ยนงบประมาณ หรือการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร	5	0.00	มากที่สุด
4. ผู้บริหารโรงเรียนค้นคว้าหรือแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับโรงเรียนอื่นหรือองค์กรที่เคย ประสบปัญหาเดียวกัน เพื่อเรียนรู้แนวทางแก้ไข ที่ประสบความสำเร็จ	5	0.00	มากที่สุด
5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming) หรือการออกแบบ วิธีแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ เพื่อพิจารณาทางเลือก ที่หลากหลาย	5	0.00	มากที่สุด
6. ผู้บริหารโรงเรียนวางระบบติดตามผล การดำเนินงานและประเมินว่าแนวทางแก้ไข ได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่ พร้อมปรับปรุง ตามความเหมาะสม	5	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกแนวทาง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 00) นอกจากนี้ยังได้
แสดงทัศนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ผู้บริหารควรใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับบริบทและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษารู้อยู่เท่าทันปัญหาที่เกิดขึ้น ออกแบบแผนปฏิบัติการ แผนการทำงานแบบเชิงกลยุทธ์
 2. แก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีที่หลากหลาย การสะท้อนผลการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC เพื่อนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป หรือการนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการแก้ปัญหาการทำงานและพัฒนางาน”
 3. เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนร่วมกันระดมความคิดเห็นหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลาย”
 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนศึกษากิจกรรมจากโรงเรียนอื่นหรือการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำแนวทางใหม่ ๆ ที่ได้ผลมาใช้ในการแก้ปัญหาของโรงเรียนตนเอง”
 5. การวางแผนการดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบและเป็นขั้นเป็นตอน ชัดเจนของผู้บริหารโรงเรียน ควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนในระยะยาวและระยะสั้น เพื่อให้การวางแผนมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบความคืบหน้าได้
- ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาสรุปเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้
1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณภาพของงาน ประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนนำเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น SWOT Analysis, PESTEL Analysis หรือโปรแกรมซอฟต์แวร์ มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค
 - 1.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมร่วมกับคณะครูและบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยเน้นการระบุจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุง
 - 1.3 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายในแผนงานปีต่อไปให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา เพื่อสร้างความต่อเนื่องและเพิ่มประสิทธิภาพ

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปีในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น เอกสาร PDF, อินโฟกราฟิก หรือวิดีโอ เพื่อเผยแพร่ให้ชุมชนได้รับทราบ

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเว็บไซต์โรงเรียน หรือใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook, Line, หรือ YouTube เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและอัปเดตความคืบหน้า

1.6 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมผู้ปกครองและชุมชนเพื่อรายงานผลการดำเนินงานและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน

1.7 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีความเป็นภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านวิชาการ

1.8 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เพื่อให้คุณภาพของการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.9 ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงาน เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบแผนปฏิบัติการ (Action Plan) จัดทำแผนงานที่ประกอบด้วยกิจกรรม ขั้นตอน งบประมาณ และระยะเวลาที่ชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละงาน

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมร่วมกับคณะครูและบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการวางแผนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และมีส่วนร่วมในการออกแบบแผน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนเพื่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เช่น การปรับเปลี่ยนงบประมาณหรือการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนค้นคว้าหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับโรงเรียนอื่นหรือองค์กรที่เคยประสบปัญหาเดียวกัน เพื่อเรียนรู้แนวทางแก้ไขที่ประสบความสำเร็จ

2.5 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming) หรือการออกแบบวิธีแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ เพื่อพิจารณาทางเลือกที่หลากหลาย

2.6 ผู้บริหารโรงเรียนวางระบบติดตามผลการดำเนินงานและประเมินว่าแนวทางแก้ไขได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่ พร้อมปรับปรุงตามความเหมาะสม

2.7 ผู้บริหารควรนำวิธีการบริหารเชิงกลยุทธ์ มาใช้ในการออกแบบแผนปฏิบัติการและวางแผนการบริหารงานให้รู้เท่าทันปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหา

2.8 ผู้บริหารควรมีวิธีแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย เช่น การสะท้อนผลการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC เพื่อนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป การนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการแก้ปัญหการทำงานและพัฒนางาน

2.9 ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนศึกษากรณีศึกษาจากโรงเรียนอื่น หรือการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำแนวทางใหม่ ๆ ที่ได้ผลมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนตนเอง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความมุ่งหมายการวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 3) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และ 4) เพื่อศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยการสังเคราะห์บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น และนำมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นได้ ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรกได้แก่ องค์ประกอบด้านการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน องค์ประกอบด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ตามลำดับ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรกได้แก่ องค์ประกอบด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ องค์ประกอบด้านการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบด้านการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.200 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าภาพรวม พบว่า องค์ประกอบด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านคุณภาพของงาน

3.แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีดังนี้

3.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านคุณภาพของงาน ประกอบด้วย

3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนนำเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น SWOT
Analysis, PESTEL Analysis หรือโปรแกรมซอฟต์แวร์ มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก
เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมร่วมกับคณะครูและบุคลากร
เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยเน้นการระบุจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุง

3.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายในแผนงานปีต่อไป
ให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ผล
การดำเนินงานปีที่ผ่านมา เพื่อสร้างความต่อเนื่องและเพิ่มประสิทธิภาพ

3.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน
ประจำปีในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น เอกสาร PDF, อินโฟกราฟิก หรือวิดีโอ เพื่อเผยแพร่
ให้ชุมชนได้รับทราบ

3.1.5 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเว็บไซต์โรงเรียน หรือใช้แพลตฟอร์ม
โซเชียลมีเดีย เช่น Facebook, Line, หรือ YouTube เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและอัปเดต
ความคืบหน้า

3.1.6 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมผู้ปกครองและชุมชนเพื่อ
รายงานผลการดำเนินงานและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน

3.1.7 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีความเป็นภาวะ
ผู้นำในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านวิชาการ

3.1.8 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
เพื่อให้อุณหภูมิของการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด”

3.1.9 ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บ
ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์

3.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ประกอบด้วย

3.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบแผนปฏิบัติการ (Action Plan) จัดทำแผนงานที่ประกอบด้วยกิจกรรม ขั้นตอน งบประมาณ และระยะเวลาที่ชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละงาน

3.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมร่วมกับคณะครูและบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการวางแผนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และมีส่วนร่วมในการออกแบบแผน

3.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนเพื่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เช่น การปรับเปลี่ยนงบประมาณหรือการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร

3.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนค้นคว้าหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับโรงเรียนอื่นหรือองค์กรที่เคยประสบปัญหาเดียวกัน เพื่อเรียนรู้แนวทางแก้ไขที่ประสบความสำเร็จ

3.2.5 ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming) หรือการออกแบบวิธีแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ เพื่อพิจารณาทางเลือกที่หลากหลาย

3.2.6 ผู้บริหารโรงเรียนวางระบบติดตามผลการดำเนินงานและประเมินว่าแนวทางแก้ไขได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่ พร้อมปรับปรุงตามความเหมาะสม

3.2.7 ผู้บริหารควรนำวิธีการบริหารเชิงกลยุทธ์ มาใช้ในการออกแบบแผนปฏิบัติการและวางแผนการบริหารงานให้รู้เท่าทันปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหา

3.2.8 ผู้บริหารควรมีวิธีแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย เช่น การสะท้อนผลการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC เพื่อนำไปพัฒนาในครั้งต่อไป การนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการแก้ปัญหการทำงานและพัฒนางาน

3.2.9 ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนศึกษากรณีศึกษาจากโรงเรียนอื่นหรือการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำแนวทางใหม่ ๆ ที่ได้ผลมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนตนเอง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ครอบคลุมมิติสำคัญของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนพึงมี หากผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเข้าใจในองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน จะสร้างประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำผลการปฏิบัติงานตามแผนในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายในแผนงานปีต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนจัดการระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถยกระดับมาตรฐานการทำงานขององค์กรให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร โรงเรียนมีความรับผิดชอบในการดูแลและพัฒนาตนเอง บุคลากรภายในโรงเรียน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมเป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในโรงเรียน รวมไปถึงผลการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับ ระวังวรรณ กองละมุด (2557, หน้า 6) ได้อธิบายว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน 2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ปัญหา และ 5) ความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับ จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 182-183) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพ ของงาน 2) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 3) ความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 คุณภาพของงาน เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน โดยเป็นตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้บริหารในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การประเมินผลและติดตามความก้าวหน้าของงาน ช่วยให้สามารถระบุปัญหาและข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ คุณภาพของงานของผู้บริหารโรงเรียนยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งนำไปสู่การสอนและการสนับสนุนนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าไปสู่อนาคตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 58) กล่าวว่า คุณภาพของงาน คือความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงาน ตามแผนงาน หรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานวิชาชีพหรือวิธีปฏิบัติ โดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้บริการ

1.2 การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ที่ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนและองค์กรสามารถรักษาศักยภาพในการแข่งขันและก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน อีกทั้งการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องยังเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงสมรรถนะของผู้บริหารในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการพัฒนางานและการเรียนรู้ตลอดเวลา ผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาค้นคว้าและติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้จะสามารถยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ ทะวะละ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สนใจใฝ่รู้หรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนา

ผลงานด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ มีการวางแผน กำหนดทิศทาง ทบทวน ปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

1.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา เพราะเป็นรากฐานของการพัฒนาและปรับปรุงระบบ การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถ คิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษานอกจากนี้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ของผู้บริหารยังส่งผลโดยตรงต่อนักเรียน เพราะช่วยสร้างสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความรู้ การนำวิธีการสอนใหม่ ๆ และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาใช้ จะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้อย่างมากขึ้น อีกทั้ง ยังส่งเสริมให้พวกเขามีทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความสามารถ ในการปรับตัว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการ บริหารจัดการในสถานศึกษา หรือแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบยุติธรรมและมีขั้นตอน มีความยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา

1.4 การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการสำคัญที่สะท้อน สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่ สามารถตัดสินใจอย่างมีแบบแผน มีการคิดเชิงระบบ และเข้าใจบริบทของสถานศึกษา จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดในการ ดำเนินงาน อีกทั้งยังสามารถคาดการณ์ปัญหาและเตรียมกลยุทธ์ในการรับมือกับ ความท้าทายในอนาคต การตัดสินใจที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อนักเรียน ในหลายมิติ เช่น การพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม การจัดสรรทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของ นักเรียน นอกจากนี้ การใช้แนวทางการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการสื่อสารที่ดี ในโรงเรียน ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง ทำให้ระบบการศึกษา เข้มแข็งมากขึ้น สอดคล้องกับ รินดา พงศ์ณะภา (2564, หน้า 281) กล่าวว่า การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการคิด

โดยอาศัยความรู้ประสบการณ์ในการจัดอุปสรรค หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

1.5 ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนให้เห็น ถึงสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนส่งผล โดยตรงต่อนักเรียนในหลายด้าน การบริหารที่มีความโปร่งใสและเป็นระบบทำให้โรงเรียน มีความมั่นคง นักเรียนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง และได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เหมาะสม ผู้บริหารที่มีจริยธรรมและความมุ่งมั่นจะเป็นต้นแบบที่ดีให้นักเรียนเกิดค่านิยมที่ถูกต้อง เรียนรู้ที่จะมีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และการเรียนของตนเองสอดคล้องกับ ระวีวรรณ กองละมุด (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติ มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึก ความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการในโรงเรียนและกระตือรือร้น ในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับ ผลจากการกระทำของตน

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่ดังกล่าวมีความสามารถ ในการบริหารจัดการและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจได้รับการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถนำแนวทางการบริหารที่เป็น ระบบมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีต่อการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ อย่างไรก็ตามแม้ว่าสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสภาพปัจจุบัน จะอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังมีแนวทางในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการพัฒนา อย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของระบบ การศึกษาและบริบททางสังคมในอนาคต

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งหมายความว่า มีความคาดหวังว่าผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรมีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นกว่า

ปัจจุบัน สอดคล้องกับ ระวีวรรณ กองละมุด (2557, หน้า 107) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การวิจัยประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมมีระดับ สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่ามีสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงตาม ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการแก้ปัญหา ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

3. ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า องค์ประกอบด้านคุณภาพของงาน และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์ประกอบด้านคุณภาพของงาน และการแก้ปัญหาที่มีผลโดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการงานในโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การศึกษาที่มีคุณภาพสูงขึ้นและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนดีขึ้นตามไปด้วย

4. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า แนวทางพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีหลายวิธี เช่น ผู้บริหารโรงเรียนนำเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น SWOT Analysis, PESTEL Analysis หรือโปรแกรมซอฟต์แวร์ มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมร่วมกับคณะครูและบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยเน้นการระบุจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายในแผนงานปีต่อไปให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์

ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา เพื่อสร้างความต่อเนื่องและเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดา ทองโคตร (2554, หน้า 100) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านหลักคุณภาพของงาน ควรมีการสร้างแผนงานที่เป็นขั้นตอนชัดเจน พร้อมมีกลไกการติดตามผลระหว่างปีอย่างต่อเนื่อง จัดอบรมหรือสร้างโอกาสให้บุคลากรพัฒนาทักษะที่จำเป็น จัดประชุมผู้ปกครองและชุมชนเพื่อรายงานผลการดำเนินงานและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน

4.2 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ พบว่า แนวทางพัฒนาทักษะพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีหลายวิธี เช่น ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบแผนปฏิบัติการ (Action Plan) จัดทำแผนงานที่ประกอบด้วยกิจกรรม ขั้นตอนงบประมาณ และระยะเวลาที่ชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละงาน ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมร่วมกับคณะครูและบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการวางแผนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และมีส่วนร่วมในการออกแบบแผน ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนเพื่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เช่น การปรับเปลี่ยนงบประมาณหรือการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนค้นคว้าหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับโรงเรียนอื่นหรือองค์กรที่เคยประสบปัญหาเดียวกัน เพื่อเรียนรู้แนวทางแก้ไขที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 193) ที่กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 นั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีการตัดสินใจอย่างมีแบบแผน Programmed Decision มีความเข้าใจในสถานการณ์ในยุคดิจิทัล มีวิธีการแก้ปัญหาในสถานการณ์การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง ทำให้ผู้บริหารมีแนวทางเลือกหลาย ๆ ทางในการแก้ปัญหา จะต้องตัดสินใจเลือกแนวทางที่น่าจะเหมาะสมที่สุดเป็นที่ยอมรับมากที่สุดมีความเป็นไปได้มากที่สุดอันจะนำไปสู่ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยผู้วิจัยข้อเสนอ ดังนี้

1.1 จากการวิจัย พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารและการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนหรือพัฒนาตนเองได้

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพของงาน และ 2) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับสามารถนำผลการวิจัยทั้ง 2 ด้าน ไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่อไปได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปผู้วิจัยข้อเสนอ ดังนี้

2.1 ควรนำด้านที่ควรหาแนวทางพัฒนา คือ ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มาวิจัย เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนา ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน หรือในพื้นที่ต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกษมา แสนอ่อน. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556:
ราชกิจจานุเบกษา. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2566, 23 พฤศจิกายน). นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.
- กรกต ขาวสะอาด. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จตุรพล แสนศิลา. (2564) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จารินี อิ่มด้วง. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นและการพัฒนาระบบประกัน
คุณภาพการศึกษา ภายในระดับเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษวิทยามัธยมศึกษา
เขต 3. คุษนิพนธ์ ป.ร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตาม
มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ณภัสส์ณัฐ คงคาร์ตัน. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดทดสอบวัด
มาตรฐานความรู้ภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดรชนี จิตคำรพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ทรงสิริ วิชิรานนท์. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(1), 75-86.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีรภัทร วงษ์สว่าง. (2555). สมรรถนะผู้บริหาร. เข้าถึงได้จาก <http://www.tw-tutor.com/downloads/c1.pdf> 15 ธันวาคม 2566.
- ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวินัยของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). การบริหารจัดการความเสี่ยงจากการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นาอิมะห์ ปือราเฮง. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจพร วาทีกันท์. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปนัดดา สารिका. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัญญาญ วรวัฒน์ชัย. (2565). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์. ศึกษาศาสตร์สาร, 16(1), 14-31
- ผกาวันท์ ไคร์ครวญ. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นต่อโครงการของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ รป.บ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา

- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ริชาพัชญ์ โหนา และปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทส.), 26(1), 111-119.
- ระวีวรรณ กองละมุด. (2557). วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รินดา พงศ์ณะภา และคณะ. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมาครั้งที่ 8 สู่วิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ เรื่อง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. 27 มีนาคม 2564. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- รุจิเรศ หนูนนาค. (2562). การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เริงฤทธิ์ เชื้อไย (2558). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เริงณรงค์ ดวงดีแก้ว. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลัดดา ทองโคตร. (2554). การศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- วิจิต อัมอาร์มย์. (2561). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน
วิชากีฬาศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชุดา เนตรสูงเนิน. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้
ปัญหาเป็นฐานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุภาภรณ์ ทะวะละ. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 1. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดใจ เขียนักดี. (2563). การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครู
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรม
ที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือสมรรถนะหลัก : คำอธิบายและ
ตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้. นนทบุรี: พี เอ ลีฟวิ่ง.
- _____. (2553). คู่มือกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะ
การบริหาร. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือและชุดฝึกอบรมการพัฒนา
ผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2
การอบรมแบบผสมผสาน. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2566). แผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. สกลนคร: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). *คู่มือการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- อัญชลี เรือนแก้ว. (2560). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21ของครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน .วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัญชลีภรณ์ คำภีระ. (2564). *สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Alemayehu, E. (2021). Does Continuous Professional Development Improve Teachers' Performance? Evidence from Public Schools in Addis Ababa, Ethiopia. *Research & Reviews: Journal of Educational Studies*, 7, 1–17.
- Anderson, L. W. and Krathwohl D. R. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Longman.
- Cebeci, O and Çağanağa, Ç. K. (2019). Effects of Motivation of School Administrators on Human Resources Management. *Open Access Library Journal*, 6(e4808), 1–18, DOI: 10.4236/oalib.1104808
- Swamy. D. R. (2015). Leadership styles and quality of work life in SMEs. *International Journal of Industrial Engineering Computations*, 5(1), 65–78. DOI: 10.5267/j.msl.2014.12.006
- Shukla, P., Mishra, R. D. and Das, S. (2024). Emotional Intelligence and Achievement Motivation: A Symbiotic Relationship for Student Success. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(4), 1562–1566.
- Tunio, N. M. and Asif, M. (2021). Influence of administrative expertise of human resource practitioners on the job performance: Mediating role of achievement motivation. *International Journal of Management (IJM)*, 12(4), 408–421. DOI: 10.34218/IJM.12.4.2021.035

- Witkin, B. R., and Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment: A Practical Guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Wiyono, B. B. and Wu, H. H. (2022). Investigating the structural effect of achievement motivation and achievement on leadership and entrepreneurial spirit of students in higher education. *Journal of Administrative Sciences*, 12(3), 1–17.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๕



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

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๔๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๕



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

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๔๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๕



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

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางพิลาลักษณ์ จงตระกูลสมบัติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๕



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

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตครูและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางรุ่งทิพา กันปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๔๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๕



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

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ดร.ภัทรจิตติ บุรีเพ็ญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๔๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๒



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

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

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

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๒



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

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์

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

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๒



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

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางพรมาหา เพชรพรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๒

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

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางยุคลธร โพธิ์ศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๒



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

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวทัศนีย์ เงินชาติ

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

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๙



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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๙

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๔

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปลาตอง (ประชาวิทยาการ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียรรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียรรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๔๑ ๖๐๐๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๙

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอุมจาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๔

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจัวศิริราษฎร์บำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๔๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๔

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสนามบิน
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๔๑ ๖๐๐๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๙

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ ๒๑๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.वलัณิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๔

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสะอาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๔๑ ๖๐๐๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๙

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๔๑ ๖๐๐๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๙

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียรรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียรรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๕



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

๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา อลาภบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๕๑



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

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๕๑ ๖๐๐๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๕๑

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

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สท้าน วารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๔๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๕๑



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

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.นันทปัทม บรรณัติเจริญโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๕๑

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

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.นันทปภัทร บรรณัติเจริญโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๔๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๕๑



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

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๕๑



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

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยตรีหญิงจันทร์ธิดา โคตตะวงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๙๙๑ ๖๐๐๒

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
การพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.นพพร วรรณทอง กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางพิลาศลักษณ์ จงตระการสมบัติ ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนเสียวแดงพิทยาคม
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
4. นางรุ่งทิศา กันปัญญา ตำแหน่ง ครู โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
5. ดร.ภัทรจิตต์ บุรีเพีย ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านดุงวิทยา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาอุดรธานี

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการประเมินความสอดคล้องข้อคำถาม
สำหรับแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ดร.บุญมี กอบบุญ กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
3. นางพรมาหา เพชรพรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ่อแสนพัน
มิตรภาพที่ 211
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1
4. นางยุคลธร โพธิ์ศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
5. นางสาวทัศนีย์ เงินชาลี ตำแหน่ง ครู โรงเรียนชุมชนบ่อแสนพัน
มิตรภาพที่ 211
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทางการพัฒนาสมรรถนะ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รศ.ดร. วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร. สหพันธ์ วารี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. ดร. นันทปภัทร บรรณัติเจริญโชติ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.สองแสง ปรีดีธอนันต์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ว่าที่ ร.ต. หญิงจันทร์ธิดา โคตตะวงค์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือระยะที่ 1

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

ประกอบการวิจัยเรื่อง

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ผู้วิจัย

นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิภา ฉลากบาง กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อยืนยันความเหมาะสมองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้าง
แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง
วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ 5) ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน จึงขอให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการสร้างแบบสอบถามในเครื่องมือในการทำวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์

นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 080-991-6002

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรด ☒ ลงในช่อง ตามข้อมูลของท่าน

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ปริญญาตรี
- ☐ปริญญาโท
- ☐ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ 5-10 ปี
- ☐ 11-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาองค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในแต่ละองค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	องค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
0	องค์ประกอบ “คุณภาพของงาน” เหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบของตัวแปร “สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน”	✓					
00	องค์ประกอบ “คุณภาพของงาน” เหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบของตัวแปร “สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน”		✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า “คุณภาพของงาน” เหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบของตัวแปร “สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน” ระดับมากที่สุด

ข้อ 00 “คุณภาพของงาน” เหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบของตัวแปร “สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน” ระดับมาก

ตัวแปรที่ศึกษา: สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งมั่นในการใช้ความรู้และความสามารถในการบริหารที่เน้นผลลัพธ์ โดยเข้าใจสถานการณ์ วิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผน แสวงหาแนวทางแก้ปัญหาที่หลากหลายและตัดสินใจอย่างมีแบบแผนมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและผลงาน ทบทวน และปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 1 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 1 คุณภาพของงาน

องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพของงาน							
ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ โดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ							
ข้อ	องค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1	“คุณภาพของงาน” เหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบของตัวแปร “สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน” ระดับใด						

ตาราง 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง							
การมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการพัฒนางาน และศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและผลงาน รวมถึงการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และมีการวางแผนทบทวนและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน							
ข้อ	องค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2	“การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง” เหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบของตัวแปร “สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน” ระดับใด						

ตาราง 3 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์							
ความสามารถในการคิดและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และมีความยืดหยุ่น							
ข้อ	องค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3	“ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์” เหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบของตัวแปร “สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน” ระดับใด						

ตาราง 4 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

องค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ							
กระบวนการของผู้บริหารในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในโรงเรียน โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และการวางแผนเป็นขั้นตอน มีวิธีการและกลยุทธ์ที่เข้าใจสถานการณ์ แสวงหาแนวทางแก้ปัญหา และตัดสินใจอย่างมีแบบแผนร่วมกันเพื่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง							
ข้อ	องค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4	“การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ” เหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบของตัวแปร “สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน” ระดับใด						

ตาราง 5 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ
ในการบริหารโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน							
กระบวนการของผู้บริหารในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในโรงเรียน โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และการวางแผนเป็นขั้นตอน มีวิธีการและกลยุทธ์ที่เข้าใจสถานการณ์ แสวงหา แนวทางแก้ปัญหา และตัดสินใจอย่างมีแบบแผนร่วมกันเพื่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง							
ข้อ	องค์ประกอบของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
5	“การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ” เหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบของตัวแปร “สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน” ระดับใด						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

ประกอบกรวิจัยเรื่อง

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ผู้วิจัย

นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย
3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ

แบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน จึงขอให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการหาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์

นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 080-991-6002

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรด ☒ ลงในช่อง ตามข้อมูลของท่าน

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ 5-10 ปี ☐ 11-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

โปรดพิจารณารายละเอียดข้อคำถามของแบบสอบถาม การประเมิน
 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในแต่ละข้อ
 ว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบหรือไม่ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓
 ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความ
 คิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ดังนี้

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับ
 นิยามเชิงปฏิบัติการ

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับ
 นิยามเชิงปฏิบัติการ

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง
 กับนิยามเชิงปฏิบัติการ

องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพของงาน				
คุณภาพของงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างที่กำหนดไว้ โดยมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกในสังคม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ				
ข้อ	รายการประเด็นการปฏิบัติการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		(+1)	(0)	(-1)
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่นำไปปฏิบัติจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล			
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำผลการปฏิบัติงานตามแผนในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายในแผนงานปีต่อไป			
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน			
4	ผู้บริหารโรงเรียนใส่ใจในการให้บริการและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการทุกคน มีการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานและการดำเนินงานให้กับสมาชิกในสังคมได้รับทราบอย่างโปร่งใส			
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ			
6	ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดระบบติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาการบริหารจัดการ ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้			

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง				
การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ในการพัฒนางาน และศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา ตนเองและผลงาน รวมถึงการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และมีการวางแผนทบทวนและปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
ข้อ	รายการประเด็นการปฏิบัติการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		(+1)	(0)	(-1)
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา คุณภาพงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด			
2	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ในการปรับปรุงและพัฒนาผลงานอยู่เสมอ เมื่อพบจุดบกพร่องหรือข้อควรปรับเปลี่ยน			
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ			
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการเข้า ร่วมกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้และทักษะต่าง ๆ โดยการเข้าร่วมการอบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพอย่างเหมาะสม			
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีระบบและกระบวนการที่ ชัดเจนในการทบทวนและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ			
6	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถยกระดับมาตรฐาน การทำงานขององค์กรให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง			

องค์ประกอบที่ 3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการคิดและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยี และวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และมีความยืดหยุ่น				
ข้อ	รายการประเด็นการปฏิบัติการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		(+1)	(0)	(-1)
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดค้นไอเดียใหม่ ๆ และการสร้างสรรค์ผลงานที่ไม่เคยมีมาก่อน			
2	ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ			
3	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดรับข้อมูล ความคิดเห็น ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา นำมาประยุกต์ใช้กับ งานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์			
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดแก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ			
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมและยืดหยุ่น ในการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิก ในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน			
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอน พัฒนาการเรียนการสอนนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			

องค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ				
การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึงกระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาในโรงเรียน โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์และการวางแผนเป็นขั้นตอน มีวิธีการ และกลยุทธ์ที่เข้าใจสถานการณ์ แสวงหาแนวทางแก้ปัญหา และตัดสินใจอย่างมีแบบแผนร่วมกัน เพื่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
ข้อ	รายการประเด็นการปฏิบัติการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		(+1)	(0)	(-1)
1	ผู้บริหารโรงเรียนนำความรู้และประสบการณ์ ที่มีมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ			
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงาน อย่างมีระบบระเบียบและเป็นขั้นเป็นตอนชัดเจน			
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการ กลยุทธ์แก้ปัญหา ในสถานการณ์การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง			
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจได้เหมาะสมกับ สถานการณ์ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ			
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกใช้วิธีการ และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และปัญหา ที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ			
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีความใส่ใจในความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา			

องค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน				
ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการตระหนักในสิทธิหน้าที่ รับผิดชอบต่อตนเอง บุคลากร และสังคม บริหารงานด้วยความกระตือรือร้น ยอมรับผลการกระทำ ปรับปรุงตนเอง เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเพื่อพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง				
ข้อ	พฤติกรรมบ่งชี้/ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		(+1)	(0)	(-1)
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจและความใส่ใจใน บทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้บริหาร โรงเรียน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจ			
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบ ในการดูแลและพัฒนาตนเอง บุคลากรภายใน โรงเรียน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม			
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นและความตั้งใจ ในการดำเนินงานและบริหารจัดการโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการยอมรับผลของการกระทำ ของตนเอง ทั้งข้อดีและข้อเสีย และพร้อมที่จะ ปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ			
5	ผู้บริหารโรงเรียนได้คำนึงถึงผลประโยชน์ ของสถานศึกษา มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว			
6	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังและยอมรับ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันจากผู้อื่นอย่างเหมาะสม			

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



เครื่องมือระยะที่ 2

**แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น
ของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

ประกอบกรวิจัยเรื่อง

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ผู้วิจัย

นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพจริง และให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย และเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือสถานศึกษาแต่ประการใด และขอความอนุเคราะห์ท่านส่งแบบสอบถามคืนภายใน 7 วัน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์
นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์ 080-991-6002

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรด ☒ ลงในช่อง ตามข้อมูลของท่าน

1. การศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก

2. ตำแหน่งในการทำงาน

- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ ครู

3. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ ประสบการณ์ 1-5 ปี
- ☐ ประสบการณ์ 6-10 ปี
- ☐ ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง:

โปรดพิจารณารายละเอียดข้อคำถามของแบบสอบถาม การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในแต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่ควรจะเป็น”

เกณฑ์การระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

5 หมายถึง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่ควรจะเป็น”

5 หมายถึง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อ	สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง บุคลากร และสังคม บริหารงานด้วยความกระตือรือร้น ยอมรับผลการกระทำ ปรับปรุงตนเอง เคารพความคิดเห็น ที่แตกต่าง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง											
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจและความใส่ใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ										
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบในการดูแลและพัฒนาตนเอง บุคลากรภายในโรงเรียน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม										
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการดำเนินงานและบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการยอมรับผลของการกระทำของตนเอง ทั้งข้อดีและข้อเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ										
5	ผู้บริหารโรงเรียนได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษา มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน										
6	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่นอย่างเหมาะสม										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



**แบบสอบถามแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ผู้วิจัย นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์
นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงานและด้านการแก้ปัญหา
และการตัดสินใจซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาแบบสอบถาม
ฉบับนี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่ง
ที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์
นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์ 080-991-6002

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

ตำแหน่ง

.....

หน่วยงาน

.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความเหมาะสมของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน เกณฑ์ค่าระดับคะแนน

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะท้ายตาราง

ข้อ	แนวทางการพัฒนา สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณภาพของงาน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
“ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำผลการปฏิบัติงานตามแผนในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมาย ในแผนงานปีต่อไป”						
1	ผู้บริหารโรงเรียนนำเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น SWOT Analysis, PESTEL Analysis หรือโปรแกรมซอฟต์แวร์ มาช่วย ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค					
2	ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมร่วมกับคณะครูและบุคลากร เพื่อ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยเน้นการระบุ จุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุง					
3	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายในแผนงานปีต่อไปให้ สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูล จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา เพื่อสร้างความ ต่อเนื่องและเพิ่มประสิทธิภาพ					
“ผู้บริหารโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนใส่ใจในการให้บริการและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ทุกคนมีการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานและการดำเนินงานให้กับสมาชิกในสังคมได้รับ ทราบอย่างโปร่งใส”						
4	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น เอกสาร PDF, อินโฟกราฟิก หรือ วิดีโอ เพื่อเผยแพร่ให้ชุมชนได้รับทราบ					
5	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเว็บไซต์โรงเรียน หรือใช้แพลตฟอร์ม โซเชียลมีเดีย เช่น Facebook, Line, หรือ YouTube เพื่อเผยแพร่ ข้อมูลและอัปเดตความคืบหน้า					
6	จัดประชุมผู้ปกครองและชุมชนเพื่อรายงานผลการดำเนินงาน และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ตามความคิดเห็นของท่านโปรดระบุ						

2.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

แนวทางการพัฒนา		ระดับความเหมาะสม				
ข้อ	สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ					
		5	4	3	2	1
“ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างมีระบบระเบียบและเป็นขั้นเป็นตอนชัดเจน”						
1	ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบแผนปฏิบัติการ (Action Plan) จัดทำแผนงานที่ประกอบด้วยกิจกรรม ขั้นตอน งบประมาณ และระยะเวลาที่ชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละงาน					
2	ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมร่วมกับคณะครูและบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการวางแผนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และมีส่วนร่วมในการออกแบบแผน					
3	ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนเพื่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เช่น การเปลี่ยนแปลงงบประมาณหรือการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร					
“ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกใช้วิธีการและกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ”						
4	ผู้บริหารโรงเรียนค้นคว้าหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับโรงเรียนอื่นหรือองค์กรที่เคยประสบปัญหาเดียวกัน เพื่อเรียนรู้แนวทางแก้ไขที่ประสบความสำเร็จ					
5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming) หรือการออกแบบวิธีแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ เพื่อพิจารณาทางเลือกที่หลากหลาย					
6	ผู้บริหารโรงเรียนวางระบบติดตามผลการดำเนินงานและประเมินว่าแนวทางแก้ไขได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่ พร้อมปรับปรุงตามความเหมาะสม					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ตามความคิดเห็นของท่านโปรดระบุ						

ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ง
คำคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 18 สรุปผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	0	+1	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
10	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
20	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
21	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
28	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

องค์ประกอบที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก สภาพปัจจุบัน	ค่าอำนาจจำแนก สภาพที่ควรจะเป็น
1. คุณภาพของงาน	1	0.50	0.88
	2	0.50	0.66
	3	0.77	0.49
	4	0.40	0.55
	5	0.52	0.86
	6	0.87	0.81
2. การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	7	0.77	0.87
	8	0.49	0.86
	9	0.73	0.88
	10	0.98	0.88
	11	0.98	0.90
	12	0.98	0.88
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	13	0.87	0.90
	14	0.81	0.49
	15	0.77	0.55
	16	0.55	0.52
	17	0.77	0.88
	18	0.95	0.90

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก สภาพปัจจุบัน	ค่าอำนาจจำแนก สภาพที่ควรจะเป็น
4. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	19	0.98	0.88
	20	0.61	0.86
	21	0.85	0.62
	22	0.46	0.78
	23	0.87	0.66
	24	0.69	0.90
5. ความรับผิดชอบในการบริหาร โรงเรียน	25	0.33	0.69
	26	0.87	0.66
	27	0.46	0.47
	28	0.83	0.90
	29	0.87	0.88
	30	0.84	0.66
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เท่ากับ 0.97 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพที่ควรจะเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต เท่ากับ 0.98			

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุทธิดา เขียวรัมย์
วัน เดือน ปีเกิด	23 มีนาคม พ.ศ. 2541
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 127 ซอยหน้าวัดพระธาตุ ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211 อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2559	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านข่าพิทยาคม
พ.ศ. 2564	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยนครพนม
พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2565	ครูผู้ช่วย โรงเรียนชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211 อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2567	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211
ถึงปัจจุบัน	อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1