



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
กฤตยชญ์ เข้มไคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการและพัฒนาการศึกษา
มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
กฤตยชญ์ เข้มไคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการและพัฒนาการศึกษา
มีนาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT OF THE 21TH CENTURY COMPETENCIES OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY

KRITTAYOSH KHEMKRI

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 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ กฤตยชญ์ เข้มไคร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....	ประธานกรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.वलัณิกา ฌลากบาง)		(ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์)	ประธานที่ปรึกษา
			วิทยานิพนธ์
.....	กรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(ดร.บุญมี ก่อบุญ)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี)	กรรมการที่ปรึกษา
			วิทยานิพนธ์
		กรรมการสอบ	
	(ดร.นิภาพร แสนเมือง)	ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำเสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาเสนอแนะแนวทางการพัฒนา พร้อมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในครั้งนี้ ตลอดจนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศีษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงไปด้วยดี คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้รับจากการสอบถือเป็นกำไรที่ข้าพเจ้าจะได้นำมาศึกษาเพิ่มเติมซึ่งเป็นประโยชน์เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

กฤตยชญ์ เข้มไคร

ชื่อเรื่อง	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	กฤตยชญ์ เข้มไคร
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.ทรัพย์ศิริ ญันทรักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
ปริญญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.167–0.868 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.195–0.914 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน 4) การบริการที่ดี 5) การมีวิสัยทัศน์ และ 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.097 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

4. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ได้แก่ การบริหารองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 2) ด้านการบริการที่ดี ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความตั้งใจในการให้บริการ และ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การหาความรู้เพิ่มเติม การปรับพฤติกรรมตนเอง โดยภาพรวมแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหาร การประเมินความต้องการจำเป็น ศตวรรษที่ 21

TITLE	Needs Assessment of the 21 th Century Competencies of School Administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area office 1
AUTHOR	Krittayosh Khenkril
ADVISORS	Dr. Saphirun Jantarak Assoc. Prof. Dr. Wanphen Nanthasri
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The objective of this study was to assess the needs of the competency development of school administrators in the 21st century. The participants consisted of 327 school administrators and teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, who were recruited using multi-stage sampling. The instruments used to collect the data included, 1) an evaluation form to assess the propriety of the components of administrator competency in the 21st century and 2) a questionnaire, which the part of the current state indicated validity index ranged from 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.167–0.868, and reliability index was at 0.98, where as the desirable states indicated validity index ranged from 0.60–1.00, discrimination power index between 0.195– 0.914, and reliability index was at 0.98. The collected data were analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation, and modified priority needs index.

The findings were as follows.

1. The competencies of the 21st century administrators consisted of six components, namely 1) self-development, 2) teamwork, 3) utilization of Information technology in operations, 4) good services, 5) vision, and 6) achievement motivation. The components were rated, in overall, at the highest level of propriety.

2. The current state of the 21st century administrator competencies, in overall, was rated at high level, whereas the desirable state, in overall, was rated at the highest level

3. The needs of competency development of the 21st century administrators indicated an overall modified priority needs index at 0.097. The components were prioritized from vision, followed by self-development, good service, achievement motivation, teamwork, and utilization of information technology in operations, respectively.

4. The proposed guidelines for 21st century school administrators' competency development composed of three aspects, namely 1) vision, included, organizational management, vision creation and vision dissemination, 2) good service, included client satisfaction and service commitment. and 3) self-development, included knowledge acquisition and self-behavioral adjustment. The guidelines were rated at the highest level of propriety.

Keywords: Administrator Competencies, Needs Assessment, The 21th Century

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	14
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา	14
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	15
สมรรถนะของผู้บริหาร	15
ความหมายของสมรรถนะ	15
ความสำคัญของสมรรถนะ	17
องค์ประกอบของสมรรถนะ	18
องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	19
สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	24
ความหมายของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	24
องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	25
ความหมายของการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	29
ความหมายของการปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง	29
สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	30
ความหมายของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2	องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	31
	ความหมายของการติดต่อสื่อสาร	34
	ความหมายของความร่วมมือ	35
	ความหมายของความคิดสร้างสรรค์	36
	ความหมายของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	37
	สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
	ในการปฏิบัติงาน	38
	ความหมายของสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	
	และการสื่อสารในการปฏิบัติงาน	38
	องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	
	และการสื่อสารในการปฏิบัติงาน	39
	ความหมายของความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	
	และการสื่อสาร	43
	ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	44
	สมรรถนะด้านการบริการที่ดี	45
	ความหมายของสมรรถนะด้านการบริการที่ดี	45
	องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริการที่ดี	45
	ความหมายของความพึงพอใจของผู้รับบริการ	48
	ความหมายของความตั้งใจในการให้บริการ	49
	ความหมายของการปรับปรุงระบบบริการ	50
	สมรรถนะของด้านการมีวิสัยทัศน์	51
	ความหมายของสมรรถนะของด้านการมีวิสัยทัศน์	51
	องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์	52
	ความหมายของการบริหารองค์กร	55
	ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์	56
	ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2	สมรรถนะของด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	57
	ความหมายของสมรรถนะของด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	57
	องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	59
	ความหมายของการบริหารงานในองค์กร	62
	ความหมายของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	63
	ความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	63
	ความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงาน	64
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	76
	งานวิจัยในประเทศ	76
	งานวิจัยต่างประเทศ	82
3	วิธีดำเนินการวิจัย	85
	ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	86
	แหล่งข้อมูล	86
	การสร้างเครื่องมือ	87
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
	การวิเคราะห์ข้อมูล	88
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	89
	ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1	89
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	89
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	97
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	100
	วิเคราะห์ข้อมูล	100
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....
	สกลนคร เขต 1 102
	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 102
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 102
	ลักษณะของเครื่องมือ 102
	การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ 103
	การรวบรวมข้อมูล 104
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล 104
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย 105
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 111
	ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 111
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 112
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 112
5	สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ 135
	สรุปผล 135
	อภิปรายผล 141
	ขอเสนอแนะ 149
บรรณานุกรม	 142
ภาคผนวก	 165
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 167
	ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ 189
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 195
	ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ 239
ประวัติย่อของผู้วิจัย	 249

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	21
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	27
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	33
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน	40
5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริการที่ดี	46
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์	53
7 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	60
8 นิยามขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้	66
9 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	91
10 แผนการดำเนินการวิจัย	107
11 การยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	113
12 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	114
13 สรุปสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	115
14 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม	123
16	การศึกษารายการประกอบที่ความต้องการหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวม	124
17	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์	125
18	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริการที่ดี	128
19	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง ...	131
20	แบบสรุปผลการหาค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	195
21	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	197

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
2 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	24
3 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	29
4 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	34
5 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการปฏิบัติงาน	40
6 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริการที่ดี	46
7 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์	52
8 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	60
9 ระยะการดำเนินการวิจัย	106

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 กำลังก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งและรวดเร็วที่สุดในประวัติศาสตร์ ท่ามกลางการปฏิวัติเทคโนโลยีที่ไร้พรมแดน เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง และความท้าทายทางสังคมในหลากหลายมิติ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กลายเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน การมีสมรรถนะที่ตอบสนองต่อยุคสมัย จึงมีความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงมิได้ จากนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ เสมอภาค และทันสมัย พร้อมทั้งพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและครูให้เป็นแรงขับเคลื่อนสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุม ได้แก่ ยกระดับสมรรถนะผู้เรียนสู่เวทีโลก พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการยุคดิจิทัล การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน และการนำพาโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน เชื่อมโยงการศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยเตรียมผู้เรียนและบุคลากรการศึกษาสำหรับงานในอนาคต ดังนั้นคุณภาพของระบบการศึกษา สมรรถนะและทักษะของผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะตอบโจทย์ตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, หน้า 2)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการศึกษา สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ใช้จัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร (จิรพันธ์ วงษ์มาก, 2567, หน้า 12) ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ตอบสนองต่อการแข่งขันและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (สิริลักษณ์ น้ำใส, 2566, หน้า 58)

ในบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในแง่ของการจัดการทรัพยากร การส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผล และการขับเคลื่อนนโยบายระดับชาติให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในพื้นที่นี้จึงเป็นภารกิจที่สำคัญและท้าทาย เพื่อให้ผู้บริหารมีสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการและทิศทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นการวิจัยเรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จึงเกิดขึ้นเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะเหล่านี้ในบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยมีโรงเรียนในเขตที่รับผิดชอบจำนวน 174 โรงเรียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอโคศรีสุพรรณ อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 139 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 และครูจำนวน 2,127 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 รวมทั้งสิ้น 2,266 คน (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1, 2562, หน้า 5)

สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมากโดยการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการบริหารและจำเป็นต้องมีความรู้ ในการที่จะจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ อาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะนั้นเป็นอาวุธสำคัญที่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (competency) จึงเข้ามามีบทบาทและนำมาใช้ในการจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น (ปาริฉัตร ช่อชิด, 2559, หน้า 2) และทำให้เห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ การบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียนของตนด้วยวิธีการบริหารจัดการ จากสภาพในปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่ไร้พรมแดน ผู้บริหารจึงต้องมีการนำสมรรถนะต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (พิชฌัญญ์ ลาวชัย, 2562, หน้า 2)

การวิจัยนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา การมีสมรรถนะที่เหมาะสมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารสามารถนำแนวทางในการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองต่อไปได้
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการอบรมพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามระยะของการวิจัยไว้ 3 ระยะดังนี้

1. ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

มีรายละเอียดตามหัวข้อดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1.1 อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป วุฒิการศึกษาปริญญาเอกทางด้านบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาปริญญาโท ด้านบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.1.3 ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาปริญญาโท ด้านการศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์ จำนวน 10 แหล่ง เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการบริการที่ดี 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 6) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และครูจำนวน 1,944 คน
ปีการศึกษา 2567 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1 รวมทั้งสิ้น 2,095 คน (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566-2570
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567, หน้า 5)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปี การศึกษา 2567 รวม
ทั้งสิ้น 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน และครู จำนวน 225 คน
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, หน้า 608 อ้างถึงใน
วาริ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน
(Multi Stage Random Sampling)

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

2.2.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่
21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

**3. ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1**

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาความเหมาะสมของแนวทาง
การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

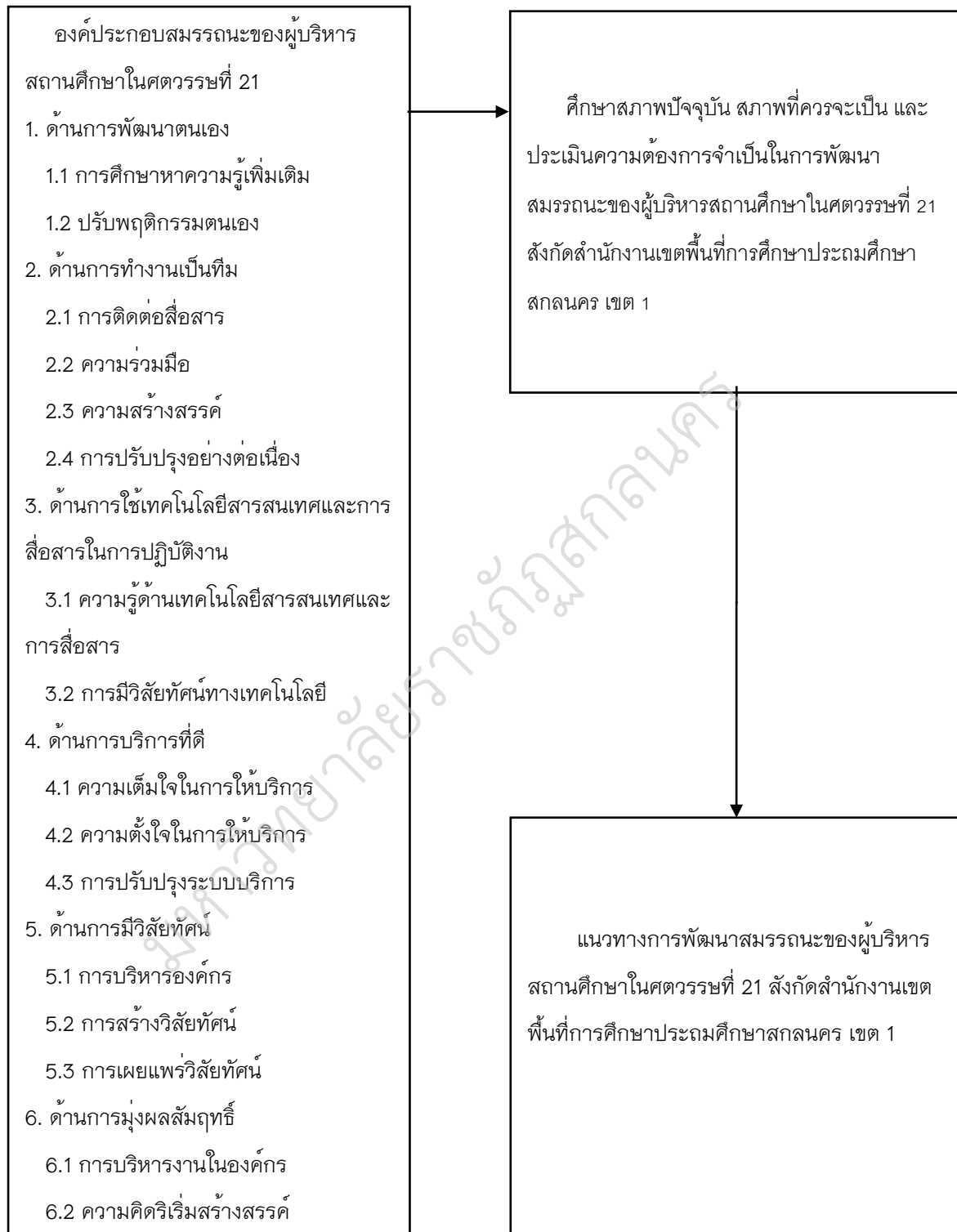
3.1.1 อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการระดับ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป วุฒิการศึกษาปริญญาเอกทางด้านบริหารการศึกษา
ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา
ปริญญาโท ด้านบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.1.3 ครู วิชยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาปริญญาโท
ด้านการศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดของ พุทธชาติ พงษ์พิมาย (2558);
ปาริฉัตร ช่อชิต (2559); พิชมณัฐ ลาวชัย (2562); นิธิ เรืองสุขอุดม (2563);
สิริพร ราตี (2564); ภัทรพงษ์ สันทเพ (2564); พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564);
ธวัชชัย แสงดวง (2565); สุชาวดี จักชูศรี (2565) และ Helvacı, M.A., & Yörük, Ş. (2021)
เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี
6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการบริการที่ดี 5) ด้านการ
มีวิสัยทัศน์ และ 6) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่อยู่ภายในบุคคลและความสามารถที่แสดงออกมา การนำความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและประสบการณ์มาปรับใช้กับการบริหารงาน ในโรงเรียน ให้เป็นตามเป้าหมายตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มี 6 ด้าน ดังนี้

1.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมาในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ และนำมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการแก่เพื่อนร่วมงาน มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อนำมาประมวลผลในการพัฒนาตนเอง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

1.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการให้ความร่วมมือกับคณะครู และสามารถที่แสดงออกมาในการทำงานเป็นผู้นำที่ดี มีการติดต่อสื่อสารที่ดีกับคณะครู ใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันไม่ติดอยู่ในกรอบความคิดเก่า ๆ และเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการรวบรวมถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลและวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นและคณะครูอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถด้านการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกแก่ครูให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

1.4 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของรับบริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น

1.5 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดและเผยแพร่ วิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม บริหารองค์กรให้เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ สามารถสื่อสารกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยทันเหตุการณ์ มีความไว้วางใจในทีมงาน เป็นผู้นำที่ดีและรักษาภาพพจน์ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.6 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานในองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ กระตุ้นให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในงาน และให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการของการวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่าง (Gap / discrepancy analysis) ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กับสภาพที่ควรจะเป็น และมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นว่า ความต้องการจำเป็นอะไรสำคัญก่อนหลังโดยจะเลือกองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีดัชนีค่าความต้องการจำเป็นที่ไม่น้อยกว่าค่าดัชนีความต้องการจำเป็นรวม เพื่อนำผลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการวางแผนการในการพัฒนาองค์กร

3. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ปรากฏการณ์ ระดับความรู้ พฤติกรรม และเจตคติ ที่เกิดขึ้นและเป็นอยู่จริงของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คาดการณ์หรือคาดหวังผลว่าควรจะมีควรจะเป็นหรือควรเกิดขึ้นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีการศึกษา 2567 และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาโดยมีหน้าที่บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำ ผู้ตัดสินใจ ผู้วางแผน ประสานงานกำกับ ควบคุมดูแล นิเทศ ติดตาม ประเมินผล มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตามนโยบายที่ได้มอบหมายหรือตามแผนการปฏิบัติการที่วางไว้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวทาง หรือกลยุทธ์ที่ถูกออกแบบและดำเนินการเพื่อยกระดับหรือปรับปรุงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยอาศัยผลจากการประเมินความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่บริหาร และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

- 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
- 2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
- 2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
- 2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 2.4.1 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง
 - 2.4.2 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม
 - 2.4.3 สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน
 - 2.4.4 สมรรถนะด้านการบริการที่ดี
 - 2.4.5 สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์
 - 2.4.6 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.4 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1.แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งเอกชนและรัฐ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 ได้กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

พุดชาติ พงษ์พิมาย (2558, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบทำหน้าที่บริหารงานสถานศึกษา เป็นผู้นำ ผู้ตัดสินใจ ผู้วางแผน ประสานงานกำกับ ควบคุมดูแล นิเทศ ติดตาม ประเมินผล ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564, หน้า 10) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามนโยบายที่ได้มอบหมายหรือตามแผนการปฏิบัติการที่วางไว้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาโดยมีหน้าที่บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำ ผู้ตัดสินใจ ผู้วางแผน ประสานงานกำกับ ควบคุมดูแล นิเทศ ติดตาม ประเมินผล มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามนโยบายที่ได้มอบหมายหรือตามแผนการปฏิบัติการที่วางไว้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 บทบาทของผู้บริหาร

พุทธชาติ พงษ์พิมาย (2558, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี เป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดการองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นนักวางแผนในการทำงาน เป็นผู้กำกับดูแลให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร สร้างความรัก ความผูกพัน และความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ยอมรับและเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น ติดตามผลและประเมินผล พร้อมทั้งปรับปรุง แก้ไขส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้สามารถแสดงบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้เช่นกัน

จากความหมายข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา เป็นนักวางแผนในการทำงาน เป็นผู้กำกับดูแลให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ติดตามผลและประเมินผล พร้อมทั้งปรับปรุง แก้ไขส่วนที่บกพร่อง และที่สำคัญเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของสมรรถนะ

พุทธชาติ พงษ์พิมาย (2558, หน้า 26) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออก เป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

ปาริฉัตร ช่อชิด (2559, หน้า 19) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึงบุคลิก
ลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิด ความเชื่อ
และอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดง
ออกมาให้เห็นซึ่งอาจจะเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือจากประสบการณ์
ในการทำงานหรือจากการฝึกอบรม และหมายความรวมถึงระดับของความสามารถ
ในการปรับใช้กระบวนการทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่งสมรรถนะ
ก็คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

พิชมณัฐ ลาวชัย (2562, หน้า 4) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง
บุคลิกลักษณะของแต่ละคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิด
ความเชื่อ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากร
ในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์
ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออก
ต่อสังคมที่แตกต่างกันไป

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563, หน้า 19) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง
พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ ความสามารถ เป็นคุณลักษณะเฉพาะ
ของแต่ละบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน
ของตำแหน่งงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร และสมรรถนะสามารถฝึกฝน
และพัฒนาได้ โดยการทำงานทุกตำแหน่งงานจำเป็นต้องมีสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง
ไม่ว่าจะเป็นพนักงานหรือผู้บริหาร

จากความหมายข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของ
บุคคลที่เกิดจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อและอุปนิสัย
ของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่ซึ่งอาจจะเกิดจาก
พรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจาก
การฝึกอบรม เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่
ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานของตำแหน่งงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของ
องค์กร

2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

พुरुชาติ พงศ์พิมาย (2558, หน้า 28) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะพื้นฐานในการพัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และสามารถใช้ทรัพยากรได้ทุกทิศทุกทาง และคุ้มค่าต่อการลงทุนการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในหน่วยงานจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านต่อตนเองก็คือการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่สูงขึ้นเป็นเครื่องมือในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และความสำเร็จขององค์การ และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น

พงศ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2565, หน้า 11) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์การวัฒนธรรมและรูปแบบการปฏิบัติงาน ทักษะ ความรู้ ลักษณะนิสัย และแรงจูงใจ

พงศ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรทั้งงบประมาณและเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์กรวัฒนธรรมและรูปแบบการปฏิบัติงาน ทักษะ ความรู้ ลักษณะนิสัย และแรงจูงใจ

จากความสำคัญข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านต่อตนเองก็คือการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่สูงขึ้นเป็นเครื่องมือในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์กรวัฒนธรรมและรูปแบบการปฏิบัติงาน เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น

2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ปาริฉัตร ชอชิต (2559, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า การกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะเป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เน้นด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสมรรถนะกับบุคลากรที่มีอยู่ในขณะนั้น ๆ หากพบว่าบุคลากรขาดความสามารถขาดความสามารถในด้านใดด้านหนึ่งองค์การจะสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563, หน้า 41) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์การจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อาทิเช่น ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์การ ความซื่อสัตย์ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

พงศ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ สามารถศึกษาสภาพ และปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สามารถศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารอยู่เสมอ สามารถสร้างทีมงานเป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สภาพปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถพูดเขียน เพื่อสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ สามารถจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่น ปฏิบัติงานบรรลุตามจุดมุ่งหมาย สามารถให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและบุคลากร สามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์เป็นรูปธรรมสอดคล้องกับนโยบายของตนสังกัด

จากทัศนะข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ สมรรถนะหลัก (Core-competency) คือ พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์และ สมรรถนะตามสายงาน (Functional-competency) คือ พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สภาพปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสมรรถนะทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ผู้บริหารทางการศึกษาจำเป็นต้องศึกษาและพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด

2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและได้สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของนักวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พุทธชาติ พงศ์พิมาย (2558, หน้า 8) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การบริการที่ดี และ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปาริฉัตร ช่อขิต (2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง 2) การบริการที่ดี 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การทำงานเป็นทีม และ 8) การวิเคราะห์และสังเคราะห์

พิชามญช์ ลาวชัย (2562, หน้า 20) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้านคือ 1) สมรรถนะในการสื่อสาร 2) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ 3) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 4) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5) สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ และ 6) สมรรถนะในการบริหารตนเอง

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การสื่อสารและการจูงใจ 4) การบริการที่ดี 5) การมีวิสัยทัศน์ 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และ 9) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สิริพร ราชี (2564, หน้า 104) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี 5) ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม และ 6) ด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร

ภัทรพงษ์ สันเทพ (2564, หน้า 246) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564, หน้า 5) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การสื่อสารและการจูงใจ 4) การบริการที่ดี 5) การมีวิสัยทัศน์ 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และ 8) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 6) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การสื่อสารและการจูงใจ 4) การบริการที่ดี 5) การมีวิสัยทัศน์ 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และ 8) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สุชาวดี จักขุศรี (2565, หน้า 1045) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการบริหารงานเชิงรุกบนพื้นฐานของความรู้และการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม 2) ความสามารถในการบริหารงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีวิจารณญาณ 3) ความสามารถในการบริหารงานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ 4) ความสามารถในการบริหารจัดการอย่างยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงอย่างร่วมมือร่วมพลัง 5) ความสามารถในการบริหารงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วยวิธีการที่หลากหลาย 6) ความสามารถในการบริหารงานภายใต้ภาวะเป็ยบข้อบังคับ

Mehmet (2021, P.282) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านข้อมูลสื่อและเทคโนโลยี 2) ทักษะการศึกษาและนวัตกรรม 3) ทักษะชีวิตและความเป็นมืออาชีพ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะผู้ บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	นักรการศึกษา										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
		พุทธิพิทย (2558)	ปาริฉัตร ขอชิต (2559)	พิชญ์ญ์ ลาวชัย (2562)	นิธิ เรืองสุขอุดม (2563)	สิริพร ราศี (2564)	ภัทรพงษ์ สันเทพ (2564)	พงษ์พิชญ์ นิรุติดินานนท์ (2564)	ธวัชชัย แสนดวง (2565)	สุภาวดี จักขุศรี (2565)	Mehmet Akif Helvaci (2021)			
1	ด้านการพัฒนาตนเอง											8	80	✓
	ด้านการพัฒนาตนเอง	✓	✓		✓		✓	✓	✓					
	ด้านการบริหารตนเอง			✓										
	ด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร					✓								
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์											8	80	✓
	ด้านการมีวิสัยทัศน์		✓		✓	✓		✓	✓					
	ด้านการวางแผนและการจัดการปัญหา			✓										
	ด้านทักษะชีวิตและความเป็นมืออาชีพ										✓			
	ด้านการบริหารอย่างยืดหยุ่น									✓				
3	ด้านการทำงานเป็นทีม											7	70	✓
	ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓					
4	ด้านการบริการที่ดี											7	70	✓
	ด้านการบริการที่ดี	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓				
	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการ									✓				

ตาราง 1 (ต่อ)

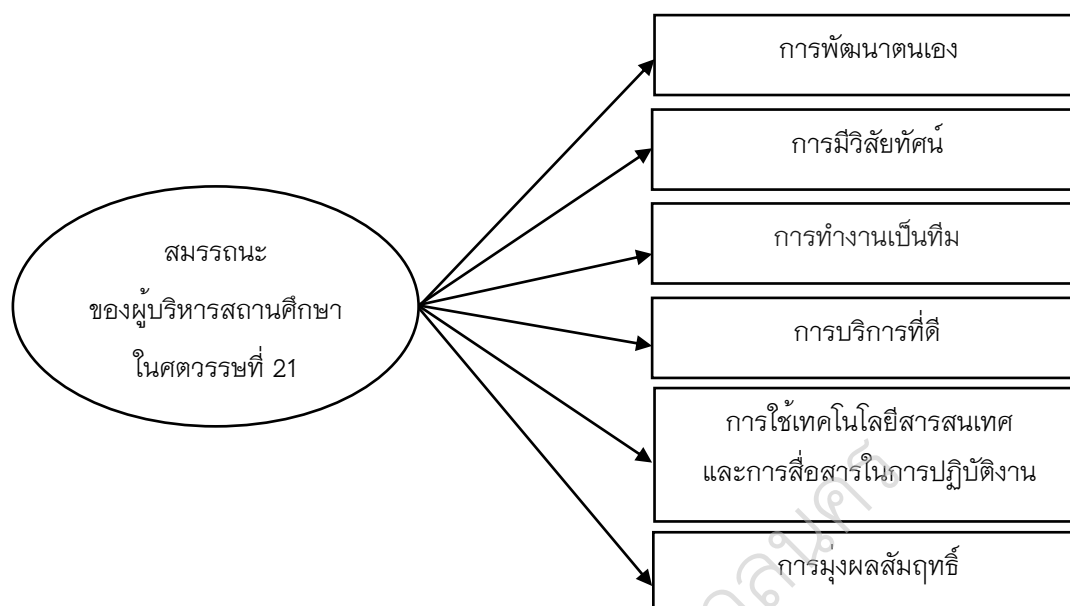
ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะผู้ บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	นักการศึกษา										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
		พงศาติ พงษ์พิมาย (2558)	ปาริฉัตร ขอชิต (2559)	พิชฌณัฐ ลาวชัย (2562)	ณิธิ เรืองสูงอุดม (2563)	สิริพร รากี (2564)	ภัทรพงษ์ สันเทพ (2564)	พงษ์พิชญ์ นิรุติดินานนท์ (2564)	ธวัชชัย แสนดวง (2565)	สุภาวดี จักขุศรี (2565)	Mehmet Akif Helvad (2021)			
5	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน											7	70	✓
	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ		✓		✓			✓	✓					
	ด้านการสื่อสาร			✓										
	ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี					✓								
6	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์											6	60	✓
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓		✓			✓	✓					
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					✓								
7	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์											5	50	
	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์		✓		✓			✓	✓					
	ด้านการเป็นนักวิเคราะห์และสร้างสรรค์					✓								
8	ด้านการเรียนรู้วัฒนธรรม											4	40	
	ทักษะการเรียนรู้วัฒนธรรม										✓			
	ด้านทักษะด้านข้อมูล สื่อ และเทคโนโลยี										✓			
	ด้านการรับรู้ในยุคโลกาภิวัตน์			✓										
	การบริหารงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วยวิธีหลากหลาย									✓				
9	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร											4	40	
	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร		✓		✓			✓	✓					
10	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง											3	30	
	ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์			✓										
	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				✓									
	ด้านการบริการบริหารทันต่อการเปลี่ยนแปลง									✓				

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะผู้ บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	นักการศึกษา										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรุ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
		พงศาติ พงษ์พิมาย (2558)	ปาริฉัตร ขอชิต (2559)	พิชฌณัฐ ลาวชัย (2562)	ณิธิ เรืองสุขอุดม (2563)	สิริพร ราศี (2564)	ภัทรพงษ์ ล้นเทพ (2564)	พงษ์พิชญ์ นิรุติดินานนท์ (2564)	ธวัชชัย แสนดวง (2565)	สุภาวดี จักบุญศรี (2565)	Mehmet Akif Helvaci (2021)			
11	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม											3	30	
	ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม					✓								
	ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู						✓							
	การบริหารงานเชิงรุกบนพื้นฐานของความรู้และการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม									✓				
12	ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน					✓						1	10	
	ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน					✓								
13	ด้านการบริหารงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ									✓		1	10	
	ด้านการบริหารงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ									✓				
	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ		✓		✓			✓	✓					
	รวม	4	8	6	9	6	5	8	8	6	3			6

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 10 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านทำงานเป็นทีม 4) ด้านการบริการที่ดี 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และ 6) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สรุปเป็นแผนภาพได้ ดังภาพ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.4.1 สมรรถนะด้านการพัฒนาดตนเอง

2.4.1.1 ความหมายของสมรรถนะด้านการพัฒนาดตนเอง

สมรรถนะด้านการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการกล่าวถึงจากเอกสารที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

พุทชาติ พงศ์พิมาย (2558, หน้า 53) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาดตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาดตนเองและพัฒนางาน

ปาริฉัตร ช่อชิด (2559, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาดตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการ และวิชาชีพเพื่อพัฒนาดตนเองและพัฒนางาน

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563, หน้า 42) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาดตนเอง หมายถึงความจำเป็นในแง่การพัฒนาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการฝึกอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายอาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในอาชีพได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่

พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564, หน้า 46) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถในการศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ แก่เพื่อนร่วมงาน มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อนำมาประมวลผลความรู้ ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กรและพัฒนาวิชาชีพ

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้เจริญขึ้นทั้ง ร่างกาย จิตใจปัญญาและสังคม การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน จัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ครูและระบบการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ ด้วยตนเอง และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ วางตนให้เป็นสมาชิกที่ดีมีประโยชน์ เป็นคนดีสุขต่อผู้อื่น และ สังคม

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ และนำมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการแก่เพื่อนร่วมงาน มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อนำมาประมวลผลความรู้ในการพัฒนาตนเอง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

2.4.1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารด้านการพัฒนาตนเองออกมาได้หลายประการโดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2561, หน้า 26) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 2) การรวบรวมประมวลความรู้ 3) ปรับพฤติกรรมของตนเอง 4) ปราศจากอคติ 5) มีความผูกพันต่อองค์กร และ 6) การเสริมสร้างศักยภาพองค์กร

Olga Arhipova (2018, p. 71) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 2) การปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง และ 3) การทำงานเป็นทีม

Mehmet Sincar (2018, p. 14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) ความสามารถในการจัดการบริหารตนเอง 3) ปราศอคติทางเพศต่อสังคม 4) เครื่องมือในการบริหารจัดการ 5) มีเอกลักษณ์ในการทำงาน และ 6) มีส่วนร่วมในการทำงาน

Lisa A. Boyce (2020, p. 161) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) เครื่องมือในการบริหารจัดการ 4) ความแน่วแน่ และ 5) ความคาดหวัง

Maryam Taji (2022, p. 111) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 2) มีความผูกพันต่อองค์กร 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความสามารถในการจัดการองค์กร

หลังจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา และได้องค์ประกอบสำหรับการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารด้านการพัฒนาตนเองดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

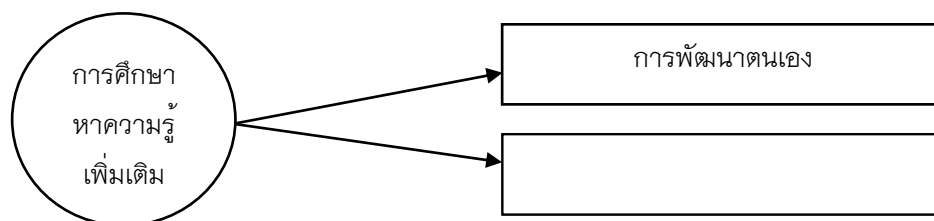
ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะการพัฒนาตนเอง	นักการศึกษา					ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
		1	2	3	4	5			
		นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2561)	Olga Arhipova (2018)	Mehmet Sincar (2018)	Lisa A. Boyce (2020)	Maryam Tajji (2022)			
1	การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม						4	80	✓
	การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	✓	✓			✓			
	การศึกษาดวยตนเอง				✓				
2	ปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง						4	80	✓
	ปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง	✓	✓						
	ความสามารถในการจัดการบริหารตนเอง			✓					
	การควบคุมตนเอง				✓				
3	การรวบรวมประมวลความรู้						2	40	
	การรวบรวมประมวลความรู้	✓							
	การตระหนักรู้ในตนเอง			✓					
4	ปราศจากอคติ						2	40	
	ปราศจากอคติ	✓							
	ปราศอคติทางเพศต่อสังคม			✓					
5	มีความผูกพันต่อองค์กร						2	40	
	มีความผูกพันต่อองค์กร	✓				✓			
6	การทำงานเป็นทีม		✓			✓	2	40	
	การทำงานเป็นทีม		✓			✓			
7	ความสามารถในการจัดการองค์กร					✓	2	40	
	ความสามารถในการจัดการองค์กร					✓			
	การเสริมสร้างศักยภาพองค์กร	✓							
8	เครื่องมือในการบริหารจัดการ			✓	✓		2	40	
	เครื่องมือในการบริหารจัดการ			✓	✓				
9	ความแน่วแน่				✓		1	20	
	ความแน่วแน่				✓				

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะการพัฒนาดตนเอง	นักการศึกษา					ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
		1	2	3	4	5			
		นราธิป ศรีลาภักดิ์ (2561)	Olga Arhipova (2018)	Mehmet Sincar (2018)	Lisa A. Boyce (2020)	Maryam Tajji (2022)			
10	ความคาดหวัง				✓		1	20	
	ความคาดหวัง				✓				
11	มีเอกลักษณ์ในการทำงาน			✓			1	20	
	มีเอกลักษณ์ในการทำงาน			✓					
12	มีส่วนร่วมในการทำงาน			✓			1	20	
	มีส่วนร่วมในการทำงาน			✓					
	รวม	6	6	6	3	4	24		2

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการพัฒนาดตนเองของ
ผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็น
องค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 12 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้น
ไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบของสมรรถนะ
ด้านการพัฒนาดตนเอง จำนวน 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และ
2) การปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาดตนเอง
สามารถนำมาสร้างโมเดลได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

1. ความหมายของการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

Anton E. Lawson (2000, p. 577) ได้สรุปไว้ว่า การได้มาซึ่งความรู้ เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการสร้างความคิด และการทดสอบที่เมื่ออยู่ในรูปแบบของการโต้แย้งด้วยวาจา จะเป็นไปตามรูปแบบแนวคิด If Else

Anton Kall (2023, p. 4) ได้กล่าวไว้ว่า การได้มาซึ่งความรู้ (Knowledge Acquisition) หมายถึงกระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้ใหม่ ๆ อย่างไรก็ตาม ความรู้เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรืออารมณ์ของบุคคล จำเป็นต้องฟังปัจจัยอื่น ๆ เช่นกัน

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ กำหนดเป้าหมายเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง อธิบายถึงการเรียนรู้ข้อมูลทางทฤษฎีใหม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ

2. ความหมายของการปรับพฤติกรรมตนเอง

ไหมไทย ไชยพันธ์ (2557, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับพฤติกรรม เป็นวิธีการนำเอาหลักการเรียนรู้และหลักพฤติกรรมที่ได้จากการทดลองมาใช้เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข พฤติกรรมที่เป็นปัญหาให้เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงปรารถนาให้ถาวรขึ้น

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2567, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับพฤติกรรม เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่ได้มีการทดลองและพิสูจน์มาแล้วโดยผ่านขั้นตอนการทดลอง และวิจัยมาเป็นช่วงระยะเวลาอันยาวนาน ผลที่ได้จากการวิจัยเป็นข้อพิสูจน์ว่า การปรับพฤติกรรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ได้ผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ของบุคคล

บุรินทร์ นิติธรรมานุสรณ์ (2567, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับพฤติกรรม เป็นการนำหลักการแห่งพฤติกรรม (Behavior Principles) มาประยุกต์ใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การปรับพฤติกรรมตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย ประมวลผลความรู้ หาแนวทาง และนำหลักการแห่งพฤติกรรม มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ของตนเองทั้ง ร่างกาย จิตใจและสติปัญญา จนถึงการประเมินความก้าวหน้า ของการพัฒนาตนเอง

2.4.2 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

2.4.2.1 ความหมายของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

พุทธชาติ พงศ์พิมาย (2558, หน้า 55) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคล ที่มีจุดประสงค์เดียวกันร่วมงานปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างโดยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิก ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้ร่วมกัน อาจเป็นทีมงานที่ถาวร หรือทีมงานชั่วคราวเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง โดยเฉพาะ

พิชญ์ ลารชัย (2562, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทีม ที่มีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกแต่ละคน อย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิดแรงจูงใจ ให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับ ของสมาชิกของทีมได้

นิติ เรื่องสุขุตม (2563, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้เรียนรู้ว่าทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย โดยมีผู้นำทีมและสมาชิกของทีม ซึ่งต้องมีความเข้าใจในบทบาทของคนในการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยทีมที่มีประสิทธิภาพ

พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564, หน้า 49) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถในการทำงานเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม มีการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีจิตสำนึกถึงการมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบและมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งบุคคลที่ทำงานร่วมกันต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของงาน ใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายเดียวกัน แบ่งปันประสบการณ์ สามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการให้ความร่วมมือกับคณะครู และสามารถที่แสดงออกมาในการทำงานเป็นผู้นำในการนำร่วมกันทุกกระบวนการ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีกับคณะครูใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันไม่ติดอยู่ในกรอบความคิดเก่าๆและเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.4.2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารด้านการงานเป็นทีมออกมาได้หลายประการโดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

ธวัชรณ จิระติวานนท์ (2561, หน้า 58) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการงานเป็นทีม มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การรู้จักองค์ประกอบของทีม 2) หัวหน้าทีมมีศักยภาพ 3) สื่อสารมีประสิทธิภาพ และ 4) สังเกตการณ์ตลอดเวลา

เดือนนภา อุทอง (2564, หน้า 161) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการงานเป็นทีม มี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) วัฒนธรรมองค์กร และ 3) ความไว้วางใจ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 1) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการงานเป็นทีม มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การประสานงาน 3) ความร่วมมือ 4) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และ 5) ความคิดสร้างสรรค์

วัลลี พุทโธม (2564, หน้า 100) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการงานเป็นทีม มี 4 ด้าน 1) บทบาทการทำงาน 2) แรงจูงใจในการทำงาน 3) กระบวนการทำงาน และ 4) ประสิทธิภาพในการทำงาน

ฟาอิซ ดาราแม (2565, หน้า 27) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการงานเป็นทีม มี 5 ด้าน 1) การติดต่อสื่อสาร 2) ความร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

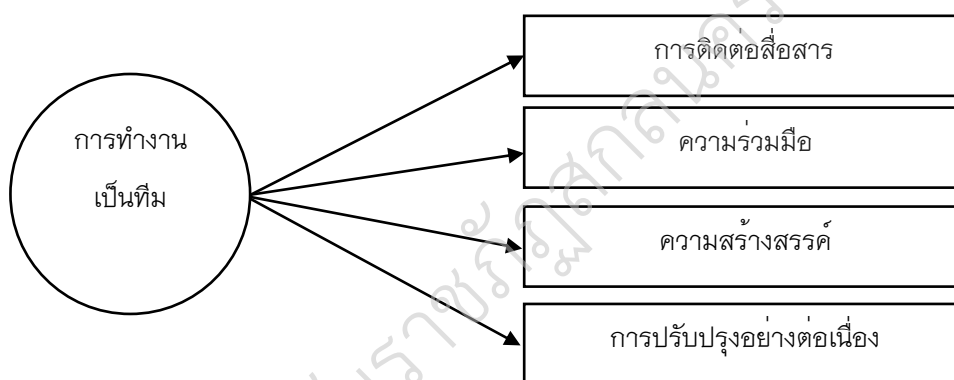
หลังจากที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารด้านการงานเป็นทีมออกมาได้หลายประการ โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารด้านการงานเป็นทีมออกมามีดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะด้าน การทำงานเป็นทีม	นักการศึกษา					ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คิดสรวรค์
		1	2	3	4	5			
		ธีรธรรม จีระดิฐานนท์ (2561)	เดียนนภา อู่ทอง (2564)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564)	วัลลั พุทธิโสเม (2564)	พธิษ ดาราเน (2565)			
1	การติดต่อสื่อสาร						4	80	✓
	การติดต่อสื่อสาร		✓	✓		✓			
	สื่อสารมีประสิทธิภาพ	✓							
2	วัฒนธรรมองค์กร						1	20	
	วัฒนธรรมองค์กร		✓						
3	การให้ความร่วมมือ						3	60	✓
	หัวหน้าทีมมีศักยภาพ	✓							
	ความร่วมมือ			✓		✓			
4	ความสร้างสรรค์						3	60	✓
	ความสร้างสรรค์			✓		✓			
	ประสิทธิภาพในการทำงาน				✓				
5	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						3	60	✓
	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง			✓		✓			
	แรงจูงใจในการทำงาน				✓				
6	การประสานงาน						2	40	
	การประสานงาน			✓		✓			
7	รู้จักองค์ประกอบของทีม						2	40	
	การรู้จักองค์ประกอบของทีม	✓							
	บทบาทการทำงาน				✓				
8	ประสิทธิภาพในการทำงาน						1	20	
	ประสิทธิภาพในการทำงาน				✓				
9	ความไว้วางใจ						1	20	
	ความไว้วางใจ		✓						
10	สังเกตการณ์ตลอดเวลา						1	20	
	สังเกตการณ์ตลอดเวลา	✓							
	รวม	4	3	5	4	5	22		4

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 8 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 60 และได้คัดสรรองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) ความร่วมมือ 3) ความสร้างสรรค์ และ 4) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมสามารถนำมาสร้างโมเดลได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

1. ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

วรารักษ์ สุรสิทธิ์เรืองชัย (2558, หน้า 11) ได้สรุปไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนข่าวสาร และถ่ายทอดข่าวสาร (Message) โดยมีผู้ส่งสาร (Source) ส่งสารหรือความคิดไปยังผู้รับสาร (Receiver) เพื่อก่อให้เกิดผลบางประการในตัวผู้รับสาร โดยผ่านสื่อต่าง ๆ (Channel) ผลที่เกิดขึ้นในตัวผู้รับสารอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงในระดับความรู้ทัศนคติ หรือพฤติกรรมของผู้รับสารก็ได้ จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งของการสื่อสาร คือ การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือความเข้าใจระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร

เจริญทรัพย์ ใจดีเย็น (2561, หน้า 19) ได้สรุปไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิด ความรู้สึกนึกคิด โดยใช้สัญลักษณ์ทั้งคำพูด ท่าทาง ตัวอักษร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

เสถียร เจริญทอง (2564, หน้า 41) ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสาร (Communication) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Communis ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Commonness มีความหมายว่า ความเหมือนกันหรือความร่วมมือ เพราะฉะนั้นทุกครั้ง ที่ทำการสื่อสารย่อมหมายความว่าเรากำลังสร้างความร่วมมือหรือเหมือนกับคนอื่น นั่นคือ พยายามที่จะมีส่วนร่วมรู้ข่าวสาร ความคิดเห็น และทำทุกอย่างเดียวกันนั่นเอง จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดข่าวสารจากผู้บริหารไปยัง คณะทำงาน โดยสามารถส่งสารและความรู้สึกนึกคิด เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ระหว่างผู้บริหารและคณะทำงานเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายของความร่วมมือ

เพชรรัตน์ จันท (2542, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรม การให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อให้การกระทำของเขาสามารถบรรลุถึงเป้าหมายของเขาได้

กันยารัตน์ แยมศรีแก้ว (2558, หน้า 53) ได้สรุปไว้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานที่ได้ร่วมกันทำสิ่งใด ๆ อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการโดยมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำในการนำร่วมกัน ทุกกระบวนการตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา และร่วมประเมินผล ที่เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณลักษณะร่วมกัน คือ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการยอมรับ การไว้วางใจ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการสื่อสาร การประสานงานที่ดี ที่จะทำให้มีความเข้าใจตรงกัน เป็นแรงจูงใจสร้างความผูกพันที่ปราศจากความขัดแย้ง ตลอดจน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุ จุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่พึงพอใจร่วมกัน

David G. Rand (2013, p. 413) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การร่วมมือ คือ การที่บุคคลหนึ่งยอมสูญเสียผลประโยชน์เพื่อให้อีกบุคคลหนึ่งได้รับประโยชน์ และประโยชน์ในที่นี้หมายถึงความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นการสืบทอดทางวัฒนธรรม

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและคณะครูในการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ และความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ร่วมกัน โดยมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการนำร่วมกันทุกกระบวนการ

3. ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

พินิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์ (2558, หน้า 5) ได้สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Creations) คือ ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะผลิตผลหรือทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่ไม่รู้จักมาก่อน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ อาจเกิดจากการรวมเอาความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากประสบการณ์เดิม แล้วนำมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยสิ่งที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่มีสมบูรณ์อย่างแท้จริง อาจออกมาในรูปของผลิตผลทาง ศิลปะ วรรณคดี วิทยาศาสตร์ หรืออาจเป็นเพียงกระบวนการเท่านั้น

ธีรวิทย์ มณีพร (2566, หน้า 545) ได้สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นพลังแห่งการริเริ่มผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดริเริ่มหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา พัฒนางองค์กร และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วริศรา ปลายชัยภูมิ (2566, หน้า 580) ได้สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่จะผลิตผลงานหรือทำสิ่งใหม่ ๆ สามารถคิดริเริ่มหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และพัฒนาสถานศึกษา และต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดริเริ่มที่สร้างขึ้นมาให้เป็นไปได้ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่ยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ที่จะผลิตผลงานหรือทำสิ่งใหม่ ๆ สามารถคิดริเริ่ม และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และพัฒนางองค์กร และต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดค้นหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ จึงทำให้เกิดผลผลิตที่ยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. ความหมายของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

อดิเรก เพ็ชรรัตน์ (2553, หน้า 188) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนางานโดยมุ่งเน้นปรับปรุงกระบวนการโดยมีความเชื่อว่าเมื่อกระบวนการได้รับการปรับปรุง ผลลัพธ์จากกระบวนการนั้น ๆ ก็จะได้รับ การปรับปรุงตามไปด้วย โคเซ็นยังเน้นไปที่การพัฒนาการทำงานของคนในองค์กรโดยตรงการทำโคเซ็นในองค์กรใด ๆ สิ่งที่จะขาดไม่ได้คือ การหลุดพ้นไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเก่า ๆ เป็นการพัฒนาที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์

บุญญาดา นาสมบุญ (2563, หน้า 80) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึงวัฒนธรรมการปรับปรุงงานเชิงกระบวนการแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่องในทุกวันผ่านการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของผลลัพธ์ให้ดีขึ้นในระยะยาวอย่างยั่งยืน

ภราดร ผิวพงษ์ (2565, หน้า 105) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง หมายถึง การปฏิบัติโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและการศึกษาของพนักงานทุกคนด้วย การใช้เครื่องมือและเทคนิคในการปรับปรุงคุณภาพที่แตกต่างกัน ไม่เพียงกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น แต่ต้องพยายามทำให้ดีที่สุดด้วย นอกจากนี้การปฏิบัตินี้เป็น การเดินทางอย่างต่อเนื่องเนื่องจากความปรารถนาที่จะมุ่งมั่นที่จะบรรลุความพึงพอใจของลูกค้าตามเป้าหมาย

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

หมายถึง การปรับปรุงงานเชิงกระบวนการแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่องในทุกวัน ไม่กำหนดกรอบความคิดหรือทัศนคติในการปฏิบัติงาน มองหาความเป็นไปได้อยู่ตลอด ไม่กำหนดมาตรฐานของงานไว้ที่ขั้นต่ำ แต่ปรับปรุงและตั้งเป้าหมายในการพัฒนางานให้ดีที่สุด

2.4.3 สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการปฏิบัติงาน

2.4.3.1 ความหมายของสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ (2561, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า ในการที่ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาวิธีที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อกระตุ้นและอำนวยความสะดวกแก่ครูให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องบริหารงานด้าน ICT โดยตรง

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้ระบบปฏิบัติการ เว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในฝ่ายงานต่าง ๆ รวมไปถึงระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบ MIS อื่น ๆ ที่เป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้วยปัญหาที่พบจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร

วริษา สิทธิคง (2566, หน้า 103) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อันเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ

พชร เอ็มะราช (2567, หน้า 309) ได้ระบุนิยามปฏิบัติการไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการริเริ่มนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถาน ศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้ มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์สู่แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการสร้างแรงจูงใจและสร้างความมั่นใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการรวบรวมถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แลกเปลี่ยน ข้อมูลและวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่น และคณะครู อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกแก่ครูให้มีทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

2.4.3.2 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ออกมาได้หลายประการ โดยวิเคราะห์ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานออกมามีดังต่อไปนี้

ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ (2561, หน้า 161) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ด้าน ICT 2) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี 3) การวางแผน ICT และ 4) การพัฒนา วิชาชีพด้าน ICT

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564, หน้า 161) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง และ 4) สอนงาน และมอบหมายงาน

วริษา ลิทธิคง (2566, หน้า 103) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มี 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) การเข้าถึงสารสนเทศ 3) การใช้สารสนเทศ 4) การผลิตและสร้างสรรค์สื่อสารสนเทศ 5) การสื่อสารสารสนเทศ 6) การจัดการ สารสนเทศ 7) การประเมินค่าสารสนเทศ และ 8) จรรยาบรรณการใช้สารสนเทศ

นราธิป บาลบา (2567, หน้า 201) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านเจตคติ

พชร เอ็มะราช (2567, หน้า 201) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี 2) การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาวิชาชีพ 3) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี 4) การใช้เทคโนโลยีด้านการวัดและประเมินผล 5) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

หลังจากผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ออกมาได้หลายประการ โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานออกมาดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ในการปฏิบัติงาน	นักการศึกษา					ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
		1	2	3	4	5			
		ทรัพย์ศิริชัย (2561)	พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564)	วริษา ลิทธิคง (2566)	นราธิป บาลลล (2567)	พชร เอ็มะราช (2567)			
1	ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						3	60	✓
	ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			✓					
	ความรู้				✓				
	การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาวิชาชีพ					✓			
2	การมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี						3	60	✓
	วิสัยทัศน์ด้าน ICT	✓							
	วิสัยทัศน์		✓						
	การมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี					✓			
3	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี						2	40	
	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี	✓							
	การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี					✓			

ตาราง 4 (ต่อ)

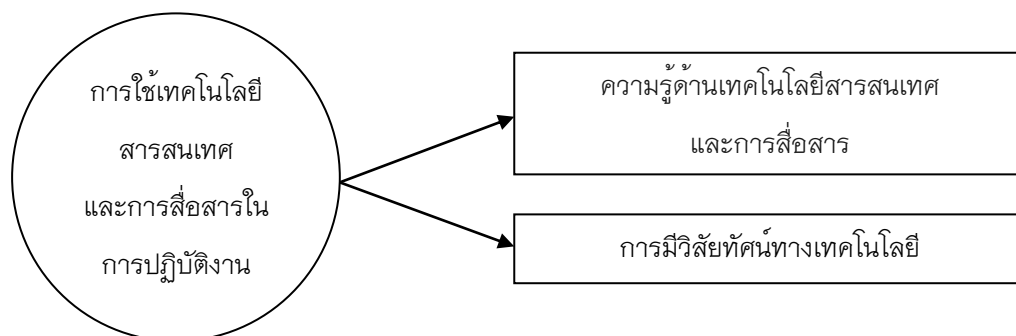
ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ในการปฏิบัติงาน	นักรการศึกษา					ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
		1	2	3	4	5			
		ทวีปเอเชีย (2561)	ทวีปยุโรป (2564)	ทวีปอเมริกา (2566)	ทวีปแอฟริกา (2567)	ทวีปออสเตรเลีย (2567)			
4	การวางแผนยุทธศาสตร์						2	40	
	การวางแผน ICT	✓							
	การวางแผนยุทธศาสตร์		✓						
5	ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง						2	40	
	การพัฒนาวิชาชีพด้าน ICT	✓							
	ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง		✓						
6	การสื่อสารสารสนเทศ						2	40	
	สอนงานและมอบหมายงาน		✓						
	การสื่อสารสารสนเทศ			✓					
7	การเข้าถึงสารสนเทศ						1	20	
	การเข้าถึงสารสนเทศ			✓					
8	การใช้สารสนเทศ						2	40	
	การใช้สารสนเทศ			✓					
	ด้านทักษะ				✓				
9	การผลิตและสร้างสรรค์สารสนเทศ						1	20	
	การผลิตและสร้างสรรค์สารสนเทศ			✓					
10	การจัดการสารสนเทศ						1	20	
	การจัดการสารสนเทศ			✓					
11	การประเมินสารสนเทศ						2	40	
	การประเมินสารสนเทศ			✓					
	การใช้เทคโนโลยีด้านการวัดและประเมินผล					✓			
12	การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี						2	40	
	จรรยาบรรณการใช้สารสนเทศ			✓					
	การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี					✓			

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ในการปฏิบัติงาน	นักการศึกษา					ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
		1	2	3	4	5			
		ทรัพย์ศิริ (2561)	พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564)	วริษา สิทธิคง (2566)	นราธิป บาลลา (2567)	พชร เอมะราช (2567)			
13	ด้านเจตคติ						1	20	
	ด้านเจตคติ				✓				
	รวม	4	4	8	3	5	15		2

จากตาราง 4 สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 13 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 2) การมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาสร้างโมเดลได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

และ การสื่อสาร

ณัฐวรา วงษ์ศรีแก้ว (2566, หน้า 841) ได้สรุปไว้ว่า ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันขั้นสูงสุด

R. Seenivasan (2024, p. 13) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ถูกใช้เป็นเครื่องมือสำหรับนักเรียนในการค้นพบหัวข้อการเรียนรู้ แก้ปัญหา และหาทางออกให้กับปัญหาต่าง ๆ ในกระบวนการเรียนรู้ ICT ทำให้การได้มาซึ่งความรู้เป็นไปได้ง่ายขึ้น และช่วยให้เข้าใจแนวคิดในด้านการเรียนรู้ต่าง ๆ ในขณะที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

Barutoa Ruth Mnisi (2024, p. 129) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในห้องเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีปฏิสัมพันธ์ที่มีความหมายระหว่างผู้เรียนและผู้สอน เพื่อให้สามารถดำเนินต่อไปได้ในยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร นอกจากนี้ เนื่องจากการระเบิดของความรู้ สถาบันการศึกษา รวมถึงโรงเรียน ไม่สามารถทำหน้าที่เป็นเพียงสถานที่ถ่ายทอดความรู้จากครูสู่ผู้เรียน หรือใช้หนังสือเรียนเป็นแหล่งข้อมูลเพียงแหล่งเดียวได้อีกต่อไป

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ที่มี อยู่ในโรงเรียน ซึ่งการจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ แลกเปลี่ยนข้อมูลกับทางคณะครูเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเหมาะสม

2. ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี

นันทพงศ์ มงคลแก้วเลิศ (2566, หน้า 93) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ ทางเทคโนโลยี คือ การแสดงออกทางความคิดเชิงรุกถึงการมองภาพในอนาคตที่ ผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร โดยสื่อสาร ให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด หรือการกระทำเพื่อให้เห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ

ภาคภัท ธนเรืองสุวรรณ (2566, หน้า 15) ได้สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ทาง เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนา เทคโนโลยีทางการศึกษาในอนาคตที่ทันสมัย มีการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกแก่ครูในด้านการ จัดการศึกษาให้ มีความมุ่งมั่น ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ด้านการใช้ทรัพยากรในยุคดิจิทัล นำเสนอมุมมองในเชิงวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีได้อย่างเป็นรูปธรรมแสดงออกถึงการมอง ภาพในอนาคตโดยผสมผสานเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อาจสื่อสารวิสัยทัศน์ในเชิง เทคโนโลยีไปสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

Hongkun Tian (2562, p. 2) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี คือ สิ่งที่เป็นได้รับการพัฒนาอย่างมาก และการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการใช้ทรัพยากรได้ให้คำแนะนำและข้อมูลเชิงลึกมากมายสำหรับการสนับสนุน การตัดสินใจและการปฏิบัติงานของเกษตรกร ซึ่งช่วยรับประกันประสิทธิภาพของการผลิต ทางการเกษตร ดังนั้น เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์วิชันจะถูกนำมาประยุกต์ใช้ในด้าน การเกษตรอัตโนมัติมากขึ้นเรื่อยๆ และจะส่งเสริมการพัฒนาภาคการเกษตรไปสู่ยุค เกษตรกรรมอัจฉริยะ 4.0 อย่างมั่นคง

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมในการมองภาพในอนาคตที่ผู้บริหารมีต่อโรงเรียน โดยผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับ กระบวนการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร มีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนา เทคโนโลยีทางการศึกษาในอนาคตที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงาน อำนวยความ

สะดวกแก่ครูให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

2.4.4 สมรรถนะด้านการบริการที่ดี

2.4.4.1 ความหมายของสมรรถนะด้านการบริการที่ดี

พฤษชาติ พงศ์พิมาย (2558, หน้า 49) ได้สรุปไว้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563, หน้า 42) ได้กล่าวว่า การบริการที่ดี เป็นการให้ความช่วยเหลือ ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่นทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ และชื่นชมองค์กร การบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่างๆ

พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบ บริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของรับบริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น มีความตั้งใจให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และพัฒนาเทคนิค การพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

2.4.4.2 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริการที่ดี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริการที่ดีออกมาได้หลายประการ ดังต่อไปนี้

อริยา คูหา (2559, หน้า 62) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริการที่ดี มี 2 ด้าน ดังนี้ 1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2) ด้านการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

ณิชนิธิ์ จิตต์พิทยกุล (2563, หน้า 7) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริการที่ดี ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) เทคนิคในการให้บริการ 2) บุคลิกภาพ 3) การให้ความสำคัญกับลูกค้า 4) ความกระตือรือร้นในการให้บริการ และ 5) มนุษยสัมพันธ์

ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ (2565, หน้า 20) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริการที่ดี มี 2 ด้าน ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน

กรรณนิกร เกตุบำเพ็ญ (2565, หน้า 3) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริการที่ดี มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความเต็มใจในการบริการ 2) ความตั้งใจในการให้บริการ 3) การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

ปัญญา ปัญญาคำเลิศ (2565, หน้า 26) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริการที่ดี มี 2 ด้าน ดังนี้ 1) ความตั้งใจในการบริการ 2) ความเข้าใจปัญหาของผู้รับบริการ

หลังจากที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดี โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารด้านการบริการที่ดีออกมาดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริการที่ดี

ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี	นักการศึกษา					ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
		1	2	3	4	5			
		อริยา คูหา (2559)	ณิชนิธิ์ จิตต์พิทยกุล (2563)	กรรณนิกร เกตุบำเพ็ญ (2565)	ปัญญา ปัญญาคำเลิศ (2565)	ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ (2565)			
1	การปรับปรุงระบบบริการ						4	80	✓
	การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	✓							
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร								
	การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง			✓					

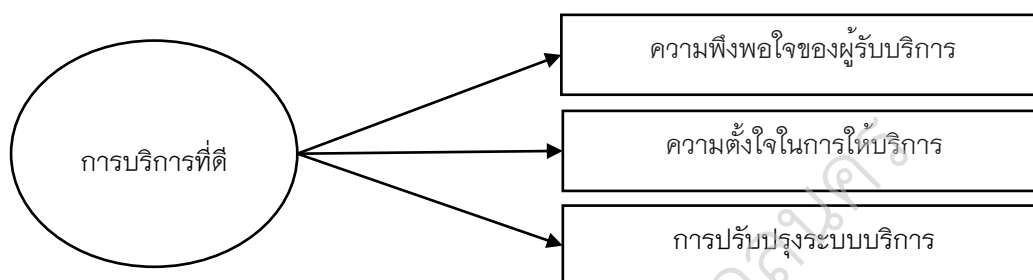
ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี	นักการศึกษา					ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
		1	2	3	4	5			
		อริยา คูหา (2559)	ณิษฐีย์ จิตต์พิทยกุล (2563)	กรรณนิการ เกตุบำรุงเพ็ญ (2565)	ปัญญาดา ปัญญาคำเลิศ (2565)	ชาริณี กิตติกาญจน์โสภณ (2565)			
1	การปรับปรุงระบบบริการ						4	80	✓
	การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	✓							
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร								
	ความเข้าใจในปัญหาของผู้รับบริการ				✓				
2	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ						3	60	✓
	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	✓							
	ความเต็มใจในการบริการ			✓					
	การให้ความสำคัญกับลูกค้า		✓						
3	ความตั้งใจในการให้บริการ						3	60	✓
	ความตั้งใจในการให้บริการ			✓	✓				
	ความกระตือรือร้นในการให้บริการ		✓						
4	สภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน						1	20	
	สภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน				✓				
5	บุคคลิกภาพ						1	20	
	บุคคลิกภาพ		✓						
6	มนุษยสัมพันธ์						1	20	
	มนุษยสัมพันธ์		✓			✓			
7	เทคนิคในการให้บริการ						1	20	
	เทคนิคในการให้บริการ		✓			✓			
	รวม	2	5	3	2	5	14		3

จากตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดี ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 3 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3

ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบด้านการบริการที่ดี จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2) ความตั้งใจในการให้บริการ และ 3) การปรับปรุงระบบบริการ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดี สามารถนำมาสร้างโมเดลได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริการที่ดี

1. ความหมายของความพึงพอใจของผู้รับบริการ

เอกชัย แดบสวัสดิ์ (2565, หน้า 1457) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติสภาวะทางอารมณ์ และความรู้สึกที่ตอบสนองความต้องการเพื่อบรรลุถึงความต้องการหรือจุดมุ่งหมายในสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอก ตามที่ตนเองมีความต้องการคาดหวัง ทั้งความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัยหรือความมั่นคง ความต้องการด้านสังคม และความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแสดงถึงความพอใจชอบใจในสิ่งนั้น ๆ

ปริญ จิวชัยภัก (2564, หน้า 158) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึก ความชอบ ความพอใจ และความต้องการของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการบริการที่ดี ความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ใช้บริการได้รับตอบสนองในสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุเป้าหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

นันทวุฒิ เถาถวิล (2566, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีต่องาน ที่ทำของบุคคล ที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคล อันเกิดจาก การปฏิบัติงาน และได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกอัน มีความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและมีกำลังใจ มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลต่อถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การอีกด้วย

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติสภาวะทางอารมณ์ และความรู้สึกที่ตอบสนองความต้องการ เพื่อบรรลุถึงความต้องการของบุคคลที่มีความพึงพอใจเมื่อบุคคลได้รับการบริการที่ดี ปฏิบัติงาน และได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การอีกด้วย

2. ความตั้งใจในการให้บริการ

ประภัสสร สมสถาน (2562, หน้า 20) คุณลักษณะจิตบริการ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อผู้อื่นโดยผู้อื่นสามารถรับรู้ได้จากการแสดงออก ในลักษณะแวตาท่าทาง คำพูด อารมณ์จากบุคคลนั้น ซึ่งการปฏิบัติด้วยจิต บริการที่ดีนั้นต้องอาศัยการรับรู้ตนเอง การมีแรงจูงใจในตนเอง การมีทัศนคติเชิงบวก การตอบสนองในการกระทำของตนเอง การดูแลเอาใจใส่ และเสียสละเพื่อผู้อื่น และการแก้ไขปัญหา

ศุภัญญา วาริบ่อ (2565, หน้า 85) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ความตั้งใจในการให้บริการไว้ว่า การที่จะดูแลเอาใจใส่ของการให้บริการอย่างตั้งใจ เข้าใจปัญหา หรือความต้องการของลูกค้าที่ต้องการได้รับการตอบสนอง เน้นเรื่องการ บริการและการแก้ไขปัญหาให้ ลูกค้า เปรียบเสมือน “เอาใจเขามาใส่ใจเรา” เอาใจใส่ ตามความต้องการของผู้รับบริการที่แตกต่างกัน

Laura Wirtavuori (2015, p. 6) ได้กล่าวไว้ว่า ความตั้งใจ ในการให้บริการ หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับทัศนคติด้านการบริการ ความเห็นอกเห็นใจ ความกตัญญู ความเป็นอยู่ที่ดี การเสริมพลัง และมิตรภาพ แก่นสำคัญของทัศนคติด้านการบริการคือความตั้งใจที่จะช่วยเหลือ ความตั้งใจ

ที่จะแสวงหาโอกาสในการช่วยเหลือหรือให้บริการ การแสดงความเห็นอกเห็นใจ และการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ความตั้งใจในการให้บริการ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้อื่น โดยผู้อื่นสามารถรับรู้ได้ จากการแสดงออกในลักษณะแววตา กริยา ท่าทาง คำพูด อารมณ์ มีการปฏิบัติ ด้วยจิตบริการที่ดี มีความตั้งใจที่จะแสวงหาโอกาสในการช่วยเหลือหรือให้บริการ แสดงความเห็นอกเห็นใจ และการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม เปรียบเสมือนการเอาใจ เขามาใส่ใจผู้รับบริการตามความต้องการของผู้รับบริการที่แตกต่างกัน

3. ความหมายของการปรับปรุงระบบบริการ

รวิชัย แสนดวง (2565, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงระบบ บริการ คือ การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องศึกษาความต้องการของผู้รับบริการนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนา ระบบในการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ

ปิยะดา มณีกาญจน์ (2566, หน้า 52) ได้สรุปไว้ว่า การปรับปรุง พัฒนาเป็นการนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนางาน ซึ่งอาจจะแก้ไขพัฒนาในส่วน ที่เป็นกระบวนการ วิธีการ ปัจจัยหรือการบันทึกให้ดีขึ้นจนระบบคุณภาพหรือวงจรคุณภาพ เป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

สุวิชัย ศิริโรจน์ (2566, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการปรับปรุง อย่างเป็นระบบ ควรมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร จัดการให้ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยี

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การปรับปรุงระบบบริการ คือ การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง ศึกษาและประเมินความต้องการ และนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนางาน ซึ่งอาจจะ แก้ไขพัฒนาในส่วนที่เป็นกระบวนการและเทคโนโลยีการบริการ มีการติดตามและประเมินผล การบริหารจัดการให้ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และเป้าหมาย

2.4.5 สมรรถนะของการมีวิสัยทัศน์

2.4.5.1 ความหมายของสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 43) ได้สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษามีความเป็นไปได้

พิชญ์ ลาวชัย (2562, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเป็นผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารที่กระตุ้นให้บุคลากรในองค์การได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุดทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเป็นผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารที่กระตุ้นให้บุคลากรในองค์การได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุดทำงานให้เกิดผลสูงสุด

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563, หน้า 81) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาซึ่งจะต้องมีความเป็นไปได้ได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น

พงศ์พิชญ์ นิรุติยานนท์ (2564, หน้า 62) สรุปว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง แผนงาน เป้าหมาย หรือการบูรณาการความรู้ ค่านิยม ประสพการณ์ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาองค์การ

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 28) ได้สรุปไว้ว่า ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำจะต้องมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย และภาระหน้าที่ของหน่วยงานในสถานศึกษา สามารถพัฒนาองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้อยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ เพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดและเผยแพร่ วิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรม บริหารองค์การให้เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ สามารถสื่อสารกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยทันเหตุการณ์ มีความไว้วางใจในทีมงาน เป็นผู้นำที่ดี และรักษาภาพพจน์เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.4.5.2 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ออกมาได้หลายประการ โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ออกมาดังต่อไปนี้

จาตุรงค์ ยตะโคตร (2564, หน้า 21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมีวิสัยทัศน์ มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ประทีป ปัญญา (2564, หน้า 149) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมีวิสัยทัศน์ มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร 2) การสร้างวิสัยทัศน์ 3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4) ความมุ่งมั่น และ 5) การสร้างแรงบันดาลใจ

ณัฐภัทร นวลขาว (2565, หน้า 294) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมีวิสัยทัศน์ มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

พระมหาประยูร ชีรวโร (2565, หน้า 294) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมีวิสัยทัศน์ มี 6 ด้าน ดังนี้ 1) บริหารอย่างมืออาชีพ 2) มุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านคุณธรรมจริยธรรม 3) ก้าวทันเทคโนโลยี 4) นำความรู้สู่สากล 5) ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง และ 6) ชุมชนมีส่วนร่วม

ภัทรยุทธ โสภอัครภรณ์ (2566, หน้า 294) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมีวิสัยทัศน์ มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ผู้บริหารในการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา 2) การรับรู้ของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และ 3) การวางกฎกติกาที่ไม่เคร่งครัดจนเกินไป

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยวิเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ออกมาได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์

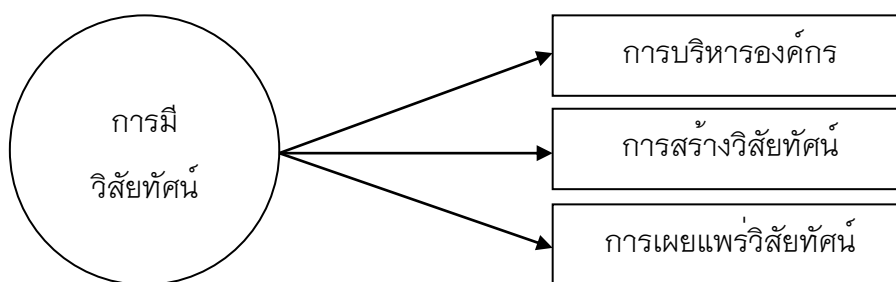
ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	นักการศึกษา					ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
		1	2	3	4	5			
		ภัทรยุทธ โสภณศิริ (2566)	พระมหาประยูร ชีรวโร (2565)	ณัฐภัทร นวลขาว (2565)	จาดรุณค ญะโคตร (2564)	ประทีป ปัญญา (2564)			
1	การเผยแพร่วิสัยทัศน์						4	80	✓
	มุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านคุณธรรมจริยธรรม		✓						
	การเผยแพร่วิสัยทัศน์			✓	✓				
	การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					✓			
2	การบริหารองค์กร						3	60	✓
	ผู้บริหารในการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน ของสถานศึกษา	✓							
	บริหารอย่างมืออาชีพ		✓						
	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี				✓				
3	การสร้างวิสัยทัศน์						3	60	✓
	การสร้างวิสัยทัศน์			✓	✓	✓			
4	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						2	40	
	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์			✓	✓				
5	ก้าวทันเทคโนโลยี						2	40	
	การรับรู้ของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	✓							
	ก้าวทันเทคโนโลยี		✓						
6	การสร้างแรงบันดาลใจ						2	40	
	การสร้างแรงบันดาลใจ					✓			
	นำความรู้สู่สากล		✓						
7	การมีส่วนร่วม						2	40	
	ชุมชนมีส่วนร่วม		✓						
	การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร					✓			

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	นักการศึกษา					ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
		1	2	3	4	5			
		ภักทรุทธ โสภณธรรม (2566)	พระมหาประยูร ธีรโร (2565)	ณัฐภัทร นวลขาว (2565)	จาตุรงค์ ยะตะโคตร (2564)	ประทีป ปัญญา (2564)			
8	ความมุ่งมั่น						1	20	
	ความมุ่งมั่น					✓			
9	การวางกฎกติกาที่ไม่เคร่งครัดจนเกินไป						1	20	
	การวางกฎกติกาที่ไม่เคร่งครัดจนเกินไป	✓							
10	ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง						1	20	
	ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง		✓						
	รวม	3	6	3	4	5	21		3

จากตาราง 6 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 10 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารองค์กร 2) การสร้างวิสัยทัศน์ และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การบริการที่ดี สามารถนำมาสร้างโมเดลได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์

1. ความหมายของการบริหารองค์กร

กฤษฎะ สายสมบัติ (2566, หน้า 62) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการภายในขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง เช่น การทำงานเป็นทีม การมีความสุข มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า อันจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี ทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ องค์กรหรือหน่วยงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ

พระมหาประยูร ชีรวโร (2565, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในการบริหารองค์กรที่ดีมีพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลง ถอดรหัสความคิดจากนามธรรมให้เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ตรงตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ควรจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ ที่เป็นตัวกำหนดทิศทางชัดเจนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารองค์กรตามวิสัยทัศน์ได้

จันทร์ธิดา สุตะदान (2566, หน้า 757) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องกระตุ้นจูงใจบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจ ในการทำงาน ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม และงานที่ตนทำอยู่ซึ่งอาจจะเป็นทั้งความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี หากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดี ต่องานและสภาพแวดล้อมของงาน ตลอดทั้งมีความรู้สึกที่ดี ต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรจะทำงาน ด้วยความสุขและความตั้งใจ

จากข้อมูลข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า การบริหารองค์กร หมายถึง พฤติกรรมในการจัดการต่าง ๆ ภายในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คณะครูในโรงเรียน อยากมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อ

การเปลี่ยนแปลง และสร้างความรู้สึที่ดี ต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยความสุขและความตั้งใจ

2. ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์

ปริญญา สมด้ว (2566, หน้า 152) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแนวคิด เพื่อนำไปสู่การสร้างนโยบาย กระบวนการพัฒนาระบบการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา สามารถสร้างกระบวนการที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ครูเป็นบุคลากรที่เปรียบเสมือนกลไก สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารต้องรู้จักศึกษาตัวแปร ที่เป็นปัจจัย กลวิธี เทคนิค ที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานของตนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ รู้จักใช้ครูอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

นริศศิลป์ โสตาภักดิ์ (2566, หน้า 311) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้าง วิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายเพื่อที่จะได้พบปะกับสมาชิกทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยที่ผู้นำจะต้องสนใจความ คิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือความคิดเห็นที่แตกต่างจากของตนเอง และคนอื่น ๆ

บรรจง ลาวะลี (2566, หน้า 167) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวม การจัดทำวิเคราะห์ข้อมูลการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน การประเมินผล ทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงาน

จากข้อมูลข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวม การจัดทำวิเคราะห์ข้อมูล วิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน เพื่อการบริหารสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ ไม่เพิกเฉยต่อความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นที่ แตกต่างจากของตนเอง

3. ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์

วิชิต สมุจจัยมณ (2553, หน้า 15) ได้สรุปไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของหัวหน้าที่สามารถสื่อสารกับคนในองค์กรให้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจจะปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

รวรรินทร์ เพียรพิทักษ์ (2559, หน้า 43) ได้สรุปไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

วิยะดา หลวงน้อย (2559, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นได้อย่างถูกต้องได้รับการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน หรือกระตุ้นให้คณะครูเกิดความเข้าใจ ยอมรับต่อวิสัยทัศน์ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.4.6 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.4.6.1 ความหมายของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

พุทธชาติ พงศ์พิมาย (2558, หน้า 43) สรุปไว้ว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่เป็นการควบคุมทิศทางการดำเนินงานให้มุ่งวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

ปาริฉัตร ชอชิต (2559, หน้า 38) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์การ ผู้บริหาร จึงต้องคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน ที่ทำออกมา ก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุดอีกทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังมีความตระหนักที่ดีในการช่วยดูแลทรัพยากรและทรัพย์สินขององค์การเสมือนเป็นของตนเอง

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563, หน้า 81) ได้สรุปไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึงการมุ่งเน้นผลปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ผู้บริหาร คำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในงาน และให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด

พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564, หน้า 38) สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์คือการทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ รู้จักวางแผน ตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการบริหารงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 28) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานคุณภาพของงานถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพงานการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง เพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานขององค์กร มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารงานในองค์กรของผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นหลัก สามารถปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ติดผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน และให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด

2.4.6.2 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ออกมาได้หลายประการ โดยสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ออกมาได้ดังต่อไปนี้

วาทิต แสงจันทร์ (2564, หน้า 6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ด้านค่าตอบแทน

สุรพรรณ วีระสอน (2564, หน้า 481) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การตัดสินใจ 5) การสื่อสาร และ 6) การเป็นผู้นำ

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 56) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณภาพของงานในยุคดิจิทัล 2) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล 3) ความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และ 5) ความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

สุรางค์ลักษณ์ พรหมใจสา (2566, หน้า 109) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน 3) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน 4) การให้รางวัลตอบแทน

สุภาภรณ์ ทะวะละ (2566, หน้า 70) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและ 5) ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยวิเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ออกมาได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

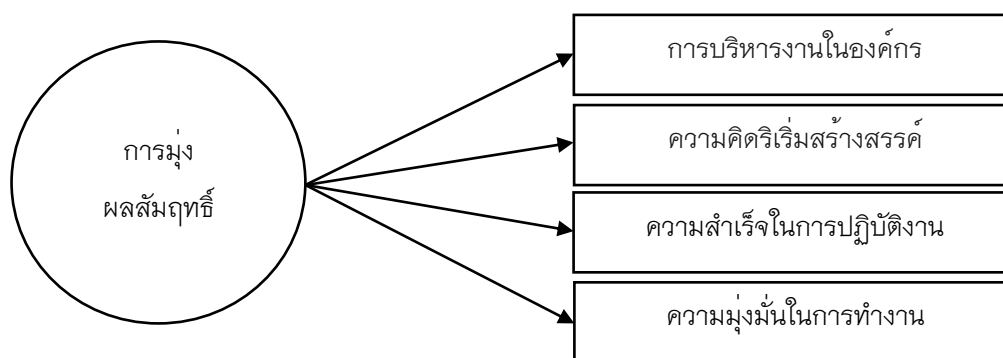
ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	นักการศึกษา					ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรุค
		1	2	3	4	5			
		สุภาภรณ์ ทะวะละ (2566)	วาทีต แสงจันทร์ (2564)	สุพรรณ วีระสอน (2564)	จตุรพล แสนศิลา (2564)	สุรางค์กษณ พรหมใจใส (2566)			
1	ด้านการบริหารงานในองค์กร						4	80	✓
	ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา	✓							
	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		✓						
	การแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหาร				✓				
	การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร					✓			
2	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						4	80	✓
	ด้านคุณภาพของงาน	✓							
	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		✓						
	ด้านคุณภาพของงานในยุคดิจิทัล				✓				
	การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน					✓			
3	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						3	60	✓
	ด้านความคิดริเริ่ม	✓							
	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			✓					
	การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์				✓				
4	ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน						3	60	✓
	ด้านการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน			✓					
	ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง				✓				
	การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน					✓			
5	ด้านการตอบสนอง						2	40	
	ด้านค่าตอบแทน		✓						
	ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรนการปฏิบัติงาน			✓					
6	ด้านการประเมินผล						2	40	
	ด้านการประเมินผล			✓					
	การให้รางวัลตอบแทน					✓			

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	แหล่งข้อมูล สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	นักการศึกษา					ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรุค
		1	2	3	4	5			
		สุภาภรณ์ ทะวะละ (2566)	วาทีต แสงจันทร์ (2564)	สุพรรณ วีระสอน (2564)	จุฑารัตน์ แสนดีลา (2564)	สุรางค์กษณ พรหมใจลา (2566)			
7	ความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา						1	20	
	ความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา				✓				
8	ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ						1	20	
	ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา	✓							
9	ด้านการสืบเสาะหาข้อมูล						1	20	
	ด้านการสืบเสาะหาข้อมูล			✓					
10	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						1	20	
	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		✓						
11	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						1	20	
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		✓						
	รวม	4	5	5	5	6	25		4

จากตาราง 7 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 11 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารงานในองค์กร 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ 4) ความมุ่งมั่นในการทำงาน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถนำมาสร้างโมเดลได้ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1. ความหมายของการบริหารงานในองค์กร

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 53) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานในองค์กร หมายถึงลักษณะที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องมีการแก้ปัญหาและมีความรับผิดชอบในการบริหารงานให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาโดยยึดหลักความคุ้มค่าประหยัดนำเทคนิคใหม่ ๆ

วาทิต แสงจันทร์ (2564, หน้า 75) ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารงานองค์การต่าง ๆ จะมีการจัดรูปแบบการบริหารที่มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับความรับผิดชอบของงาน ดังนั้นการบริหารงานโดยผู้บังคับบัญชาที่มีเหตุผล มีความชัดเจนในการสั่งงานจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานจากพนักงานในหน่วยงานนั้น ๆ

Elma S. Groenewald (2024, p. 115) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม และการทำงานร่วมกัน เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ ยอมรับการกระจายอำนาจ จึงมีทั้งความท้าทายและโอกาสสำหรับการจ้างงานและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การบริหารงานในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว และการทำงานร่วมกัน บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนในการสั่งงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานจากคณะครู และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ความหมายของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ประจักษ์ ภูคัง (2566 หน้า 284) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบใหม่ในการแก้ปัญหา และการทำงานของบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์ พัฒนางานใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าในองค์กร

อมรรัตน์ ศรีพอ (2561, หน้า 50) ได้สรุปไว้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลที่คิดได้กว้างไกล หลายแง่มุม อย่างครอบคลุมทั้งในแนวกว้างและแนวลึก เป็นการขยายขอบเขตของความคิดออกไป จากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ ความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวหรือไม่ซ้ำแบบใคร เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่ไม่สัมพันธ์ให้กลายเป็นสิ่งใหม่ได้อย่างเหมาะสม เป็นความคิดแบบมีอิสระ และคิดหาคำตอบได้โดยไม่มีขอบเขต

นันทิดา จันทรศิริ (2559, หน้า 82) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในเชิงกลยุทธ์ในการจัดการความขัดแย้งในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความสันติ โดยจะดำเนินการในรูปแบบของการวิจัย การสื่อสาร การพูดคุย เพื่อสร้างความเข้าใจรวม จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีความคิดได้กว้างไกล หลายแง่มุมอย่างครอบคลุมทั้งในแนวกว้างและแนวลึก อนุญาตให้คณะครูมีอิสระทางความคิด สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น และกระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าแก่องค์กร

3. ความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปณิดา พละกุล (2557, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่บรรลุเป้าหมายโดยผลงานมีมาตรฐานและมีความเชื่อถือได้ ถูกต้องทันเวลาทันเหตุการณ์และผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

นฤพนธ์ คงเปี่ยม (2563, หน้า 5) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ และยังสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

วาทิต แสงจันทร์ (2564, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารและคณะครูสามารถทำงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุม

4. ความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงาน

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานความสามารถในการพัฒนาตนเองและบุคลากร

เอกภพ โพธิจักร (2557, หน้า 48) ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความตั้งใจแน่วแน่ต่อการทำงาน ความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

สุมาลี มูลคำ (2558, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่า ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ พัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง โดยทุ่มเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีความพยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย

จากข้อมูลข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง ความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ที่มีความตั้งใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ติดตามการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง โดยทุ่มเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อและมีความพยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

หลังจากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาตนเอง มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และ 2) ปรับพฤติกรรมตนเอง
2. ด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) ความร่วมมือ 3) ความสร้างสรรค์ และ 4) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน โดยมี 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 2) การมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี
4. ด้านการบริการที่ดี มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2) ความตั้งใจในการให้บริการ และ 3) การปรับปรุงระบบบริการ
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การบริหารองค์กร 2) การสร้างวิสัยทัศน์ และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์
6. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การบริหารงานในองค์กร 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) คุณภาพของงาน และ 4) ความมุ่งมั่นในการทำงาน

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ดังตาราง 8

ตาราง 8 นิยามขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง คุณลักษณะ และความสามารถที่ แสดงออกมาใน การศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ ติดตามองค์ ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวบรวมและประมวล ความรู้ในการพัฒนา สถานศึกษาและวิชาชีพ และนำมาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นด้านวิชาการ แก่เพื่อนร่วมงาน มีการ วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย เพื่อนำมาประมวลผล ความรู้ในการพัฒนา ตนเอง ให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทั้ง ร่างกาย จิตใจ และ สติปัญญา	1.1 การศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารที่ริเริ่มการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ตามความสนใจของ ตนเอง ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ กำหนดเป้าหมายเกี่ยวข้องกับการ พัฒนาตนเอง อธิบายถึง การเรียนรู้ข้อมูลทางทฤษฎีใหม่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ	1. ผู้บริหารสถานศึกษามี การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ตาม ความสนใจของตนเอง 2. ผู้บริหารสถานศึกษาคอย ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ 3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด เป้าหมายในการพัฒนาตนเอง 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ อธิบายถึงทฤษฎีการเรียนรู้ใหม่ ๆ แก่คณะครูได้
	1.2 การปรับพฤติกรรมตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหาร วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย ประมวลผลความรู้ใน หา แนวทาง และนำหลักการแห่ง พฤติกรรม มาใช้ในการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่พึง ประสงค์ของตนเองทั้ง ร่างกาย จิตใจและสติปัญญา จนถึงการ ประเมินความก้าวหน้าของการ พัฒนาตนเอง	5. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ จุดเด่นจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ 6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ตั้งเป้าหมายหลังจากมีการ วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง 7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ทางพฤติกรรมทั้งทางร่างกายไป ในทิศทางที่ดีมากขึ้น 8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประเมินความก้าวหน้าของการ พัฒนาตนเอง

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการให้ความร่วมมือกับคณะครู และสามารถที่แสดงออกมาในการทำงานเป็นผู้นำในการนำร่วมกันทุกกระบวนการ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีกับคณะครู ใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันไม่ติดอยู่ในกรอบความคิดเก่าๆ และเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	2.1 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการแลกเปลี่ยนข่าวสารและถ่ายทอดข่าวสารของผู้บริหารไปยังคณะทำงาน โดยสามารถส่งสารความรู้ลึกนึกคิด เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารและคณะทำงานเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร และถ่ายทอดข่าวสารกับคณะครูให้เข้าใจตรงกัน 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจตรงกันกับคณะครูเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
	2.2 ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและคณะครู ในการทำกิจกรรมร่วมกันเป้าหมาย เพื่อประโยชน์และความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ร่วมกัน โดยมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการนำร่วมกันทุกกระบวนการ	3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีเป้าหมายร่วมกันตามจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ และความสำเร็จร่วมกัน 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการนำร่วมกันทุกกระบวนการ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่พึงพอใจร่วมกัน
	2.3 ความสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่จะผลิตผลงานหรือทำสิ่งใหม่ ๆ สามารถคิดริเริ่มหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา และพัฒนาสถานศึกษา และต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดริเริ่มที่สร้างขึ้นมาให้เป็นไปได้ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่ยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม	5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนที่ริเริ่มในการผลิตผลงานสร้างนโยบายหรือโครงการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา 6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามที่จะสร้างความคิดริเริ่มที่สร้างขึ้นมาให้เป็นไปได้ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่ยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
2.การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการให้ความร่วมมือกับคณะครู และสามารถที่แสดงออกมาในการทำงานเป็นผู้นำในการนำร่วมกันทุกกระบวนการ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีกับคณะครู ใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันไม่ติดอยู่ในกรอบความคิดเก่า ๆ และเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	2.4 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การปรับปรุงงานเชิงกระบวนการแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่องในทุกวัน ไม่กำหนดกรอบความคิดหรือทัศนคติในการปฏิบัติงาน มองหาความเป็นไปได้อยู่ตลอด ไม่กำหนดมาตรฐานของงานไว้ที่ขั้นต่ำ แต่ปรับปรุงและตั้งเป้าหมายในการพัฒนางานให้ดีที่สุด	7. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานเชิงกระบวนการแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่อง
		8. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กำหนดกรอบความคิดหรือทัศนคติในการปฏิบัติงาน
		9. ผู้บริหารสถานศึกษามองหาความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานปรับปรุงและตั้งเป้าหมายในการพัฒนางานให้ดีที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการรวบรวมถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลและวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่น และคณะครูอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถด้านการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกแก่ครูให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน	3.1 ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ในโรงเรียน ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ แลกเปลี่ยนข้อมูลกับทางคณะครูเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเหมาะสม	1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รวบรวมความรู้ที่มีในโรงเรียนเพื่อสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลของโรงเรียน
		2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้คณะครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
		3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดและสนับสนุนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่คณะครู
		4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม
	3.2 วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมในการมองภาพในอนาคตที่ผู้บริหารมีต่อโรงเรียน โดยผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร มีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในอนาคตที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกแก่ครูให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน	5. ผู้บริหารสถานศึกษาได้มองภาพในการใช้เทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการปฏิบัติงานของคณะครูและถ่ายทอดออกมาได้อย่างเหมาะสม
		6. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้คณะครูใช้เทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้
		7. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดแนวทางในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม
		8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำและข้อมูลเชิงลึกสำหรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อกระตุ้นและอำนวยความสะดวก

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของรับบริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น มีความตั้งใจให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และพัฒนาเทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ	4.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หมายถึง ความรู้สึกทัศนคติสภาวะทางอารมณ์ และความรู้สึกที่ตอบสนองความต้องการเพื่อบรรลุถึงความต้องการของบุคคลที่มีความพึงพอใจเมื่อบุคคลได้รับการบริการที่ดี ปฏิบัติงาน และได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การอีกด้วย	1. ผู้เรียนและชุมชนมีความพึงพอใจ มีความสุข มีขวัญและกำลังใจ กับการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
		2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติสภาวะทางอารมณ์ที่ดีในการให้บริการเพื่อบรรลุถึงความต้องการของผู้เรียนและชุมชน
	4.2 ความตั้งใจในการให้บริการ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้อื่น โดยผู้อื่นสามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกในลักษณะแวตาคา กริยา ท่าทาง คำพูด อารมณ์ มีการปฏิบัติด้วยจิตบริการที่ดี มีความตั้งใจที่จะแสวงหาโอกาสในการช่วยเหลือหรือให้บริการ แสดงความเห็นอกเห็นใจ และการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม เปรียบเสมือนการเอาใจเขามาใส่ใจผู้รับบริการตามความต้องการของผู้รับบริการที่แตกต่างกัน	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกในลักษณะแวตาคา กริยา ท่าทาง คำพูด อารมณ์
		4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาโอกาส ตั้งใจช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกของคณะครูในการปฏิบัติงาน
		5. ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความเห็นอกเห็นใจ ปฏิบัติต่อคณะครูและผู้รับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียม และเอาใจใส่ความต้องการที่แตกต่างกัน

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจใน การปรับปรุงระบบ บริการให้มี ประสิทธิภาพเพื่อ ตอบสนองความพึง พอใจและความต้องการ ของรับบริการ การให้ ความช่วยเหลือหรือการ ดำเนินการเพื่อ ประโยชน์ของผู้อื่น มี ความตั้งใจให้บริการ เพื่อตอบสนองต่อความ พึงพอใจของผู้รับบริการ และพัฒนาเทคนิคการ พัฒนาระบบงานของ องค์การให้เกิดความ สะดวกสบายและความ พึงพอใจต่อผู้รับบริการ	4.3 การปรับปรุงระบบบริการ หมายถึง การตอบสนองความ ต้องการของผู้รับบริการความพึง พอใจของผู้รับบริการหรือ ผู้เกี่ยวข้อง ศึกษาและประเมิน ความต้องการ และนำผลการ ประเมินมาแก้ไขพัฒนางาน ซึ่ง อาจจะแก้ไขพัฒนาในส่วนที่เป็น กระบวนและเทคโนโลยีการบริการ มีการติดตามและประเมินผลการ บริหารจัดการให้ครอบคลุม ภารกิจของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบายและ เป้าหมาย	6. ผู้บริหารสถานศึกษาคอย ศึกษาและประเมินความต้องการ ของผู้รับบริการ เพื่อนำมา ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางาน ใน ส่วนของงานบริการ
		7. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด แนวทางแก้ไขและพัฒนากระบวน และเทคโนโลยีการบริการตามผล ในแบบประเมินความพึงพอใจ ของผู้รับบริการอย่างชัดเจน
		8. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ ปรับปรุงโรงเรียนทั้งทาง ทัศนียภาพโรงเรียนและระบบ การให้บริการของครู เพื่อความ พึงพอใจของผู้เรียนและชุมชน

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการกำหนด และเผยแพร่ วิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทาง การพัฒนาองค์กรที่ เป็นรูปธรรม บริหาร องค์กรให้เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติยอมรับแนวคิด หรือวิธีการใหม่ๆ สามารถสื่อสารกระตุ้น ให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีความ ทนสมัยทันเหตุการณ์ มีความไว้วางใจใน ทีมงาน เป็นผู้นำที่ดี และรักษาภาพพจน์ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้ศักยภาพที่ดีทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด	5.1 การบริหารองค์กร หมายถึง พฤติกรรมในการจัดการต่าง ๆ ภายในองค์กรของผู้บริหาร สถานศึกษา สามารถสร้างแรง บันดาลใจให้คณะครูในโรงเรียน ยากมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างความรู้สึที่ดี ต่อผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากร จะปฏิบัติงานด้วยความสุขและ ความตั้งใจ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างแรงบันดาลใจให้คณะครูใน โรงเรียนอยากมีส่วนร่วมในการ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ทำให้คณะครูมีความรู้สึกที่ดี ต่อ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ คณะครูปฏิบัติงานด้วยความสุข และความตั้งใจ
	5.2 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก ถึงการเก็บรวบรวม การจัดทำ วิเคราะห์ข้อมูล วิสัยทัศน์ของตน ออกมาเป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ ประสบความสำเร็จ ไม่เพิกเฉยต่อ ความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะ ความคิดเห็นที่แตกต่างจากของ ตนเอง	3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วิเคราะห์ทิศทางของโรงเรียนได้ อย่างเหมาะสม 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ออกมาเป็นรูปธรรมได้อย่าง ชัดเจน 5. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและ ไม่เพิกเฉยต่อความคิดเห็นของ ผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นที่ ต่างจากของตนเอง

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการกำหนด และเผยแพร่ วิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทาง การพัฒนาองค์การที่ เป็นรูปธรรม บริหาร องค์การให้เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติยอมรับแนวคิด หรือวิธีการใหม่ๆ สามารถสื่อสารกระตุ้น ใ้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีความ ทนสมัยทันเหตุการณ์ มีความไว้วางใจใน ทีมงาน เป็นผู้นำที่ดี และรักษาภาพพจน์ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้ศักยภาพที่ดีทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด	5.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ความสามารถในการสื่อสารให้คณะ ครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่าง ชัดเจน หรือกระตุ้นให้คณะครูเกิด ความเข้าใจยอมรับ ต่อวิสัยทัศน์ และ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สามารถ ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
		7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กระตุ้นให้คณะครูยอมรับและเต็ม ใจที่จะปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่ กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด
		8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ทำให้คณะครูเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ ให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ทักษะของ ผู้บริหารในการ บริหารงานในองค์กรที่ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานเป็นหลัก สามารถปลูกฝังความ ตระหนักเพื่อส่งเสริม ให้คนในองค์กรมีความ มุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ ติดผล ความก้าวหน้าของการ ดำเนินงานเป็นระยะ อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มี เป้าหมายในการทำงาน ที่ชัดเจน มีความ รับผิดชอบในงาน และให้ผลการ ปฏิบัติงานมีคุณภาพ สูงสุด	6.1 การบริหารงานในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงาน ของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริม ความสามารถในการปรับตัว และ การทำงานร่วมกัน บริหารงานอย่าง มีเหตุผล มีความชัดเจนในการ สั่งงาน ทำให้เกิดความร่วมมือใน การทำงานจากคณะครูและ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ แนวทางเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริม ความสามารถในการปรับตัว และ ทำงานร่วมกันกับคณะครูอย่างมี ประสิทธิภาพ
	6.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารที่มีความคิดได้กว้างไกล หลายแง่มุมอย่างครอบคลุมทั้งใน แนวกว้างและแนวลึกโดย ดำเนินการในรูปแบบของการวิจัย อนุญาตให้คณะครูมีอิสระทาง ความคิด สนับสนุนการทำงานที่ ยืดหยุ่น และกระตุ้นให้บุคลากร ประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายใน การสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าแก่ องค์กร	2. ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานอย่างมีเหตุผล มีความ ชัดเจนในการสั่งงาน ทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานจาก คณะครูและสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา
		3. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดได้กว้างไกล หลายแง่มุม อย่างครอบคลุมทั้งในแนวกว้าง และแนวลึกโดยดำเนินการใน รูปแบบของการวิจัย
		4. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุญาต ให้คณะครูมีอิสระทางความคิด สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น
		5. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่ หลากหลายเพื่อสร้างนวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ทักษะของ ผู้บริหารในการ บริหารงานในองค์กรที่ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานเป็นหลัก สามารถปลูกฝังความ ตระหนักเพื่อส่งเสริม ให้คนในองค์กรมีความ มุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ ติดผล ความก้าวหน้าของการ ดำเนินงานเป็นระยะ อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มี เป้าหมายในการทำงาน ที่ชัดเจน มีความ รับผิดชอบในงาน และให้ผลการ ปฏิบัติงานมีคุณภาพ สูงสุด	6.3 ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ ผู้บริหารและคณะครูสามารถ ทำงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการ ทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้และสามารถ วางแผนป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ได้อย่างครอบคลุม	6. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะ ครูสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ใน การทำงาน เพื่อให้บรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
	6.4 ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง ความเอาใจใส่ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ที่มีความ ตั้งใจและรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ ติดตามการ พัฒนาปรับปรุงการทำงานของ ตนเอง โดยทุ่มเททำงาน อุตุน ไม่ ย่อท้อและมีความพยายาม แก้ปัญหาและอุปสรรคในการ ทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วาง ไว้	7. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนด กลยุทธ์และสามารถวางแผน ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่าง ชัดเจนและครอบคลุม
		8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
		9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ติดตาม พัฒนา และปรับปรุงการ ทำงานของตนเองโดยไม่ย่อท้อต่อ ปัญหาและพยายามแก้ปัญหา และอุปสรรคในการทำงานจน สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พุทชาติ พงศ์พิมาย (2558, หน้า 10-55) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสมรรถนะการบริหาร 3) ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายสมรรถนะพบว่า ระดับสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำสายงานพบว่า มีระดับสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่สำคัญคือ ควรมีการมุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานให้มากยิ่งขึ้น ควรหาวิธีการนำกระบวนการวิจัยมาใช้พัฒนา โดยศึกษาข้อดี ข้อด้อยของการบริการของสถานศึกษา แล้วหาวิธีการพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้นบนฐานข้อมูลการวิจัย ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษแก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้นโดยอาจจัดอยู่ในรูปของกิจกรรม หรือโครงการอบรม เป็นต้น

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 10-55) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 การวิจัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหาร กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลข คณิตมากไปหาน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลข คณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

3. สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิชามญช์ ลาวชัย (2562, หน้า 4-14) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของบริหาร กับการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ ทราบ

1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม 2) การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของบริหาร กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะในการบริหารตนเอง
สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการสื่อสาร
สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

2. การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ การเจรจาต่อรอง การให้ข้อมูลข่าวสาร
การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การวางแผนกำลังคน
การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การสรรหา
การนำเข้าสู่หน่วยงาน และการคัดเลือก

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563, หน้า 19-81) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 2) เพื่อทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

จากผลวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 8 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์
ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และอยู่ในระดับมาก
จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย
และร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านความไว้วางใจกัน ด้านความอิสระที่รับผิดชอบและ
สามารถดูแลตนเองได้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วน
ร่วมในการตัดสินใจ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ และด้าน
ความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน

3. สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

ภัทรพงษ์ สันเทพ (2564, หน้า 243) สมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ
1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการ
ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ
เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน

พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564, หน้า 10-49) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และ 3) เสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และมากที่สุดตามลำดับ
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ลำดับแรก

ของสมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ลำดับแรกของสมรรถนะประจำสายงาน คือ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทั้ง 8 สมรรถนะ มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนทุกสมรรถนะ

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 6 – 70) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมเห็นด้วย อยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุชาวดี จักขุศรี (2565, หน้า 1045) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อตอบสนองต่อการศึกษาที่พลิกผัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในยุคการศึกษาที่พลิกผัน โดยภาพรวมพบว่าความสามารถที่มีอยู่จริงอยู่ในระดับมาก ส่วนความสามารถที่ควรจะมีอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) มีค่าเท่ากับ 0.338 หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคการศึกษาที่พลิกผันของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านความสามารถในการบริหารจัดการอย่างยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วพร้อมพลังเป็นอันดับแรก ($PNI_{Modified} = 0.391$) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านความสามารถในการบริหารงานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ($PNI_{Modified} = 0.353$) จากการวิเคราะห์ทั้งสองสมรรถนะเป็นสมรรถนะที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Mehmet (2021, p. 279) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงตามทัศนะของคณาจารย์ ประเด็นสำคัญ วิจัยเชิงปริมาณนี้มุ่งวิเคราะห์ทั้งระดับทักษะศตวรรษที่ 21 และความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด Uşak ประเทศตุรกี ข้อมูลเก็บจากแบบสอบถามเชิงสัมพันธ์ โดยมีคณาจารย์จำนวน 290 ท่านเข้าร่วม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ “มาตรวัดทักษะผู้บริหารการศึกษาศตวรรษที่ 21” และ “มาตรวัดความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา” นอกจากการวิเคราะห์เชิงพรรณนาแล้ว การวิจัยยังใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างระดับทักษะศตวรรษที่ 21 กับความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งทักษะศตวรรษที่ 21 และความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมาก ที่สำคัญ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่รุนแรงระหว่างระดับทักษะศตวรรษที่ 21 กับความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร
เขต 1 สรุปได้ว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้าน
ซึ่งผู้บริหารเพราะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงาน ซึ่งลักษณะของงานที่มีความต่างตามแต่บริบทของ
สถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องกำหนดวิธีการและเทคนิคที่หลากหลายในการ
ดำเนินงานให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการบริหาร
สถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 กำหนดระยะดำเนินการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

**ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21**

ประกอบด้วย

- 1.1 แหล่งข้อมูล
- 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

**ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประกอบด้วย

- 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

**ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนครเขต 1**

ประกอบด้วย

- 3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ พุทธชาติ พงษ์พิมาย (2558); ปาริฉัตร ช่อชิต (2559); พิชมณัฐ ลาวชัย (2562); นิธิ เรืองสุขอุดม (2563); สิริพร ราศี (2564); ภัทรพงษ์ สันทเพ (2564); พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564); ธวัชชัย แสนดวง (2565); สุขชาติ จักขุศรี (2565) และ Helvacı, M.A., & Yörük, Ş. (2021) เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการนำข้อมูลที่ได้ มาจัดใหม่ให้เป็นระเบียบเพื่อให้ทราบว่าข้อมูลแต่ละค่าหรือข้อมูลแต่ละกลุ่มเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันกี่ครั้ง โดยการสร้างตารางแจกแจงความถี่ และคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด

1.1.3 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วม โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางการบริหารและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ทางการบริหาร การศึกษาและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

ครู มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ แบบสังเคราะห์ องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.2.2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

- 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิให้เขียนชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และสถานที่ทำงาน
- 2) ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)
 - 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้น
เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม เมื่ออาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะและส่งให้ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปใช้ เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามองค์ประกอบสมรรถนะของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1.3.1 ขอนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า
เพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปเก็บรวบรวม
ข้อมูล พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

1.3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่ได้นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบ
แบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์ โดยนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจาก
ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะ
ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนด
(บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.51 ถือว่าเป็น
องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีความเหมาะสม

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในระยนี้ ได้แก่

1.5.1 สถิติที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

1.5.2 สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

การดำเนินงานในระยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต
1 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,095 คน จำแนกเป็น
ผู้บริหารสถานศึกษา 151 คน และครู 1,944 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567, ออนไลน์)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน กำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan, (1970, p. 608 อ้างถึงใน
วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) และผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน
(Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

1) ใช้จำนวนโรงเรียนในแต่ละกลุ่มเครือข่ายเป็นหน่วยสุ่ม ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากลนครเขต 1 ซึ่งได้จำนวน 102 โรงเรียน จาก 170 โรงเรียน ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายธาตุเชิงชุม	จำนวน	10 โรงเรียน
	กลุ่มตัวอย่าง	6 โรงเรียน
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายไตรศิวา	จำนวน	13 โรงเรียน
	กลุ่มตัวอย่าง	8 โรงเรียน
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายขมิ้นหนองลาด	จำนวน	10 โรงเรียน
	กลุ่มตัวอย่าง	6 โรงเรียน
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยยางพังขว้าง	จำนวน	12 โรงเรียน
	กลุ่มตัวอย่าง	7 โรงเรียน
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายหนองหารหลวง	จำนวน	12 โรงเรียน
	กลุ่มตัวอย่าง	7 โรงเรียน
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายถิ่นภูไท	จำนวน	10 โรงเรียน
	กลุ่มตัวอย่าง	6 โรงเรียน
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายกุสุมาลย์ 1	จำนวน	13 โรงเรียน
	กลุ่มตัวอย่าง	8 โรงเรียน
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายกุสุมาลย์ 2	จำนวน	12 โรงเรียน
	กลุ่มตัวอย่าง	7 โรงเรียน
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตองโขบ	จำนวน	10 โรงเรียน
เหล่าโพนค้อสามัคคี	กลุ่มตัวอย่าง	6 โรงเรียน
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายแมคคานพลังวิทย์	จำนวน	8 โรงเรียน
	กลุ่มตัวอย่าง	5 โรงเรียน
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายโพนสามัคคี	จำนวน	9 โรงเรียน
	กลุ่มตัวอย่าง	5 โรงเรียน
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายนาแก้วบ้านแป้น	จำนวน	11 โรงเรียน
	กลุ่มตัวอย่าง	7 โรงเรียน
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายภูพานทอง	จำนวน	9 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายภูผายล	กลุ่มตัวอย่าง	5 โรงเรียน
	จำนวน	7 โรงเรียน
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเต่างอย	กลุ่มตัวอย่าง	4 โรงเรียน
	จำนวน	10 โรงเรียน
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายกุดบาก	กลุ่มตัวอย่าง	6 โรงเรียน
	จำนวน	14 โรงเรียน
	กลุ่มตัวอย่าง	9 โรงเรียน

2) ใช้โรงเรียนที่ได้จากข้อ 2.1.2 เป็นหน่วยส่มผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน

3) ใช้โรงเรียนที่ได้จากข้อ 2.1.2 เป็นหน่วยส่มครู ผู้วิจัยใช้การส่มอย่างง่าย โดยการจับสลากและเก็บคืนกล่อง ใช้เกณฑ์ร้อยละ 69 ซึ่งจะได้จำนวนครู 225 คน

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 327 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 102 คน และครู จำนวน 225 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ศูนย์อำนวยการเครือข่าย	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ธาตุเชิงชุม	1	โรงเรียนอนุบาลสกลนคร	1	88	89	1	3	4
	2	โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล	1	73	74	1	2	3
	3	โรงเรียนสกลนคร (วันครู2501)	1	8	9	1	4	5
	4	บ้านกสมโสง	1	8	9	1	3	4
	5	โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)	1	33	34	1	2	3

ตาราง 9 (ต่อ)

ศูนย์อำนวยการเครือข่าย	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
	6	โรงเรียนบ้านดอนหมูโพธิ์ศรี (ชุมชนพัฒนา)	1	4	5	1	2	3
	รวม		6	234	240	6	16	22
ไตร คิลา	7	โรงเรียนบ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง	1	13	14	1	3	4
	8	โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ผดุงวิทยา	1	7	8	1	1	2
	9	โรงเรียนป่าหว้าน	1	6	7	1	2	3
	10	โรงเรียนศิริราษฎร์รังสรรค์	1	16	17	1	2	3
	11	โรงเรียนดอนเชียงบาลราษฎร์ บำรุงศิลป์	1	6	7	1	3	4
	12	โรงเรียนท่าแร่	1	23	24	1	2	3
	13	โรงเรียนวัดควนท่าแร่	1	12	11	1	1	2
	รวม			71	77	6	14	20
ขม้น - หน อง งาด	14	โรงเรียนบ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	4	5
	15	โรงเรียนโคกเลาะวิทยาคาร	1	13	14	1	2	3
	16	โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร	1	15	16	1	2	3
	17	โรงเรียนบ้านดอนแคน “ครูราษฎร์ผดุงวิทย์”	1	13	14	1	3	4
	18	โรงเรียนบ้านท่าม่วง	1	5	6	1	3	4
	19	โรงเรียนบ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	1	15	16	1	2	3
	รวม		6	75	81	6	16	22
ห้วย ยาง พัง ข้า ง	20	โรงเรียนบ้านพังขวางวัฒนศิลป์	1	10	11	1	2	3
	21	โรงเรียนบ้านพังขวางเหนือ 909 กรป.กลางอุบลรัตน์	1	6	7	1	1	2
	22	โรงเรียนห้วยทรายวิทยา	1	10	11	1	2	3

ตาราง 9 (ต่อ)

ศูนย์อำนวยการเครือข่าย	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ห้วย ยาง พัง งา	23	โรงเรียนบ้านดงชุมข้าว “คุรุราษฎร์รังสรรค์”	1	11	12	1	2	3
	24	โรงเรียนบ้านนาคำวิทยาคาร	1	14	15	1	3	4
	25	โรงเรียนบ้านบอนสหราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	3	4
	26	โรงเรียนบ้านพะเนาวิราษฎร์บำรุง	1	16	17	1	3	4
	รวม		7	81	88	7	16	23
หนอง หาร หลวง	27	โรงเรียนบ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	1	15	16	1	5	6
	28	โรงเรียนบ้านโคกก่องสหมิตรวิทยาคาร	1	13	14	1	1	2
	29	โรงเรียนบ้านหนองนาเล็ด	1	13	14	1	2	3
	30	โรงเรียนบ้านกุดแซ่	1	5	6	1	2	3
	31	โรงเรียนบ้านดอนยาง (สหราษฎร์บำรุงวิทย)	1	10	11	1	2	2
	32	โรงเรียนบ้านหนองสระ	1	4	5	1	3	4
	33	โรงเรียนบ้านทาวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย”	1	12	13	1	2	3
	รวม		7	72	79	7	17	24
ถิ่น ภู ไท	34	โรงเรียนบ้านนาทับแก	1	6	7	1	2	3
	35	โรงเรียนบ้านหนองไผ่	1	14	15	1	3	4
	36	โรงเรียนบ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ์	1	6	7	1	1	2
	37	โรงเรียนชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม	1	13	14	1	3	4
	38	โรงเรียนผักแพวบำรุงวิทยา	1	6	7	1	3	4
	39	โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ	1	5	6	1	2	3
	รวม		6	62	69	7	17	24

ตาราง 9 (ต่อ)

ศูนย์อำนวยความสะดวก	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
กุสุมา ลย์ 1	40	โรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์	1	27	28	1	4	5
	41	โรงเรียนบ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา	1	10	11	1	3	4
	42	โรงเรียนบ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	1	10	11	1	3	4
	43	โรงเรียนบ้านโพนแพงเจียรนวนนทอุทิศ 5	1	27	28	1	1	2
	44	โรงเรียนชุมชนนิรมัย	1	10	11	1	2	3
	45	โรงเรียนบ้านนาดี	1	6	7	1	2	3
	46	โรงเรียนไพศาลวิทยา	1	9	10	1	2	3
	รวม		8	99	106	7	17	24
กุสุมา ลย์ 2	47	โรงเรียนชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211	1	15	16	1	2	3
	48	โรงเรียนบ้านโคกสะอาด	1	4	5	1	2	3
	49	โรงเรียนบ้านจิวราษฎร์บำรุง	1	9	10	1	2	3
	50	โรงเรียนบ้านซ่งเต่า	1	7	8	1	2	3
	51	โรงเรียนบ้านนาเพียงสว่างวิทยานุกูล	1	22	23	1	2	3
	52	โรงเรียนบ้านนาเพียงเก่า สนธิราษฎร์สามัคคี	1	9	10	1	4	4
	53	โรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	1	13	14	1	3	3
	รวม		7	79	86	7	17	24
ตอง โขบ เหล่า โพน ค้อ สามัค คี	54	โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ	1	26	27	1	3	4
	55	โรงเรียนบ้านตองโขบ	1	11	12	1	2	3
	56	โรงเรียนบ้านห้วยทาบวิทยาคาร	1	14	15	1	3	4
	57	โรงเรียนบ้านนามนประชาสามัคคี	1	5	6	1	1	2
	58	โรงเรียนบ้านห้วยยาง	1	14	15	1	3	4
	59	โรงเรียนบ้านดงเหียน	1	3	4	1	2	3
	รวม		6	86	93	4	17	24

ตาราง 8 (ต่อ)

ศูนย์อำนวยการเครือข่าย	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
แมต ดาน พลัง วิทย์	60	โรงเรียนบ้านด่านม่วงคำ	1	5	6	1	3	4
	61	โรงเรียนบ้านม่วงไข่มุขราษฎร์สงเคราะห์	1	13	14	1	4	5
	62	โรงเรียนบ้านแมตนาทม	1	14	15	1	5	6
	63	โรงเรียนบ้านโพทองประชาอุทิศ	1	10	11	1	2	3
	64	โรงเรียนบ้านไธนาดี	1	14	15	1	3	4
	รวม		5	75	80	5	17	22
โพ น สาม ัคคี	65	โรงเรียนอนุบาลโพธิ์นาแก้ว	1	10	11	1	2	3
	66	โรงเรียนบ้านวังปลาเชื่อม	1	4	5	1	2	3
	67	โรงเรียนบ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ	1	13	14	1	3	4
	68	โรงเรียนบ้านทุ่งสหราษฎร์บำรุง	1	11	12	1	3	4
	69	โรงเรียนบ้านป่าวาง	1	12	13	1	3	4
	70	โรงเรียนบ้านเชียงสีราษฎร์อำนวยการ	1	14	15	1	2	3
	71	โรงเรียนบ้านโนนสูง	1	14	15	1	2	3
	รวม		7	78	85	7	17	24
นา แก้ว บ้าน แป้น	72	โรงเรียนบ้านนาเดื่อ	1	11	12	1	3	4
	73	โรงเรียนนาแก้วพิทยาคม	1	14	15	1	4	5
	74	โรงเรียนบ้านหนองกระบอกราษฎร์อุทิศวิทยา	1	14	15	1	2	3
	75	โรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ	1	13	14	1	2	3
	76	โรงเรียนหนองผือเทพนิมิต	1	14	15	1	1	2
	77	โรงเรียนบ้านน้ำพุราษฎร์สงเคราะห์	1	5	6	1	2	3
	78	โรงเรียนโพธิ์งามโคกวิทยา	1	6	7	1	3	4
	รวม		7	77	84	7	17	24

ตาราง 8 (ต่อ)

ศูนย์อำนวยการเครือข่าย	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ภูพาน ทอง	79	โรงเรียนชุมชนบ้านสร้างค้อ	1	20	21	1	3	4
	80	โรงเรียนบ้านสะพานสาม	1	6	7	1	1	2
	81	โรงเรียนบ้านสร้างแก้วราษฎร์พัฒนา	1	6	7	1	2	3
	82	โรงเรียนบ้านดอนราษฎร์ดำรงวิทย์	1	13	14	1	1	1
	83	โรงเรียนบ้านใหม่พัฒนา	1	10	11	1	2	3
	84	โรงเรียนบ้านหลุบเลา	1	14	15	1	4	4
	รวม		6	69	75	6	12	18
ภูผายล	85	โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง	1	17	18	1	1	2
	86	โรงเรียนบ้านบ่อเดือนห้า	1	9	10	1	1	2
	87	โรงเรียนอนุบาลภูพาน	1	14	15	1	4	5
	88	โรงเรียนกปลาชีวนาไค	1	14	15	1	3	4
	89	โรงเรียนบ้านหนองครองราษฎร์ประสงค์	1	9	10	1	1	2
	รวม		5	63	68	5	10	15
เตา งอย	90	โรงเรียนอนุบาลเต่างอย	1	17	18	1	3	4
	91	โรงเรียนบ้านนาตาลคำชะ	1	14	15	1	1	2
	92	โรงเรียนบ้านนาอ่างม่วงคำ	1	16	17	1	2	3
	93	โรงเรียนบ้านดงหลวง	1	14	15	1	3	4
	94	โรงเรียนบ้านโคกกลาง	1	15	16	1	3	4
	95	โรงเรียนบ้านจันทร์เพ็ญ	1	13	14	1	3	4
	รวม		6	89	95	7	17	24

ตาราง 8 (ต่อ)

ศูนย์อำนวยการเครือข่าย	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
กุด บาก	96	โรงเรียนกุดบากราษฎร์บำรุง	1	21	22	1	2	3
	97	โรงเรียนบ้านกุดแฮดวัฒนราษฎร์ผดุง	1	12	13	1	2	3
	98	โรงเรียนบ้านนาขาม	1	11	12	1	2	3
	99	โรงเรียนบ้านโพนงามคุรุราษฎร์วิทยา	1	10	11	1	1	0
	100	โรงเรียนบ้านค้อน้อย	1	6	7	1	5	5
	101	โรงเรียนบ้านค้อใหญ่	1	13	14	1	1	2
	102	โรงเรียนชุมชนบ้านกุดไผ่	1	15	16	1	2	2
	รวม		7	88	93	7	15	28
รวม			102	1398	1500	102	225	327

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการ สังเคราะห์องค์ประกอบและประเมินความเหมาะสมในระยะที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก

ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบบตอบสนองคู่ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ ลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) ซึ่งมีรายละเอียดคะแนนที่ให้ ความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับมากน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและ สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2.2 การสร้างและตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากกรอบแนวคิดการวิจัยมาร่างแบบสอบถามเพื่อ ใช้สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แล้วนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ความ ครบคลุมขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ความถูกต้องเหมาะสมในการใช้ภาษา ความ เรียบร้อย และนำเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

เมื่อพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยจึงส่งหนังสือขอความ อนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อ ตรวจสอบข้อคำถามทางไพบรณีย์ จากนั้นจึงประสานขอรับแบบสอบถามคืน เพื่อทำการ วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ในการนำข้อมูลไปหาความสอดคล้องโดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มี ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยาม ศัพท์เฉพาะ

2) นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความ เหมาะสม และความสอดคล้องของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence/IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อคัดเลือกเฉพาะข้อ คำถามที่มีค่า IOC = .50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/เนื้อหาที่ มุ่งวัด โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามคำศัพท์เฉพาะ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือไม่

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามคำศัพท์
เฉพาะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาปริญญาเอก และ
เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
ทางการศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการ
บริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

ครูผู้สอน ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีวิทย
ฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) ผู้บริหารและครู
ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แล้วนำข้อมูลที่ได้รวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ
ดังนี้

หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์
ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) โดยใช้ค่าความสัมพันธ์ราย
ข้อโดยการวิเคราะห์แบบเพียสัน โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.26

หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และจำแนก
ตามแบบสอบถามแต่ละด้านของตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha
Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า
0.70 ขึ้นไป (วาริ พึงสวัสดิ์, 2551, หน้า 258)

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีหนังสือราชการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการตอบแบบสอบถาม

2.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือราชการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Education Area Management Support System : AMSS++) ในรูปแบบของ Google Form โดยในหนังสือราชการจะมี QR code ของแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้สามารถทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ พร้อมทั้งระบุเวลาให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ หรือเร็วที่สุดเท่าที่ผู้ตอบจะกรุณาได้ จำนวน 327 ฉบับ

2.3.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป และหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Education Area Management Support System : AMSS++) จนได้รับจำนวนแบบสอบถามครบ 327 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป

2.3.4 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2.4 วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

2.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ระดับการศึกษา โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ

2.4.2 วิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 65) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.3 จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 โดยคำนวณค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs
Index, PNI_{modified}) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 279)

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะนี้ ได้แก่

2.5.1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น
ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน

2.5.2 สถิติที่ใช้จัดลำดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ค่าดัชนี Modified
Priority Needs Index (PNI_{modified}) ด้วยสูตร $PNI_{modified} = (I - D) / D$

I หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

D หมายถึง สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

นำสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 แต่ละด้าน มาหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีคุณสมบัติ ดังนี้

3.1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก และเป็นผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.1.3 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด และการศึกษาแบบเข้มจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่ง และหน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับแบบตอบสนองคู่

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1) เลือกองค์ประกอบในระยะที่ 2 ที่มีค่า $PNI_{modified}$ ไม่น้อยกว่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวม มากำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2) ศึกษาแนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แหล่งข้อมูลในการวิจัยขั้นนี้ ได้แก่ เอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และบทความ

3) ร่างแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4) นำร่างแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

5) ปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6) จัดพิมพ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ฉบับร่าง เพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.3.2 นำหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พร้อมด้วยแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 1 ฉบับ เพื่อขอร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งและเก็บด้วยตนเอง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายข้อ โดยใช้การหาความถี่ ข้อคำถามแนวทางพัฒนาที่มีความถี่เฉลี่ยอยู่ที่ 4 ขึ้นไป ถือเป็นแนวทางพัฒนาที่มีความเหมาะสม

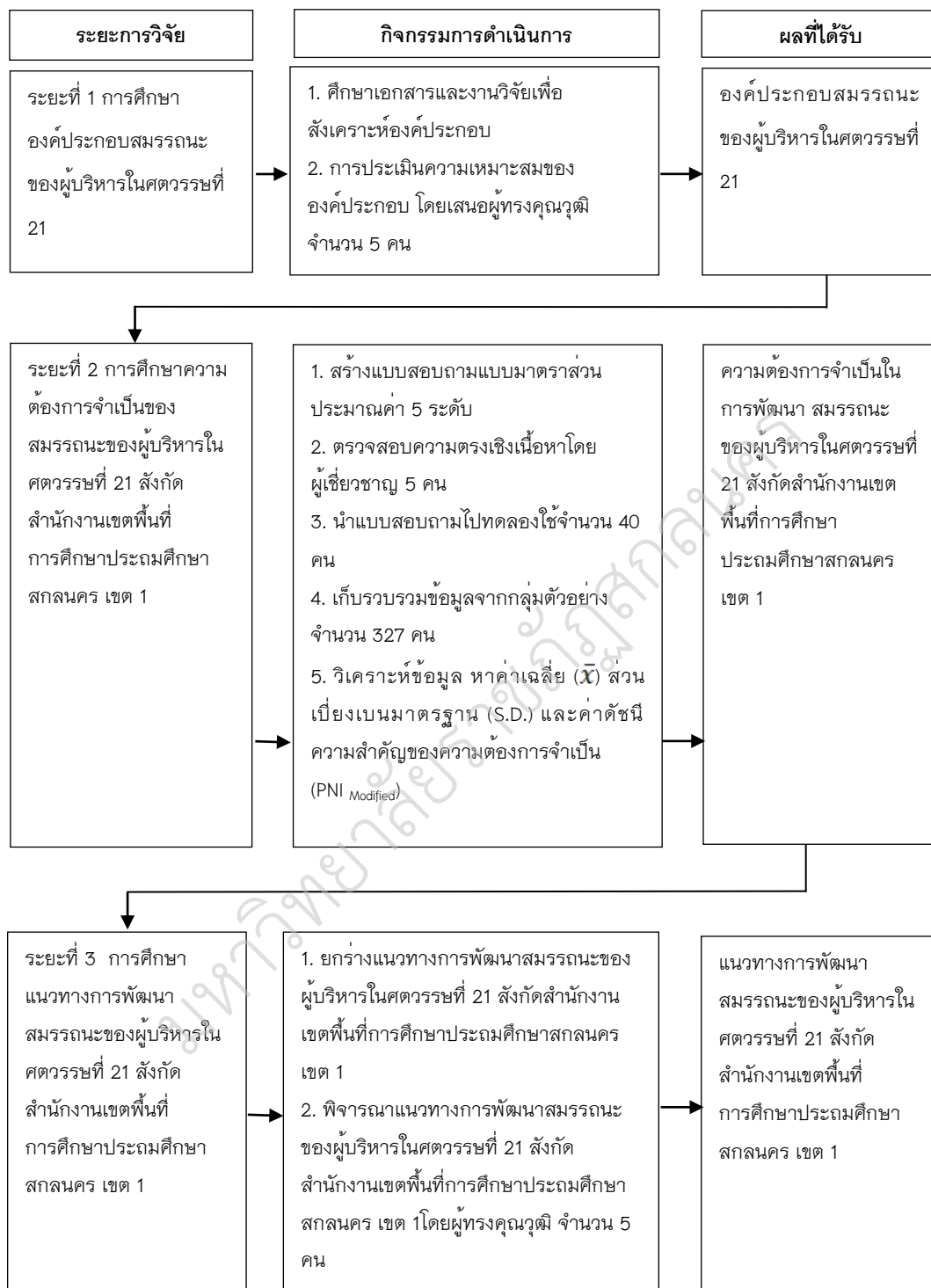
3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา

(ContentAnalysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดที่รวบรวมได้ จัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

จากที่กล่าวมา สรุปกระบวนการดำเนินการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังภาพประกอบ 9 และตาราง 10



ภาพประกอบ 9 ระยะการวิจัย

ตาราง 10 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	สถิติที่ใช้/เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบและกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบความสัมพันธ์ของผู้นำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	- ความถี่ - ร้อยละ - ค่าเฉลี่ย	องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	พฤษภาคม 2566 – สิงหาคม 2566
	ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน	แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ประเมินศึกษา สกปรนคร เขต 1 ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ	

ตาราง 10 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	สถิติที่ใช้/เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	- ประชากร จำนวน 327 คน - ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน	แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - ค่าอำนาจจำแนก - ค่าความเชื่อมั่น	ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ตุลาคม 2566 – กุมภาพันธ์ 2567
	ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1					
	ขั้นตอนที่ 5 จัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	-	-	- PNI _{modified}	พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	

ตาราง 10 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	สถิติที่ใช้/เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 3 ศึกษา แนวทางการพัฒนา ของสมรรถนะของ ผู้บริหาร สถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	ขั้นตอนที่ 6 ศึกษาแนวทางในการ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	- เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนา	แบบสอบถามชนิด มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)	- ความถี่ - ร้อยละ - ค่าเฉลี่ย	แนวทางในการ พัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหาร สถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	มีนาคม 2567
	ขั้นตอนที่ 7 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางในการ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต	-ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	ประเมินความ เหมาะสมและ ความเป็นไปได้ มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน - การวิเคราะห์ ปัญหาโดยคำถาม ปลายเปิด		

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของสมรรถนะของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21
- ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะ
ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารใน
ศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$PNI_{modified}$ แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index)

ของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

I แทน สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

D แทน สภาพปัจจุบันของความสำนึกรับผิดชอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการบริการที่ดี 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 6) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมีรายละเอียดดังตาราง 11

ตาราง 11 การยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ จากแบบสอบถาม		ระดับความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การพัฒนาตนเอง			
	การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม	5.00	0.00	มากที่สุด
	การปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด
2	การทำงานเป็นทีม			
	การติดต่อสื่อสาร	4.60	0.49	มากที่สุด
	ความร่วมมือ	5.00	0.00	มากที่สุด
	ความสร้างสรรค์	5.00	0.00	มากที่สุด
	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.44	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	4.85	0.23	มากที่สุด
3	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน			
	ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	5.00	0.00	มากที่สุด
	วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	5.00	0.00	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด
4	การบริการที่ดี			
	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	5.00	0.00	มากที่สุด
	ความตั้งใจในการให้บริการ	5.00	0.00	มากที่สุด
	การปรับปรุงระบบบริการ	4.60	0.49	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	4.87	0.16	มากที่สุด
5	การมีวิสัยทัศน์			
	การบริหารองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด
	การสร้างวิสัยทัศน์	4.80	0.45	มากที่สุด
	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.80	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	4.87	0.30	มากที่สุด
6	การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
	การบริหารงานในองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด
	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.80	0.45	มากที่สุด
	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
	ความมุ่งมั่นในการทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	4.95	0.11	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด		4.92	0.13	มากที่สุด

จากตาราง 11 การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) การพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.95$, S.D. = 0.11) การบริการที่ดี ($\bar{x} = 4.87$, S.D. = 0.16) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.87$, S.D. = 0.30) และ การทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.85$, S.D. = 0.23) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 มีรายละเอียด ดังตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	102	31.19
ครู	225	68.81
รวม	327	100
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 – 10 ปี	175	53.52
11-20 ปี	82	25.08
21 ปี ขึ้นไป	70	21.41
รวม	327	100
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	197	60.24
ปริญญาโท	119	36.39
ปริญญาเอก	11	3.36
รวม	327	100

จากตาราง 12 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 327 คน เป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.19 เป็นครู 225 คน คิดเป็นร้อยละ 68.81

มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 53.52
 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.08 ประสบการณ์
 ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21.41 ระดับการศึกษาระดับ
 ปริญญาตรี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 60.24 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท
 จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 36.39 ระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 11 คน
 คิดเป็นร้อยละ 3.36

ตาราง 13 สรุปสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะผู้บริหาร
 สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาตนเอง	4.35	0.68	มาก	4.80	0.37	มากที่สุด
2. การทำงานเป็นทีม	4.36	0.59	มาก	4.76	0.39	มากที่สุด
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการปฏิบัติงาน	4.45	0.57	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด
4. การบริการที่ดี	4.40	0.70	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด
5. การมีวิสัยทัศน์	4.39	0.74	มาก	4.85	0.34	มากที่สุด
6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.42	0.64	มาก	4.84	0.32	มากที่สุด
รวม	4.40	0.65	มาก	4.82	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน
 ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาพรวมอยู่ใน
 ระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ การใช้เทคโนโลยี
 สารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.58) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.64) การบริการที่ดี ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.70) การมีวิสัยทัศน์
 ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.74) การทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.59) และการพัฒนา
 ตนเอง ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็น ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.85$, S.D.

= 0.34) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.85, S.D. = 0.35) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x}$ = 4.84, S.D. = 0.32) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{x}$ = 4.83, S.D. = 0.37) การพัฒนาตนเอง ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 0.37) และการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.76, S.D. = 0.39) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาตนเอง						
1.1 การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม						
1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ตามความสนใจของตนเอง	4.36	0.76	มาก	4.80	0.43	มากที่สุด
1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาคอยติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ	4.47	0.76	มาก	4.87	0.37	มากที่สุด
1.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง	4.46	0.69	มาก	4.82	0.44	มากที่สุด
1.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายถึงทฤษฎีการเรียนรู้ใหม่ๆแก่คณะครูได้	4.28	0.81	มาก	4.75	0.48	มากที่สุด
1.2 การประพฤติกรรมตนเอง						
1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ	4.25	0.87	มาก	4.75	0.48	มากที่สุด
1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายหลังจากมีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง	4.25	0.83	มาก	4.76	0.50	มากที่สุด
1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกทางพฤติกรรมทั้งทางร่างกายไปในทิศทางที่ดีมากขึ้น	4.36	0.74	มาก	4.83	0.43	มากที่สุด
1.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาตนเอง	4.42	0.70	มาก	4.83	0.40	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.35	0.68	มาก	4.80	0.37	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. การทำงานเป็นทีม						
2.1 การติดต่อสื่อสาร						
2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและถ่ายทอดข่าวสารกับคณะครูให้เข้าใจตรงกัน	4.41	0.68	มาก	4.77	0.47	มากที่สุด
2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจตรงกันกับคณะครูเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.64	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2 ความร่วมมือ						
2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีเป้าหมายร่วมกันตามจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์และความสำเร็จร่วมกัน	4.51	0.63	มากที่สุด	4.86	0.41	มากที่สุด
2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการนำร่วมกันทุกกระบวนการเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่พึงพอใจร่วมกัน	4.38	0.73	มาก	4.83	0.43	มากที่สุด
2.3 ความสร้างสรรค์						
2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนที่ริเริ่มในการผลิตผลงานสร้างนโยบายหรือโครงการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา	4.34	0.82	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด
2.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามที่จะสร้างความคิดริเริ่มที่สร้างขึ้นมาให้เป็นไปได้ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่ยั่งยืนประโยชน์ต่อสังคม	4.38	0.75	มาก	4.83	0.40	มากที่สุด
2.4 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
2.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานเชิงกระบวนการแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.76	มาก	4.82	0.44	มากที่สุด
2.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กำหนดกรอบความคิดหรือทัศนคติในการปฏิบัติงาน	4.00	1.13	มาก	4.30	1.23	มาก
2.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามองหาความเป็นไปได้ใหม่ๆในการปฏิบัติงานปรับปรุงและตั้งเป้าหมายในการพัฒนางานให้ดีที่สุด	4.48	0.66	มาก	4.85	0.42	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.36	0.59	มาก	4.76	0.39	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน						
3.1 ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้รวบรวมความรู้ที่มีในโรงเรียนเพื่อสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลของโรงเรียน	4.38	0.66	มาก	4.80	0.42	มากที่สุด
3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้คณะครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	4.59	0.58	มากที่สุด	4.90	0.34	มากที่สุด
3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดและสนับสนุนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่คณะครู	4.37	0.74	มาก	4.85	0.42	มากที่สุด
3.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเหมาะสม	4.56	0.66	มากที่สุด	4.86	0.41	มากที่สุด
3.2 วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี						
3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้มองภาพในการใช้เทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการปฏิบัติงานของคณะครูและถ่ายทอดออกมาได้อย่างเหมาะสม	4.42	0.68	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้คณะครูใช้เทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.51	0.66	มากที่สุด	4.87	0.37	มากที่สุด
3.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดแนวทางในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.48	0.66	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
3.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำและข้อมูลเชิงลึกสำหรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อกระตุ้น และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.33	0.73	มาก	4.87	0.37	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.45	0.57	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. การบริการที่ดี						
4.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ						
4.1.1 ผู้เรียนและชุมชนมีความพึงพอใจ มีความสุข มีขวัญและกำลังใจ กับการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา	4.41	0.71	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด
4.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติสภาวะทางอารมณ์ที่ดีในการให้บริการเพื่อบรรลุถึงความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	4.42	0.78	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด
4.2 ความตั้งใจในการให้บริการ						
4.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกในลักษณะแววตา กริยา ท่าทาง คำพูด อารมณ์	4.39	0.76	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด
4.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาโอกาส ตั้งใจช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกของคณะครูในการปฏิบัติงาน	4.45	0.81	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
4.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความเห็นอกเห็นใจ ปฏิบัติต่อคณะครูและผู้รับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียม และเอาใจใส่ความต้องการที่แตกต่างกัน	4.40	0.84	มาก	4.83	0.40	มากที่สุด
4.3 การปรับปรุงระบบบริการ						
4.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาคอยศึกษาและประเมินความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางาน ในส่วนของงานบริการ	4.32	0.81	มาก	4.83	0.40	มากที่สุด
4.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางแก้ไขและพัฒนากระบวนการและเทคโนโลยีการบริการตามผลในแบบประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างชัดเจน	4.41	0.72	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
4.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับปรุงโรงเรียนทั้งทางทัศนียภาพโรงเรียนและระบบการให้บริการของครู เพื่อความพึงพอใจของผู้เรียนและชุมชน	4.45	0.77	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.40	0.70	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5. การมีวิสัยทัศน์						
5.1 การบริหารองค์กร						
5.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คณะครูในโรงเรียนอยากมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.33	0.84	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
5.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้คณะครูมีความรู้สึกที่ดี ต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้คณะครูปฏิบัติงานด้วยความสุขและความตั้งใจ	4.38	0.79	มาก	4.87	0.37	มากที่สุด
5.2 การสร้างวิสัยทัศน์						
5.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ทิศทางของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.35	0.88	มาก	4.87	0.37	มากที่สุด
5.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนออกมาเป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน	4.42	0.81	มาก	4.86	0.38	มากที่สุด
5.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและไม่เพิกเฉยต่อความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นที่แตกต่างจากของตนเอง	4.44	0.81	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
5.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์						
5.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สามารถยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.42	0.74	มาก	4.83	0.40	มากที่สุด
5.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้คณะครูยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	4.43	0.75	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด
5.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้คณะครูเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	4.41	0.75	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.39	0.74	มาก	4.85	0.34	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
6.1 การบริหารงานในองค์กร						
6.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว และทำงานร่วมกันกับคณะครูอย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.71	มาก	4.82	0.38	มากที่สุด
6.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างมีเหตุผล มีความชัดเจนในการสั่งงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานจากคณะครูและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.37	0.71	มาก	4.82	0.38	มากที่สุด
6.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
6.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดได้กว้างไกล หลายนัยมองอย่างครอบคลุมทั้งในแนวกว้างและแนวลึกโดยดำเนินการในรูปแบบของการวิจัย	4.29	0.86	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด
6.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุญาตให้คณะครูมีอิสระทางความคิด สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น	4.48	0.77	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด
6.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	4.47	0.70	มาก	4.82	0.38	มากที่สุด
6.3 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
6.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.49	0.63	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด
6.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์และสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม	4.45	0.70	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
6.4 ความมุ่งมั่นในการทำงาน						
6.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและ รับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้	4.46	0.70	มาก	4.88	0.32	มาก ที่สุด
6.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดตาม พัฒนา และปรับปรุงการทำงานของตนเองโดยไม่ย่อท้อต่อ ปัญหาและพยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการ ทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.43	0.68	มาก	4.87	0.33	มาก ที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.42	0.64	มาก	4.84	0.32	มาก ที่สุด

**ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 มีรายละเอียด ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การพัฒนาตนเอง	4.35	0.68	มาก	4.80	0.37	มากที่สุด	0.102	2
2. การทำงานเป็นทีม	4.36	0.59	มาก	4.76	0.39	มากที่สุด	0.092	5
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการปฏิบัติงาน	4.45	0.58	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด	0.090	6
4. การบริการที่ดี	4.40	0.70	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด	0.097	3
5. การมีวิสัยทัศน์	4.39	0.74	มาก	4.85	0.34	มากที่สุด	0.103	1
6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.42	0.64	มาก	4.84	0.32	มากที่สุด	0.096	4
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.39	0.65	มาก	4.82	0.36	มากที่สุด	0.097	

จากตาราง 15 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต
1 โดยภาพรวม PNI_{modified} เท่ากับ 0.097 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไป
น้อย พบว่า การมีวิสัยทัศน์ มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.103 การพัฒนาตนเอง มีค่า PNI_{modified}
เท่ากับ 0.102 การบริการที่ดี PNI_{modified} เท่ากับ 0.097 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ PNI_{modified} เท่ากับ
0.096 ด้านการทำงานเป็นทีม PNI_{modified} เท่ากับ 0.092 และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ในการปฏิบัติงาน PNI_{modified} เท่ากับ 0.090 ตามลำดับ และมีองค์ประกอบที่มีดัชนี
ความต้องการจำเป็นไม่น้อยกว่าภาพรวม PNI_{modified} คือ 1) การมีวิสัยทัศน์
2) การพัฒนาตนเอง และ 3) การบริการที่ดี

ตอนที่ 4 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ผู้วิจัยหาแนวทางการ
ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยสรุปดังตาราง 16

ตาราง 16 การศึกษาองค์ประกอบที่ต้องการหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ	สรุปผล
1. การพัฒนาตนเอง	4.35	4.80	0.102	2	ควรพัฒนา
2. การทำงานเป็นทีม	4.36	4.76	0.092	5	-
3. การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ในการปฏิบัติงาน	4.45	4.85	0.090	6	-
4. การบริการที่ดี	4.40	4.83	0.097	3	ควรพัฒนา
5. การมีวิสัยทัศน์	4.39	4.85	0.103	1	ควรพัฒนา
6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.42	4.84	0.096	4	-
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.39	4.82	0.097		

จากตาราง 16 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถาน
 ศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 พบว่าองค์ประกอบที่มีค่า PNI_{modified} สูงกว่าภาพรวม ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี
 และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

ตาราง 17 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ความ เหมาะสม	ร้อยละ	ความเป็นไป ได้	ร้อยละ
การบริหารองค์กร					
1	จัดการอบรมการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทักษะการวางแผน การจัดการเป้าหมาย และการกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ และมีการใช้กรณีศึกษา (Case Study) เพื่อเรียนรู้แนวทางการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	5	100	5	100
2	ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารการบริหาร และการจัดการในองค์กร โดยมีเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	5	100	5	100
3	ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือในสถานศึกษา โดยใช้กิจกรรมการสร้างทีม (Team Building) เพื่อให้บุคคลากรได้และประสบการณ์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน	5	100	4.80	96
4	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่นโดยปรับโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เผชิญ	5	100	4.80	96
5	สร้างระบบติดตามและประเมินผลความสำเร็จขององค์กรโดยกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicators – KPIs) ที่ชัดเจนเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้	5	100	5	100

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ความ เหมาะสม	ร้อยละ	ความ เป็นไปได้	ร้อยละ
การสร้างวิสัยทัศน์					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อพัฒนาทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นำไปสู่ความเข้าใจและความโปร่งใสของวิสัยทัศน์	5	100	4.8	96
7	ฝึกทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นแก่คณะครูและบุคลากรเพื่อสร้างความเชื่อและความผูกพันในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ยั่งยืน	5	100	5	100
8	ใช้เครื่องมือช่วยวิเคราะห์แนวโน้มและวางแผนเชิงกลยุทธ์ เช่น SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ภายในและภายนอกของสถานศึกษาสำหรับการสร้างและปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	5	100	5	100
9	ใช้เครื่องมือ PESTEL (Political, Economic, Social, Technological, Legal, Environmental) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่จะส่งผลต่อสถานศึกษาในอนาคตและสำหรับการสร้างและปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	5	100	5	100
10	กำหนดให้มีการอบรมทักษะด้านการสร้างวิสัยทัศน์โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างทักษะการสร้างภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้มีทักษะในการสร้างแรงผลักดันให้กับคณะครู	5	100	5	100

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ความ เหมาะสม	ร้อยละ	ความเป็นไปได้	ร้อยละ
การเผยแพร่วิสัยทัศน์					
11	จัดการอบรมโดยเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการเล่าเรื่องราวที่สะท้อนความสำคัญของวิสัยทัศน์ เช่น ผลสำเร็จของนักเรียนที่เกิดจากการมุ่งสู่เป้าหมาย ความมุ่งมั่นของบุคลากร	5	100	4.8	96
12	จัดการประชุมประจำปีเพื่อสื่อสาร นำเสนอวิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินงานของคณะผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาแนวทางการพัฒนางาน	5	100	5	100
13	สื่อหลากหลายรูปแบบเพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์ของทางสถานศึกษาเพื่อความเข้าใจ และเข้าใจง่าย เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านโซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันภายในสถานศึกษา โปสเตอร์ อินโฟกราฟิก คลิปวิดีโอ หรือเว็บไซต์ของสถานศึกษา	5	100	5	100
14	สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน จัดเวทีรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) จากชุมชนและผู้ปกครองเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการรับรู้ ปรับแต่ง และสนับสนุนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	5	100	5	100
15	แทรกซึมวิสัยทัศน์ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยการนำวิสัยทัศน์มาเชื่อมโยงกับกิจกรรมประจำวัน เช่น การเรียนการสอน โครงการพิเศษ และกิจกรรมสร้างสรรค์โดยสื่อสารผ่านคำพูดและการกระทำของผู้บริหารและครู	5	100	5	100
เฉลี่ยรวม		5	100	4.95	99

จากตาราง 17 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทุกแนวทางการพัฒนาได้คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาเฉลี่ยที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 100 และได้คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาเฉลี่ยที่ ได้ 4.95 คิดเป็นร้อยละ 99

ตาราง 18 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริการที่ดี

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ความ เหมาะสม	ร้อยละ	ความ เป็นไปได้	ร้อยละ
ความพึงพอใจของผู้รับบริการ					
1	กำหนดให้มีการใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นประจำทุกภาคเรียน	5	100	4.8	96
2	จัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองหรือเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อรับฟังข้อเสนอนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง	5	100	5	100
3	ใช้ระบบเทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกของผู้รับบริการ เช่น แชทบอท หรือแอปพลิเคชัน สำหรับติดตามผลการเรียนและตอบข้อสงสัยทั่วไปของผู้รับบริการ	5	100	5	100
4	ส่งเสริมให้มีการอบรมทักษะการสื่อสารและการบริการแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพและการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น	5	100	5	100
5	สร้างระบบ “รางวัลการบริการที่ดี” เพื่อกระตุ้นการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้มีจิตบริการที่ดี สร้างบรรยากาศขององค์กรให้เป็นมิตรให้คุณภาพของการบริการได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ	5	100	5	100

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ความ เหมาะสม	ร้อยละ	ความ เป็นไปได้	ร้อยละ
ความตั้งใจในการให้บริการ					
6	ฝึกอบรมเรื่อง “จิตบริการ (Service Mindset)” สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทัศนคติ ด้านการบริการ เสริมสร้างความเข้าใจ พัฒนาการ คิดเชิงระบบ ส่งผลให้ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ ต่อ ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการ ได้มากขึ้น	5	100	5	100
7	จัดกิจกรรม Role-Playing ให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาได้ทดลองการรับมือ และแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริการเพื่อฝึกการ แสดงออกด้วยแววตา คำพูด และการปฏิบัติที่ เหมาะสม	5	100	5	100
8	ใช้ระบบ Feedback อย่างต่อเนื่องจากทั้ง ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการ เพื่อ ตรวจสอบคุณภาพการให้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา	5	100	5	100
9	ส่งเสริมการให้รางวัลสำหรับผู้บริหารที่มีผลงาน ด้านการให้บริการยอดเยี่ยม	5	100	5	100
10	สร้างโครงการอาสาสมัครในชุมชนเพื่อปลูกฝังจิต บริการทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษา เพื่อเสริมสร้างความตั้งใจในการบริการ	5	100	5	100
การปรับปรุงระบบบริการ					
11	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ออนไลน์สำหรับการ รับคำร้องหรือการจัดการเอกสารเพื่อความสะดวก และรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการ	5	100	5	100

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ความ เหมาะสม	ร้อยละ	ความ เป็นไปได้	ร้อยละ
ความตั้งใจในการให้บริการ					
12	สร้างกระบวนการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ และปรับปรุงระบบบริการให้สอดคล้องกับผลและความต้องการ ตามผลการประเมินความพึงพอใจ	5	100	5	100
13	จัดทำคู่มือการให้บริการที่ชัดเจน และเผยแพร่ให้บุคลากรและผู้รับบริการ ได้รับทราบและสะดวกในการเข้าถึง	5	100	5	100
14	จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) อยู่เป็นประจำ เพื่อระดมความคิดเห็นในการปรับปรุงระบบอย่างสม่ำเสมอ	5	100	5	100
15	ส่งเสริมการศึกษาดูงานในองค์กรที่มีระบบบริการที่เป็นเลิศและสนับสนุนให้มีการเทียบสมรรถนะ (Bench Marking) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้บุคลากรมีความตื่นตัวและพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	5	100	5	100
เฉลี่ยรวม		5	100	4.99	99.8

จากตาราง 18 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริการที่ดี ทุกแนวทางการพัฒนาได้คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาเฉลี่ยที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 100 และได้คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาเฉลี่ยที่ ได้ 4.99 คิดเป็นร้อยละ 99.8

ตาราง 19 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ความ เหมาะสม	ร้อยละ	ความ เป็นไปได้	ร้อยละ
การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม					
1	จัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ในสายงานการบริหารการศึกษาแก่ คณะผู้บริหารสถานศึกษา	5	100	4.8	96
2	สร้างระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (E-learning) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนา ความรู้เฉพาะด้านไปใช้ในการพัฒนาตนเอง	5	100	5	100
3	ส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้าร่วมเครือข่ายวิชาการทั้งใน ประเทศและต่างประเทศสำหรับการพัฒนา สมรรถนะของตนเองให้ไปสู่ระดับสากล	5	100	5	100
4	จัดทำคลังข้อมูลหรือศูนย์ความรู้ที่สามารถเข้าถึง ได้ง่ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 เพื่อความสะดวกและครอบคลุมใน การเข้าถึงข้อมูลภายในองค์กร	5	100	5	100
5	ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ผ่านการอ่านหนังสือ การทำวิจัย หรือการติดตาม บทความวิชาการโดย มีการกำหนดเป้าหมายในการศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติมไว้อย่างชัดเจน	5	100	5	100
ความตั้งใจในการให้บริการ					
6	จัดกิจกรรมการสะท้อนตนเอง (Self-Reflection) เช่น การบันทึกสมุดรายวันเกี่ยวกับจุดเด่น และจุด ที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหาร สถานศึกษาได้ตระหนักถึงความรู้และมวล ประสบการณ์ของตนเอง	5	100	5	100

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ความ เหมาะสม	ร้อยละ	ความ เป็นไปได้	ร้อยละ
7	นำแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment Tools) มาประยุกต์ใช้เพื่อระบุแนวทางการพัฒนาตนเองให้เหมาะสม เป็นรูปธรรม ทำให้มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองมากขึ้น	5	100	5	100
8	จัดอบรมหรือกิจกรรมที่เน้นการปรับปรุงพฤติกรรม เช่น การฝึกทักษะความคิดเชิงบวก	5	100	5	100
9	ส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจผ่านกิจกรรมฝึกสติ หรือการปฏิบัติสมาธิ	5	100	5	100
10	สร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นระบบและมีแบบแผน	5	100	5	100
เฉลี่ยรวม		5	100	4.99	99.8

จากตาราง 19 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง ทุกแนวทางการพัฒนาได้คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาเฉลี่ยที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 100 และได้คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาเฉลี่ยที่ ได้ 5.00 คิดเป็นร้อยละ 100

ผู้วิจัยได้ทำการสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าดัชนีความต้องการจำเป็นรวมโดยสรุปตามองค์ประกอบได้ดังนี้

1) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การอบรมการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมทักษะการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ผ่านกรณีศึกษา การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและปรับปรุงกระบวนการทำงาน การสร้างความร่วมมือในทีมผ่านกิจกรรม Team Building เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นสามารถปรับตัวกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการติดตามและประเมินผล

ความสำเร็จโดยการกำหนด KPIs ที่ชัดเจนเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งทั้งหมดนี้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความเติบโตขององค์กร

2) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ประกอบด้วย การใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการทุกภาคเรียนและจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหารโดยตรง รวมถึงการใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งส่งเสริมการอบรมทักษะการสื่อสารและการบริการให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างสม่ำเสมอ สร้างระบบรางวัลการบริการที่ดีเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตบริการที่ดี นอกจากนี้ยังมีการใช้เทคโนโลยี ICT สำหรับการรับคำร้องและการจัดการเอกสารเพื่อความสะดวกในการบริการ พร้อมการประเมินความพึงพอใจและปรับปรุงบริการตามผลการประเมิน

3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ในสายงานการบริหารการศึกษา รวมถึงการสร้างระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (E-learning) เพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน และส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้าร่วมเครือข่ายวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะระดับสากล มีการจัดทำคลังข้อมูลหรือศูนย์ความรู้เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลภายในองค์กร และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ผ่านการอ่านหนังสือ การทำวิจัย หรือการติดตามบทความวิชาการ พร้อมทั้งจัดกิจกรรมสะท้อนตนเองและใช้แบบประเมินตนเอง (Self-Assessment Tools) เพื่อช่วยในการปรับปรุงพฤติกรรมและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการฝึกทักษะความคิดเชิงบวก การฝึกสติหรือการปฏิบัติสมาธิ และการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาผู้บริหารอย่างมีระบบและเป็นแบบแผน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สรุปผล

ผลการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุป ดังนี้

1. องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 6 องค์ประกอบหลัก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน 4) การบริการที่ดี 5) การมีวิสัยทัศน์ และ 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.097) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.103) ด้านการพัฒนาตนเอง ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.102) ด้านการบริการที่ดี ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.097) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.096) ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.092) และ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.090) ตามลำดับ

4. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 3 ด้าน ดังนี้

4.1 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการมีวิสัยทัศน์

4.1.1 ด้านการบริหารองค์กร

1) จัดการอบรมการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาทักษะการวางแผน การจัดการเป้าหมาย และการกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ และมีการใช้กรณีศึกษา (Case Study) เพื่อเรียนรู้แนวทางการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

- 2) ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร การบริหาร และการจัดการในองค์กร โดยมีเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3) ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือในสถานศึกษา โดยใช้กิจกรรม การสร้างทีม (Team Building) เพื่อให้บุคลากรได้และประสบการณ์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ในทีมงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน
- 4) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่นโดยปรับโครงสร้าง ขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เผชิญ
- 5) สร้างระบบติดตามและประเมินผลความสำเร็จขององค์กร โดยกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicators – KPIs) ที่ชัดเจนเพื่อความโปร่งใส และตรวจสอบได้

4.1.2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อพัฒนาทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นำไปสู่ความเข้าใจและความโปร่งใสของวิสัยทัศน์
- 2) ฝึกทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจ และความเชื่อมั่นแก่คณะครูและบุคลากรเพื่อสร้างความเชื่อและความผูกพันในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ยั่งยืน
- 3) ใช้เครื่องมือช่วยวิเคราะห์แนวโน้มและวางแผนเชิงกลยุทธ์ เช่น SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ภายในและภายนอกของสถานศึกษา สำหรับการ สร้างและปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
- 4) ใช้เครื่องมือ PESTEL (Political, Economic, Social, Technological, Legal, Environmental) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาในอนาคตและสำหรับการ สร้างและปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
- 5) กำหนดให้มีการอบรมทักษะด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างทักษะการสร้างภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้มีทักษะในการสร้างแรงผลักดันให้กับคณะครู

4.1.3 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

1) จัดการอบรมโดยเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการเล่าเรื่องราวที่สะท้อนความสำคัญของวิสัยทัศน์ เช่น ผลสำเร็จของนักเรียนที่เกิดจากการมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ความมุ่งมั่นของบุคลากร

2) จัดการประชุมประจำปีเพื่อสื่อสาร นำเสนอวิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินงานของคณะผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาแนวทางการพัฒนางาน

3) สื่อหลากหลายรูปแบบเพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์ของทางสถานศึกษา เพื่อความเข้าถึง และเข้าใจง่าย เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านโซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันภายในสถานศึกษา โปสเตอร์ อินโฟกราฟิก คลิปวิดีโอ หรือเว็บไซต์ของสถานศึกษา

4) สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน จัดเวทีรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) จากชุมชนและผู้ปกครองเกี่ยวกับวิสัยทัศน์โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการรับรู้ ปรับแต่ง และสนับสนุนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

5) แทรกซึมวิสัยทัศน์ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยการนำวิสัยทัศน์มาเชื่อมโยงกับกิจกรรมประจำวัน เช่น การเรียนการสอน โครงการพิเศษ และกิจกรรมสร้างสรรค์โดยสื่อสารผ่านคำพูดและการกระทำของผู้บริหารและครู

4.2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการบริการที่ดี

4.2.1 ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ

1) กำหนดให้มีการใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นประจำทุกภาคเรียน

2) จัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองหรือเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง

3) ใช้ระบบเทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกของผู้รับบริการ เช่น แชทบอท หรือแอปพลิเคชันสำหรับติดตามผลการเรียนและตอบข้อสงสัยทั่วไปของผู้รับบริการ

4) ส่งเสริมให้มีการอบรมทักษะการสื่อสารและการบริการแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพและการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น

5) สร้างระบบ “รางวัลการบริการที่ดี” เพื่อกระตุ้นการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้มีจิตบริการที่ดี สร้างบรรยากาศขององค์กรให้เป็นมิตรให้คุณภาพของการบริการได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

4.2.2 ด้านความตั้งใจในการให้บริการ

1) ฝึกอบรมเรื่อง “จิตบริการ (Service Mindset)” สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทัศนคติด้านการบริการ เสริมสร้างความเข้าใจ พัฒนาการคิดเชิงระบบ ส่งผลให้ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจต่อ ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการได้มากขึ้น

2) จัดกิจกรรม Role-Playing ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาได้ทดลองการรับมือและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริการเพื่อฝึกการแสดงออกด้วยแววตา คำพูด และการปฏิบัติที่เหมาะสม

3) ใช้ระบบ Feedback อย่างต่อเนื่องจากทั้ง ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการ เพื่อตรวจสอบคุณภาพการให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

4) ส่งเสริมการให้รางวัลสำหรับผู้บริหารที่มีผลงานด้านการให้บริการยอดเยี่ยม

5) สร้างโครงการอาสาสมัครในชุมชนเพื่อปลูกฝังจิตบริการทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความตั้งใจในการบริการ

4.2.3 ด้านการปรับปรุงระบบบริการ

1) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ออนไลน์สำหรับการรับคำร้องหรือการจัดการเอกสารเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

2) สร้างกระบวนการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ และปรับปรุงระบบบริการให้สอดคล้องกับผลและความต้องการ ตามผลการประเมินความพึงพอใจ

3) จัดทำคู่มือการให้บริการที่ชัดเจน และเผยแพร่ให้บุคลากรและผู้รับบริการ ได้รับทราบและสะดวกในการเข้าถึง

4) จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) อยู่เป็นประจำ เพื่อระดมความคิดเห็นในการปรับปรุงระบบอย่างสม่ำเสมอ

5) ส่งเสริมการศึกษาคุณงานในองค์กรที่มีระบบบริการที่เป็นเลิศและสนับสนุนให้มีการเทียบสมรรถนะ (Bench Marking) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้บุคลากรมีความตื่นตัวและพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4.3 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาตนเอง

4.3.1 องค์ประกอบย่อยด้านการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

- 1) จัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ในสายงานการบริหารการศึกษาแก่คณะผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) สร้างระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (E-learning) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านไปใช้ในการพัฒนาตนเอง
- 3) ส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้าร่วมเครือข่ายวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ไปสู่ระดับสากล
- 4) จัดทำคลังข้อมูลหรือศูนย์ความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อความสะดวกและครอบคลุมในการเข้าถึงข้อมูลภายในองค์กร
- 5) ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ผ่านการอ่านหนังสือ การทำวิจัยหรือการติดตาม บทความวิชาการโดยมีการกำหนดเป้าหมายในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมไว้อย่างชัดเจน

4.3.2 ด้านการปรับพฤติกรรมตนเอง

- 1) จัดกิจกรรมการสะท้อนตนเอง (Self-Reflection) เช่น การบันทึกสมุดรายวันเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความรู้ และมวลประสบการณ์ของตนเอง
- 2) นำแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment Tools) มาประยุกต์ใช้เพื่อระบุแนวทางการพัฒนาตนเองให้เหมาะสม เป็นรูปธรรม ทำให้มีประสิทธิภาพในการปรับพฤติกรรมของตนเองมากขึ้น
- 3) จัดอบรมหรือกิจกรรมที่เน้นการปรับพฤติกรรม เช่น การฝึกทักษะความคิดเชิงบวก
- 4) ส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจผ่านกิจกรรมฝึกสติปฏิบัติสมาธิ

5) สร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นระบบและมีแบบแผน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ พบว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการบริการที่ดี 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 6) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทั้งหมดเป็นสมรรถนะภายในตัวของผู้บริหาร และเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องผลของการวิจัยของ รัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 5) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย สมรรถนะ 8 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ พงศ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564 หน้า 5) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน รวมทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการศึกษาดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง คุณลักษณะ และความสามารถที่แสดงออกมาในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ และนำมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการแก่เพื่อนร่วมงาน มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อนำมาประมวลผลความรู้ในการพัฒนาตนเอง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา สอดคล้องกับ พงศ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการพัฒนาที่ช่วยให้ตนเอง หรือผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเอง ให้ส่งผลให้ตนเองภูมิใจในวิชาชีพ รักความเป็นองค์กร และพร้อมจะเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความเจริญก้าวหน้าของตนเอง และปาริฉัตร ช่อชิด (2559, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายวิชาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่คนเราจะขาดเสียไม่ได้เพราะหากไม่มีการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการให้ความร่วมมือกับคณะครู และสามารถที่แสดงออกมาในการทำงานเป็นผู้นำในการนำร่วมกันทุกกระบวนการ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีกับคณะครู ใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันไม่ติดอยู่ในกรอบความคิดเก่าๆและเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ นิธิ เรืองสุขอุดม (2563, หน้า 114) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อมีการร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนจะให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงงานที่ได้ร่วมกันทำจะส่งผลให้งานที่ทำออกมาสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากผู้ร่วมงานคิดว่างานที่ร่วมกันทำนั้นเป็นงานของตน

องค์ประกอบที่ 3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการรวบรวมถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลและวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่น และคณะครูอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถด้านการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงาน

และอำนวยความสะดวกแก่ครูให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทรรศน์ทิพย์ จันทรักษ์ (2561, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนเป็นผู้ที่ต้องแสวงหาวิธีที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อกระตุ้นและอำนวยความสะดวกแก่ครูให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ นราธิป บาลลา (2566, หน้า 204) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน

องค์ประกอบที่ 4 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของรับบริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น มีความตั้งใจให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และพัฒนาเทคนิคการพัฒนากระบวนการขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564, หน้า 113) ได้กล่าวไว้ว่าการบริการที่ดีนั้นจะส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรออกมาทางบวก เป็นที่พอใจของผู้รับบริการ แต่ถ้าการบริการไม่ดีจะส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรออกมาในทางลบ การบริการที่ดีจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้ชนะใจผู้รับบริการ และพुरुชาติ พงศ์พิมาย (2558, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่า การบริการที่ดีย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน ความล้มเหลวในการบริการที่ดีจะเป็นผลเสียอย่างร้ายแรงหากไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

องค์ประกอบที่ 5 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดและเผยแพร่ วิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม บริหารองค์กรให้เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ สามารถสื่อสารกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยทันเหตุการณ์ มีความไว้วางใจในทีมงาน เป็นผู้นำที่ดีและรักษาภาพพจน์เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับนิธิ เรืองสุขอุดม (2563, หน้า 81)

ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ คุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาซึ่งจะต้องมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพที่ชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ และปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นแนวทางให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นประทีปนำทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่แท้จริงนั้นจะต้องมีกระบวนการทั้ง 3 มิติ คือ คิดได้ (การสร้างวิสัยทัศน์) สื่อเป็น (การเผยแพร่วิสัยทัศน์) และโน้มน้าวให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า (การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์) พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่ 6 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในการบริหารงานในองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นหลัก สามารถปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ติดผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในงาน และให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด สอดคล้องกับ พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ รู้จักวางแผน ตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการบริหารงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา และธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 109) ได้กล่าวไว้ว่า เพื่อการปฏิบัติงาน ให้คุณภาพของงานนั้นถูกต้อง นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อประสิทธิภาพงาน เพราะการมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์เป็นการวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานของสถานศึกษา มีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านย่อย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ซึ่งแสดง ให้เห็นถึงความคาดหวังของทั้งคณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสำเร็จของโรงเรียน ทั้งหมดนั้นขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ สิริพร ราศรี (2564, หน้า 101) ได้กล่าวไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาคือศูนย์กลางขององค์กร ทั้งหมดในโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ กลยุทธ์ ประสิทธิภาพ และความสามารถของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครู ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลการทำงานสูงสุด

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น(PNI_{modified}) ด้านที่สูงกว่า ภาพรวมสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI_{modified} = 0.103) ด้านการพัฒนาตนเอง

($PNI_{\text{modified}} = 0.102$) และ ด้านการบริการที่ดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.097$) เพราะฉะนั้นจึงเป็นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนา

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด และมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับการกำหนดแนวทางในการบริหารงาน หรือการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม ให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป สอดคล้องกับ ภัทรยุทธ โสภอัครณ (2566, หน้า 305) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษาให้มากที่สุด แต่หากว่า มีการวางกฎเกณฑ์ในสถานศึกษาเข้มงวดมากเกินไปอาจทำให้ทุกคนในสถานศึกษาปรับตัวได้ยาก เพราะในศตวรรษที่ 21 การมีสื่อสารสนเทศเช่น Internet ทำให้การรับรู้สารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว การทำให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับรู้ได้ถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลถึงสถานศึกษาเพื่อการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่รวดเร็วและเหมาะสม ประกอบกับ ปริญญา สมตัว (2566, หน้า 150) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นหลักในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่สร้างความคาดหวัง ความมั่นใจให้กับคณะครูอาจารย์ นักเรียน และบุคคลอื่น ๆ รวมถึงการใช้เป็นกรอบในการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการวางแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษา

3.2 ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นในลำดับถัดมาและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การพัฒนาตนเองเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นการส่งเสริมความสามารถในการบริหารสถานศึกษา การรวบรวมและประมวลผลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาของตนเองทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559, หน้า 25) การพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตบุคคล จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้บุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาลังคม เกิดการพัฒนาคุณภาพของตนเอง และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบกับ Mehmet Sincar (2561, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองจะมีความมั่นใจในตนเองมากกว่าผู้ที่ไม่ได้พัฒนาตนเอง คนกลุ่มนี้จะมีความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาตนเองมากกว่าประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3.3 ด้านการบริการที่ดี มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นในลำดับรองลงมาและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การบริการที่ดี เป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้มีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของรับบริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นในสถานศึกษา สอดคล้องกับ ญฐพนธ์ คงศิลา (2564, หน้า 91) ได้กล่าวไว้ว่า การบริการที่ดี คือการให้ความช่วยเหลือเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การบริการที่ดีทำให้ผู้รับบริการ ได้รับความประทับใจและเกิดความ ชื่นชมองค์กร อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร เบื้องหลังความสำเร็จของทุกงาน ประกอบกับ เนื้อทิพย์ จันทรบุย (2564, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นในการตอบสนองต่อการพึงพอใจสูงสุดของผู้รับบริการ โดยการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำไปให้คำแนะนำที่ดีต่อครู ยึดหลักการให้บริการแก่นักเรียนท ผู้ปกครอง และผู้มาติดต่อราชการทุกคนอย่างเท่า ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความประทับใจต่อสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน 4) การบริการที่ดี 5) การมีวิสัยทัศน์ และ 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผลจากการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านที่ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านการบริการที่ดี

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสนใจสามารถนำผลการวิจัยนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย ควรนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้ได้รูปแบบฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะที่มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในหน่วยงานการศึกษาในระดับอื่น นอกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อที่จะได้องค์ความรู้ในภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นข้อมูลในระดับนโยบายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกานดา ชัยชูโชติ. (2562). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลคุณภาพการบริการและการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคม (CSR) ที่มีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทธจักรยานยนต์ญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ บท.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กรรณิการ์ เกตุบำเพ็ญ, สมกมล ถาวรกิจ. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูผู้สอนโรงเรียนกวดวิชา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(1), 1–16.
- กฤษณะ สายสมบัติ. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักไตรสิกขา. วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี, 1(2), 59–67.
- กัญญนันท์ ลีรคุปต์ธราชนนท์. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารวิจัยธรรมศึกษา, 6(1), 289–303.
- กัญญาพัชร อักษรศรี (2024). แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. เมธีวิจัย, 1(1), 1–9.
- กันยารัตน์ แยมศรีแก้ว. (2558). การบริหารจัดการความร่วมมือของ บ้าน วัด โรงเรียนของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(5), 144–154.
- จตุรพล แสนศิลา, พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *Journal of Graduate MCU KhonKaen Campus*, 8(2), 130–138.
- จรัญทรัพย์ ใจดีเย็น. (2561). การศึกษาการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนเมืองพัทยา2 (เจริญราษฎร์อุทิศ). วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จันทร์ธิดา สุตะคาน, สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร
สถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. *รายงานการประชุม Graduate School Conference*, 5(1), 757–763.
- จาตุรงค์ ยตะโคตร, วาโร เพ็งสวัสดิ์, วันเพ็ญ นันทะศรี, (2564). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(3), 16–31.
- จิรนนท์ วงษ์มาก (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.
วารสารการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา, 2(2), 11–25
- ไชยพันธุ์, & ไหมไทย. (2557). จิตวิทยา:แนวคิดทฤษฎีการศึกษาการปรับพฤติกรรม
ในชั้นเรียน. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(1), 21–33.
- ไชยวิทย์ แจ่มเที่ยงตรง, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา, ชวนชม ชินะตังกูร. (2564). การสร้าง
ทีมงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย.
วารสารวิจัยวิชาการ, 4(2), 201–214.
- ณัฐพนธ์ คงศิลา. (2564). การสะท้อนและข้อคิดเห็นต่อการบริการประชาชนของหน่วยงาน
รัฐ. *MCU Haripunchai Review*, 5(1), 88–97.
- ณัฐภัทร นวลขาว, ปรีชา สามีศรี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. *Narkbhutparitat Journal Nakhon
Si Thammarat Rajabhat University*, 14(3), 182–192.
- ณัฐวรา วงษ์ศรีแก้ว, ธดาสิทธิ์ ธาดา. (2566). การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา
บูรณาการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ. *รายงานการประชุม Graduate School
Conference*. (หน้า 839–845).
- ณิชากริชย์ จิตต์พิภย์กุล. (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะการบริการที่ดี
ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). *Ph. D.
in Social Sciences Journal*, 10(3), 788–801.

- เดือนนภา อุทอง, สุชาติ อุทัยวัฒน์ และแวรณ ก้องไตรภพ. (2564). การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(5), 144–154.
- ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์, ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, วลีภา ฉลากบาง และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยยับยั้งบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน. *Ratchaphruek Journal*, 16(2), 1–8.
- ธวัชชัย แสงดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธวัชวรรณ จิระติวานนท์. (2561). การสอนการทำงานเป็นทีมโดยการใช้สถานการณ์จำลอง. *Siriraj Medical Bulletin*, 11(1), 34–45.
- ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ, อาริยา ภูวศิริวิวัฒน์, เบญจกรณ์ รัษฎะนา. (2565). องค์ประกอบคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อเจตนาพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนสมสนุกนาตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. *Education Journal Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University*, 5(2), 17–25.
- นรากร โตบำรุง, ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2567). แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 6(1), 215 – 228.
- นราธิป บาลบา. (2567). แนวทางการพัฒนาด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*, 9(4), 201–214.
- นริศศิลป์ โสตาภักดิ์, อำนวย ทองโปร่ง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 8(2), 303–316.

- นฤพนธ์ คงเปี่ยม. (2557). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นัฐวิทย์ โมรา, พิทวัส เชื้อสังคมเศรษฐ์. (2566). บทบาทของภูมิทัศน์บริการและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีผลต่อประสบการณ์บริการของลูกค้าร้านค้ากาแฟ. *Journal of Social Sciences and Humanities Research in Asia*, 19–34.
- นันทพงศ์ มงคลแก้วเลิศ และชัยยนต์ เพาพาน (2566). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษา ม มร. วิทยาเขต ร้อยเอ็ด*, 3(2), 90–104.
- นันทวุฒิ เถาถวิล. (2566). คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการศูนย์รังสีรักษาและมะเร็งวิทยาโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 83–83.
- นันทิดา จันทศิริ. (2559). กลยุทธ์นักบริหาร:การจัดการด้านการสื่อสารโครงการ. *Asian Journal of Arts and Culture*, 16(1), 55–85.
- นารีรัตน์ เพชรคง, ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์. (2564). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตจตุจักร. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 8(1), 238–255.
- นิตยา คำมิตร. (2566). *การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- นิตี เรืองสุขอุดม. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนือทิพย์ จันท์ปุย, ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปรางค์กู่ เขต 6. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 26–40.

- บรรจง ลาวะลี. (2566). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักอิทธิบาท4ของผู้บริหาร
สถานศึกษา. *วารสารวามัญของแหรภพทศศาสตรปริทรศน์*, 10(2), 157-172.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญญาดา นาสมบุรณ์. (2563). อิทธิพลตัวแปรสื่อกลางของกิจกรรมการปรับปรุงอย่าง
ต่อเนื่องระหว่างการบริหารการผลิตแบบญี่ปุ่นกับการลดต้นทุนในเขตนิคม
อุตสาหกรรมลาดกระบัง. *Journal of Business Administration and Languages*
8(1), 78-87.
- ปณิตา พละกุล. (2557). *จริยธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์
บธ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประจักษ์ ภูคงกิจ. (2566). การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*,
17(3), 271-287.
- ประทีป ปัญญา, พรเทพ เมืองแมน, & สุขุม มูลเมือง, (2565). การศึกษาอิทธิพล
ข้ามระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต่อความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้ตามและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของอาจารย์ผู้สอน
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน. *วารสารวิจัยวิชาการ*,
5(1), 145-160.
- ปริญ จิวขยารักษ์, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล, วิชิต สุรดิษฐ์, กฤษณา ฟองชนกิจ,
& สโรชินี ศิริวัฒนา. (2564). คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ของผู้รับบริการสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย. *วารสาร
รัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 4(3), 155-167.
- ปริญญา สมด้ว, สุมิตรา ยาประดิษฐ์. (2566). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหาร
การศึกษาแห่งประเทศไทย (ส.พบ.ท.)*, 5(4), 148-162.

- ปัญญา ปัญญาคำเลิศ. (2565). การวัดระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ให้บริการข้อมูลทางโทรศัพท์ (Call Center) กรณีศึกษาศูนย์บริการข้อมูลทางโทรศัพท์สายด่วน 1694 (1506 กต 2) กรมการจัดหางาน.วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริฉัตร ช่อชิด. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ปิยะดา มณีกาญจน์, นเรศ ชันธีรี. (2566). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษาบัวบั้งจิต, 22(1), 49–56.
- ปุกนิภา พิสุจน์. กรณีศึกษาการสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพในการทำงานแผนกวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์บริษัทผลิตอาหารสัตว์เลี้ยงแห่งหนึ่ง (สารนิพนธ์ กจ.ม.) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปฐิรินทร์ นิติธรรมานุสรณ์, & ชนิตามิตรานนท์. (2567). การปรับปรุงพฤติกรรมเด็กนักเรียนสถานะสมานิสันที่มีปัญหาพฤติกรรมเพื่อลดปัญหาค่อกวนในชั้นเรียนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเรียนรวม. วารสาร ม จร อุบลปริทรรศน์, 9(1), 1719–1728.
- พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์. ค.ม. มหาวิทยาลัยเทพสตรี.
- พชร เอ็มระชา. (2567). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสาร ม จร อุบลปริทรรศน์, 9(1), 305–320.
- พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์. (2558) ความคิดสร้างสรรค์การเรียนรู้และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ไมโน จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี:มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(9), 70–84.

- พระครูสถิต ธรรมานุศาสน์ (เสถียร เจริญทอง). (2564). การสื่อสารภายในโรงเรียน
เชิงพุทธบูรณาการ. วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์ และมนุษยสังคมศาสตร์, 2(1),
40-48.
- พระครูสถิตธรรมานุศาสน์ (เสถียร เจริญทอง). (2021). การสื่อสารภายในโรงเรียน
เชิงพุทธบูรณาการ. วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์,
2(1), 40-48.
- พระมหาประยูร อีรวโร (ตระการ). (2565). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็น
เลิศ. วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์, 3(1), 33-40.
- พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2546). ราชกิจจานุเบกษา,
120(ตอน 52 ก), 1-23. ประกาศเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2546
- พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์.
ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *Education Journal
Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University*, 4(1), 1-7.
- พุดชาติ พงษ์พิมาย. (2558). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- เพชรรัตน์ จันทศ. (2542). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
และรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกันตามการรับรู้ของตนเอง ของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- พาณิช ดาราแม. (2565). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อสนับสนุนคณะทำงานเฉพาะกิจ
ในการดำเนินการปรับพิภักดิ์อัตราบุคลากร. วิทยานิพนธ์ รป.ม.
กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ภราดร ผิวงษ์. (2565). การศึกษาเรื่องอิทธิพลการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในฐานะตัวแปร
 คั่นกลางที่เชื่อมโยงการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่
 ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมอำเภอปลวก
 แดงจังหวัดระยอง. *KKBS Journal of Business Administration and
 Accountancy*, 6(3), 102–122.
- ภัตปัท ธารเรืองสุวรรณ. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สหวิทยาเขตเวียง
 กากหลง ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภัทรพงษ์ สันเทพ, เพ็ญนภา สุขเสริม. (2564). สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาน
 ศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 3. *วารสารวิชาการและวิจัย
 มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(3), 243–257.
- ภัทรยุทธ โสภักดิ์วรณ. (2566). การพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
 จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร*,
 21(1), 294–308.
- ภานุชนาถ เพิ่มพูล, บรรดิษฐ์ พระประทานพร. (2562, มกราคม). นวัตกรรมบริการ
 ทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรบริหารธุรกิจ
 มหบัณฑิตเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0.
รายงานการประชุม Graduate School Conference, 394–402.
- ภีรวิทย์ มณีพร และกิจพิณัฐ อุสาโห. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่ม
 โรงเรียนหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
 เขต 3. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*,
 4(2), 541–552.
- มณฑิชา ปาลคำ. (2524). การรับรู้และประสบการณ์ของผู้โดยสารชาวไทยต่อคุณภาพการ
 ให้บริการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกรณีศึกษาสายการบินไทยแอร์
 เอเชียเอ็กซ์. *วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*

- ยุทธกานต์ โพธิ์หนองคูณ, ธัชชัย จิตรนันท์. (2565). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงาน
ครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชัยภูมิเขต 3. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(2), 264–278.
- รวจริณทร์ เพียรพิทักษ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วรารักษ์ สุรสิทธิ์เรืองชัย. (2558) *การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา.* วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรศรา ปลายชัยภูมิ. (2566). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะการรวมพลัง
ทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้
โครงงานเป็นฐานร่วมกับแนวคิดห้องเรียนกลับด้าน. *Journal of Liberal Art of
Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi*, 5(3), 577–589.
- วริษา สิทธิคง, สมใจ สืบเสาะ. (2566). สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารนวัตกรรม
การศึกษาและการวิจัย*, 7(1), 99–112.
- วันจรัตน์ เดชวิสัย, นาฏกานต์ ดิลกทัส. (2566). การมีปฏิสัมพันธ์กับการสร้างอัตลักษณ์ของ
คนไทยเชื้อสายจีนในภูเก็ต. *วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น*, 10(1), 83–99.
- วัลลี พุทโสม, และจิระภา จันทร์บัว. (2564). อิทธิพลของบทบาทการทำงานกระบวนการ
ทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
ของนักศึกษาในสถาบันการศึกษามหาแห่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 27(1), 94–112.
- วาทิต แสงจันทร์, & ธรินธร นามวรรณ. (2564). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาศรีสะเกษยโสธร. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 5(2), 61–74.
- วาทิต แสงจันทร์, & ธรินธร นามวรรณ. (2564). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาศรีสะเกษยโสธร. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 5(2), 61–74.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- วิจิต สมุจจัยมณี. (2553). วิสัยทัศน์ของเจ้าของธุรกิจขนาดเล็กในห้างสรรพสินค้า
เขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร. *สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ*
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิยะดา หลวงน้อย. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร*
สถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริลักษณ์ ไชยมงคล, วสันิกา ฉลากบาง, บุญมี ก่อบุญ. (2566). การพัฒนารูปแบบการ
บริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2. *Journal of Modern Learning*
Development, 8(2), 294–320.
- ศุภัญญา วาริ๋บ่อ. (2565). ปัจจัยความคาดหวังในคุณภาพการให้บริการในร้านอาหาร
ประเภทปิ้งย่างที่ส่งผลต่อความตั้งใจเข้าใช้บริการในยุค New Normal.
KKBS Journal of Business Administration and Accountancy, 6(2), 81–96.
- สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ. (13 ตุลาคม 2557) การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.
สืบค้นจาก www.moe.go.th/การเรียนรู้ในศตวรรษที่-2/
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2567). *แผนพัฒนาคุณภาพ*
การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566–2570. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
- สิริพร ราศรี, จีรนาถ ภูริเศวตกำจร. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 7. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา*, 99–108
- สิริลักษณ์ น้ำใส, อุไร สุทธิแย้ม (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่
21 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.
วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 19(2), 1–15

- สุชาติ จักขุศรี, พร้อมพิไลบัว สุวรรณ, วรณวิศา สืบอนุสรณ์คล้ายจำแลง. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเพื่อตอบสนองต่อการศึกษที่พลิกผัน. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 1045–1056.
- สุดารัตน์ แก้วสมบัติ เสาวณี สิริสุขศิลป์ วัลลภา อารีรัตน์. ความต้องการจำเป็นของความร่วมมือในการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน. *Necessity for Assessment of Collaborative Educational Management for Private School*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 10(2), 150–159.
- สุพรรณิ คะหาวงศ์, สติพร เซาว์ชัย. ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร. *การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร*
- สุภาภรณ์ ทะวะละ ทศนะ ศรีปัตตา. (2566). การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. *วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรีรับใช้สังคม*, 9(1), 63–81.
- สุภาภรณ์ ทะวะละ, & ทศนะ ศรีปัตตา. (2566). การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. *วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรีรับใช้สังคม*, 9(1), 63–81.
- สุภิษณีย์ ศิริโรจน์, กิจพิณัฐ อุสาโห. (2566). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(1), 29–44.
- สุพรรณ วีระสอน, อนงค์ พิษสิงห์, โกวัฒน์ เทศบุตร. (2564). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์. *Journal of Buddhist Anthropology*, 6(1), 472–483.
- สุพรรณ วีระสอน. (2564). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์. *Journal of Buddhist Anthropology*, 6(1), 472–483.

- สุรางลักษณ์ พรหมใจสา, เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายจังหวัดเชียงราย. *Journal of Administration and Social Science Review*, 6(2), 107–118.
- อดิเรก เพ็ชรรัตน์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไค เซ็น)ของพนักงานฝ่ายการผลิตบริษัท ที ซี แอล ทอมสัน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. *Srinakharinwirot Research and Development Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(5), 185–198.
- อภิสิทธิ์ พึ่งภพ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่, ชวนคิด มะเสนา. (2564). การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(2), 65–80.
- อมรรัตน์ ศรีพอ. (2561). กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม. *ดุสิตนิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อริยา คูหา, หริรักษ์ แก้วกับทอง. (2559). สมรรถนะความเป็นครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *รายงานวิจัย. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- เอกชัย แดบสวัสดิ์. (2565). การบริหารสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ. *รายงานการประชุม Graduate School Conference*. 1454.
- เอกภพ โพธิ์จักร. (2557). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทักษะวิธีการทางประวัติศาสตร์และความมุ่งมั่นในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เรื่องประวัติศาสตร์สุโขทัยระหว่างการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานและการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- คณาจารย์คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2553). *คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศในชีวิตประจำวัน*. เอกสารประกอบการเรียนการสอน. มหาวิทยาลัยบูรพา

- Arhipova, O., Kokina, I., & Rauckiene–Michaelsson, A. (2018). *SCHOOL PRINCIPAL'S MANAGEMENT COMPETENCES FOR SUCCSSFUL SCHOOL DEVELOPMENT*. Bridges/Tiltai, 78(1).
- Boyce, L. A., Zaccaro, S. J., & Wisecarver, M. Z. (2010). *Propensity for self–development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self–development*. The leadership quarterly, 21(1), 159–178.
- Groenewald, C. A., Groenewald, E. S., Uy, F., Kilag, O. K., Abendan, C. F., & Pernites, M. J. (2024). *Driving Performance Improvement: HRM Approaches in Education Office Settings*. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence (IMJRIS)*, 1(3), 135–141.
- Helvacı, M. A., & Yörük, Ş. (2021). *THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SCHOOL PRINCIPALS'LEVEL OF 21ST CENTURY SKILLS AND THEIR CAPABILITY TO MANAGE CHANGE AT SCHOOLS*. *European Journal of Education Studies*, 8(8).
- Käll, A., & Andersson, G. (2023). *Knowledge acquisition following internet–based cognitive behavioural therapy for loneliness–A secondary analysis of a randomised controlled trial*. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 81, 101872.
- Lawson, A. E. (2000). *How do humans acquire knowledge? And what does that imply about the nature of knowledge?*. *Science & Education*, 9, 577–598.
- Nnorom, S. U., Chinenye, O. E., & Ezeanolue, A. O. (2020). *Educational Management and Staff Development Programmes: Mainspring for Achieving Goals in Secondary Schools in Nigeria*. *Journal of Research & Method in Education (IOSR–JRME)* 10 (4) 49, 55.
- Rand, D. G., & Nowak, M. A. (2013). *Human cooperation*. *Trends in cognitive sciences*, 17(8), 413–425.

- Sattoe, J. N., Hilberink, S. R., Van Staa, A., & Bal, R. (2014). *Lagging behind or not? Four distinctive social participation patterns among young adults with chronic conditions*. *Journal of Adolescent Health*, 54(4), 397–403.
- Seenivasan, R. (2024). *ICT in education: A critical literature review and its implications*. *International Journal of Finance, Insurance and Risk Management*, 14(1), 12–27.
- Sincar, M., Onen, Z., & Arar, K. *Exploring Turkish female school administrators' views on the concept of self-development*.
- Taji, M., Siyadat, S. A., & Moghtadaei, L. (2022). *The role of self-development on job performance of school principals: A case study of secondary school principals in Isfahan*. *School Administration*, 10(2), 105–117.
- Seenivasan, R. (2024). *ICT in education: A critical literature review and its implications*. *International Journal of Finance, Insurance and Risk Management*, 14(1), 12–27.
- Mnisi, B. R., Mtshali, T. I., & Moses, M. (2024). *Moving beyond the Challenges of Learning through Technologies: The Current Status of ICT Integration in South African Schools*. *Journal of Education and e-Learning Research*, 11(1), 128–134.
- Wirtavuori, L. (2018). *Building and reinforcing service mindset within company employees (Doctoral dissertation, Masters thesis, Aalto University School of Science)*.
- SOMSATHAN, P., & Yongsorn, C. (2020). *THE DEVELOPMENT OF ACTIVITY MODEL TO ENHANCE SERVICE MIND CHARACTERISTICS FOR PAYAP UNIVERSITY STUDENTS* (Doctoral dissertation, Srinakharinwirot University).
- Tian, H., Wang, T., Liu, Y., Qiao, X., & Li, Y. (2020). *Computer vision technology in agricultural automation A review*. *Information processing in agriculture*, 7(1), 1–19.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๗



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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุฑที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางวีระยา ไชยนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤษฎชัย เข้มไคร รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติครุฑที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 นายกฤษฎชัย เข้มไคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๗



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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ดร.ไพบูรณ์ สุรารักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทริกข์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 นายกฤตยชญ์ เข้มไคร่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๗



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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางเฟื่องฟ้า สุวรรณไตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชัย เข้มไคร รหัสนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 นายกฤตยชัย เข้มไคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 นายกฤตยชญ์ เข้มไคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๗



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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ดร.อรอนงค์ แสนคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทริกซ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 นายกฤตยชญ์ เข้มไคร่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวปริญช แร่วงค์คุด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี 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 นายกฤตยชญ์ เข้มไคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๘

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

๒๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุพัฒน์ บุญดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชัย เข้มไคร่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤตยชัย เข้มไคร่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๘

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

๒๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางเกษราภรณ์ กาญจนพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤตยชญ์ เข้มไคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๘



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

๒๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤษฎชัย เข้มไคร รักษาระจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤษฎชัย เข้มไคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๘

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

๒๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอนุรักษ์ บุญจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร รหัสนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤตยชญ์ เข้มไคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๕



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

๗ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหอย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชัย เข้มไคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤตยชัย เข้มไคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๕

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

๗ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจารย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักศึกษา

ด้วย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือนักศึกษาให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤตยชญ์ เข้มไคร่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๕



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

๗ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกสมโฮง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชัย เข้มไคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤตยชัย เข้มไคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๕



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

๗ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งมนพิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัยให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤตยชญ์ เข้มไคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๕



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

๗ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศรีวิชา “คุรุราษฎร์อุทิศ”
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤตยชญ์ เข้มไคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๑๙

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

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๓๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤตยชญ์ เข้มไคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๗๔๐ ๘๗๖๗



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๖๓๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.สท้าน วารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤษฎชัย เข้มไคร่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๓๒๕๓๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทริกซ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤษฎชัย เข้มไคร่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๑๙

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

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเป็นผู้นำโครงการพัฒนา

เรียน ดร.นันทปภัทร บรรณดิษฐ์โชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร รหัสนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติโครงการท่านเป็นผู้นำโครงการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤตยชญ์ เข้มไคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๗๓๔๐ ๘๗๖๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๑๙

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

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ชัยวัฒน์ วาตะวัฒนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤษฎชัย เข้มไคร่ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤษฎชัย เข้มไคร่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๓๙

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

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสราวุธ พาเสนห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร รหัสนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกฤตยชญ์ เข้มไคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๔๐ ๘๗๖๗

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการยื่นยั้งองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.อรอนงค์ แสนคำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1
3. ดร.ไพบุลย์ สุรารักษ์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน
เตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
4. นางเฟื่องฟ้า สุวรรณไตร ตำแหน่ง ครูชำนาญการ
โรงเรียนบ้านหนองผักแว่น
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ
5. นางวีระยา ไชยนาน ตำแหน่ง ครูชำนาญการ
โรงเรียนบ้านมหาชัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การประเมินความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ ตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายอนุรักษ์ บุญจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านป่าผาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. นายสุพัฒน์ วันดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านโคกก่องสหมิตรวิทยาจารย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
4. นางเกสรารัตน์ กาญจนพันธ์ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางสาวปรียานุช แร่วงค์คัต ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านป่าผาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.นพพร วรรณทอง ตำแหน่ง อาจารย์
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สท้าน วารี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. ดร. นันทปภัทร บรรณดีเจริญโชติ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นายสรารุช พาเสน่ห์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ประกอบการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

ผู้วิจัย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร
 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสม
ขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 3 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายกฤษฎชัย เข้มไคร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 097 – 340 – 8767



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน [] หรือเติมข้อมูลที่เป็นจริงของท่านให้สมบูรณ์

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

[] อาจารย์ระดับอุดมศึกษา

[] ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

[] ผู้อำนวยการสถานศึกษา

[] ครู

[] อื่น (ระบุ).....

2. ระดับการศึกษา

[] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก [] อื่น

(ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

[] ต่ำกว่า 5 ปี [] 5-10 ปี [] 11-20 ปี [] 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 1 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	องค์ประกอบ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการพัฒนาตนเอง					
2	ด้านการทำงานเป็นทีม					
3	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน					
4	ด้านการบริการที่ดี					
5	ด้านการมีวิสัยทัศน์					
6	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์					

ขอเสนอแนะ

.....

.....

.....

ตาราง 2 องค์ประกอบและนิยามสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

ที่	องค์ประกอบและนิยาม ด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาตนเอง หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมาในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้าร่วมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ และนำมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการแก่เพื่อนร่วมงาน มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อนำมาประมวลผลความรู้ในการพัฒนาตนเอง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา						
ข้อ	พฤติกรรมบ่งชี้	5	4	3	2	1
1	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม					
2	การปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง					

ขอเสนอแนะ

.....

.....

.....

ตาราง 3 องค์ประกอบและนิยามสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	องค์ประกอบและนิยาม ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงการร่วมมือทำงานร่วมกับผู้อื่น และความสามารถที่แสดงออกมาในการทำงานเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันและเป็นไปสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้						
ข้อ	องค์ประกอบย่อย	5	4	3	2	1
1	การติดต่อสื่อสาร					
2	ความร่วมมือ					
3	ความสร้างสรรค์					
4	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะ

.....

ตาราง 4 องค์ประกอบและนิยามสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ในการปฏิบัติงาน

ข้อ	องค์ประกอบและนิยาม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารในการถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลและวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่น และครู อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะด้านการพูดและตอบคำถามต่าง ๆ ในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อกระตุ้นและอำนวยความสะดวกแก่ครูให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน						
ข้อ	องค์ประกอบย่อย	5	4	3	2	1
1	ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
2	วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี					

ข้อเสนอแนะ

.....

ตาราง 5 องค์ประกอบและนิยามสมรรถนะด้านการบริการที่ดี

ข้อ	องค์ประกอบและนิยาม ด้านการบริการที่ดี	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของรับบริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น เป็นการตั้งใจให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และเทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ						
ข้อ	องค์ประกอบย่อย	5	4	3	2	1
1	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ					
2	ความตั้งใจในการให้บริการ					
3	การปรับปรุงระบบบริการ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ตาราง 6 องค์ประกอบและนิยามสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อ	องค์ประกอบและนิยาม ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดและเผยแพร่ วิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม บริหารองค์กรให้เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ สามารถสื่อสารกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยทันเหตุการณ์ มีความไว้วางใจในทีมงาน เป็นผู้นำที่ดีและรักษาภาพพจน์เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด						
ข้อ	องค์ประกอบย่อย	5	4	3	2	1
1	การบริหารองค์กร					
2	การสร้างวิสัยทัศน์					
3	การเผยแพร่วิสัยทัศน์					

ข้อเสนอแนะ

.....

ตาราง 7 องค์ประกอบและนิยามสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข้อ	องค์ประกอบและนิยาม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในการบริหารงานในองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นหลัก สามารถปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในงาน และให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด						
ข้อ	องค์ประกอบย่อย	5	4	3	2	1
1	การบริหารงานในองค์กร					
2	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
4	ความมุ่งมั่นในการทำงาน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

~ ขอบพระคุณในความกรุณาให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้ ~



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

แบบประเมินความสอดคล้อง
ระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามขององค์ประกอบ
ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร
 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่าง
 พฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่
 21 เพื่อประกอบกรวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามของ
องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้อง
ระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามขององค์ประกอบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ
วิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ไว้ ณ โอกาสนี้

กฤตยชญ์ เข้มไคร

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 097 – 340 – 8767



แบบประเมินความสอดคล้อง

ระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามขององค์ประกอบ

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน [] หรือเติมข้อมูลที่เป็นจริงของท่านให้สมบูรณ์

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - [] อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
 - [] ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - [] ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - [] อื่น (ระบุ).....
2. ระดับการศึกษา
 - [] ปริญญาโท
 - [] ปริญญาเอก
 - [] อื่น (ระบุ).....
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - [] น้อยกว่า 5 ปี
 - [] 5-10 ปี
 - [] 11-20 ปี
 - [] 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามขององค์ประกอบ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือหรือหากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาเขียน โดยระดับ
ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

มีความหมาย ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามขององค์ประกอบ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับขององค์ประกอบ
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ตาราง 1 พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้	การพิจารณา		
			-1	0	+1
การพัฒนาตนเอง หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมาในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ รวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ และนำมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ แก่เพื่อนร่วมงาน มีการวิเคราะห์ จุดเด่นจุดด้อยเพื่อนำมาประมวลผลความรู้ในการพัฒนาตนเอง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา	1.1 การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจของตนเอง ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ กำหนดเป้าหมายเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง อธิบายถึงการเรียนรู้ข้อมูลทางทฤษฎีใหม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ตามความสนใจของตนเอง			
		2. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ			
		3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง			
		4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายถึงทฤษฎีการเรียนรู้ใหม่ๆ แก่คณะครูได้			
	1.2 การปรับพฤติกรรมตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย ประมวลผลความรู้ใน หาแนวทาง และนำหลักการแห่งพฤติกรรม มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของตนเองทั้ง ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาตนเอง	5. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ			
		6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายหลังจากมีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง			
		7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกทางพฤติกรรมทั้งทางร่างกายไปในทิศทางที่ดีมากขึ้น			
		8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาตนเอง			

ตาราง 2 พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการทำงานเป็นทีม

210

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้	การพิจารณา		
			-1	0	+1
การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการให้ความร่วมมือกับคณะครู และสามารถที่แสดงออกมาในการทำงานเป็นผู้นำในการนำร่วมกันทุกกระบวนการ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีกับคณะครู ใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันไม่ติดอยู่ในกรอบความคิดเก่า ๆ และเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	2.1 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการแลกเปลี่ยนข่าวสารและถ่ายทอดข่าวสารของผู้บริหารไปยังคณะทำงาน โดยสามารถส่งสารความรู้สึนึกคิด เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารและคณะทำงานเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร และถ่ายทอดข่าวสารกับคณะครูให้เข้าใจตรงกัน			
		2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจตรงกันกับคณะครูเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ			
	2.2 ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและคณะครู ในการทำกิจกรรมร่วมกันเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ และความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ร่วมกัน โดยมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการนำร่วมกันทุกกระบวนการ	3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีเป้าหมายร่วมกันตามจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ และความสำเร็จร่วมกัน			
		4. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการนำร่วมกันทุกกระบวนการเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่พึงพอใจร่วมกัน			

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้	การพิจารณา		
			-1	0	+1
การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการให้ความร่วมมือกับคณะครู และสามารถที่แสดงออกมาในการทำงานเป็นผู้นำที่ดี มีการติดต่อสื่อสารที่ดีกับคณะครู ใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันไม่ติดอยู่ในกรอบความคิดเก่า ๆ และเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	2.3 ความสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่จะผลิตผลงานหรือทำสิ่งใหม่ๆ สามารถคิดริเริ่มหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา และพัฒนาสถานศึกษา และต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดริเริ่มที่สร้างขึ้นมาให้เป็นไปได้ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่ยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม	5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนที่ริเริ่มในการผลิตผลงาน สร้างนโยบายหรือโครงการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา			
		6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามที่จะสร้างความคิดริเริ่มที่สร้างขึ้นมาให้เป็นไปได้ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่ยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม			
	2.4 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การปรับปรุงงานเชิงกระบวนการแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่องในทุกวัน ไม่กำหนดกรอบความคิดหรือทัศนคติในการปฏิบัติงาน มองหาความเป็นไปได้อยู่ตลอด ไม่กำหนดมาตรฐานของงานไว้ที่ขั้นต่ำ แต่ปรับปรุงและตั้งเป้าหมายในการพัฒนางานให้ดีที่สุด	7. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานเชิงกระบวนการแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่อง			
		8. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กำหนดกรอบความคิดหรือทัศนคติในการปฏิบัติงาน			
		9. ผู้บริหารสถานศึกษามองหาความเป็นไปได้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานปรับปรุงและตั้งเป้าหมายในการพัฒนางานให้ดีที่สุด			

ตาราง 3 พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

212

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้	การพิจารณา		
			-1	0	+1
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการรวบรวมถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลและวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่น และคณะครูอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกแก่ครูให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน	3.1 ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ในโรงเรียน ซึ่งจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ แลกเปลี่ยนข้อมูลกับทางคณะครูเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเหมาะสม	1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รวบรวมความรู้ที่มีในโรงเรียนเพื่อสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลของโรงเรียน			
		2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้คณะครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน			
		3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดและสนับสนุนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ			
		4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเหมาะสม			
	3.2 วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมในการมองภาพในอนาคตที่ผู้บริหารมีต่อโรงเรียน โดยผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร มีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในอนาคตที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกแก่ครูให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	5. ผู้บริหารสถานศึกษาได้มองภาพในการใช้เทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการปฏิบัติงานของคณะครูและถ่ายทอดออกมาได้อย่างเหมาะสม			
		6. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้คณะครูใช้เทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนการสอน			

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้	การพิจารณา		
			-1	0	+1
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการรวบรวมถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลและวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่น และคณะครูอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกแก่ครูให้มีทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน	3.2 วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมในการมองภาพในอนาคตที่ผู้บริหารมีต่อโรงเรียน โดยผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร มีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาในอนาคตที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกแก่ครูให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	7. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดแนวทางในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม			
		8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำและข้อมูลเชิงลึกสำหรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อกระตุ้น และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน			

ตาราง 4 พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริการที่ดี

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้	การพิจารณา		
			-1	0	+1
การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของรับบริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น มีความตั้งใจให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และพัฒนาเทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ	4.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติสภาวะทางอารมณ์ และความรู้สึกที่ตอบสนองความต้องการเพื่อบรรลุถึงความต้องการของบุคคลที่มีความพึงพอใจเมื่อบุคคลได้รับการบริการที่ดี ปฏิบัติงาน และได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การอีกด้วย	1. ผู้เรียนและชุมชนมีความพึงพอใจ มีความสุข มีขวัญและกำลังใจ กับการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา			
		2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติสภาวะทางอารมณ์ที่ดีในการให้บริการเพื่อบรรลุถึงความต้องการของผู้เรียนและชุมชน			
	4.2 ความตั้งใจในการให้บริการ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้อื่น โดยผู้อื่นสามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกในลักษณะแวตตา กริยา ท่าทาง คำพูด อารมณ์ มีการปฏิบัติด้วยจิตบริการที่ดี มีความตั้งใจที่จะแสวงหาโอกาสในการช่วยเหลือหรือให้บริการ แสดงความเห็นอกเห็นใจ และการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม เปรียบเสมือนการเอาใจเขามาใส่ใจผู้รับบริการตามความต้องการของผู้รับบริการที่แตกต่างกัน	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกในลักษณะแวตตา กริยา ท่าทาง คำพูด อารมณ์			
		4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาโอกาส ตั้งใจช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกของคณะครูในการปฏิบัติงาน			
		5. ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความเห็นอกเห็นใจปฏิบัติต่อคณะครูและผู้รับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียม และเอาใจใส่ความต้องการที่แตกต่างกัน			

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้	การพิจารณา		
			-1	0	+1
การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของรับบริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น มีความตั้งใจให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และพัฒนาเทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ	4.3 การปรับปรุงระบบบริการ หมายถึง การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง ศึกษาและประเมินความต้องการ และนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนางาน ซึ่งอาจจะแก้ไขพัฒนาในส่วนที่เป็นกระบวนการและเทคโนโลยีการบริการ มีการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการให้ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย	6. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยศึกษาและประเมินความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางาน ในส่วนของงานบริการ			
		7. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางแก้ไขและพัฒนากระบวนการและเทคโนโลยีการบริการตามผลในแบบประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างชัดเจน			
		8. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับปรุงโรงเรียนทั้งทางทัศนียภาพโรงเรียนและระบบการให้บริการของครู เพื่อความพึงพอใจของผู้เรียนและชุมชน			

ตาราง 5 พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีวิสัยทัศน์

216

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้	การพิจารณา		
			-1	0	+1
การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดและเผยแพร่ วิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรม บริหารองค์การให้เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ สามารถสื่อสารกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยทันเหตุการณ์ มีความไว้วางใจในทีมงาน เป็นผู้นำที่ดีและรักษาภาพพจน์เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	5.1 การบริหารองค์กร หมายถึง พฤติกรรมในการจัดการต่าง ๆ ภายในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คณะครูในโรงเรียนอยากมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คณะครูในโรงเรียนอยากมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง			
		2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้คณะครูมีความรู้สึกที่ดี ต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้คณะครูปฏิบัติงานด้วยความสุขและความตั้งใจ			
	5.2 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวม การจัดทำวิเคราะห์ข้อมูล วิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ไม่เพิกเฉยต่อความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นที่แตกต่างจากของตนเอง	3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ทิศทางของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม			
		4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนออกมาเป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน			
		5. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและไม่เพิกเฉยต่อความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นที่แตกต่างจากของตนเอง			

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้	การพิจารณา		
			-1	0	+1
การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดและเผยแพร่ วิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรม บริหารองค์การให้เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ สามารถสื่อสารกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยทันเหตุการณ์ มีความไว้วางใจในทีมงาน เป็นผู้นำที่ดีและรักษาภาพพจน์เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	5.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน หรือกระตุ้นให้คณะครูเกิดความเข้าใจยอมรับ ต่อวิสัยทัศน์ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สามารถยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้			
		7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้คณะครูยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด			
		8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้คณะครูเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด			

ตาราง 6 พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

218

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้	การพิจารณา		
			-1	0	+1
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในการบริหารงานในองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นหลัก สามารถปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตีผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน และให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด	6.1 การบริหารงานในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว และการทำงานร่วมกันบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนในการสั่งงานทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานจากคณะครูและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว และทำงานร่วมกันกับคณะครูอย่างมีประสิทธิภาพ			
		2. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนในการสั่งงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานจากคณะครูและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา			
	6.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีความคิดได้กว้างไกล หลายแง่มุมอย่างครอบคลุมทั้งในแนวกว้างและแนวลึกโดยดำเนินการในรูปแบบของการวิจัย อนุญาตให้คณะครูมีอิสระทางความคิด สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น และกระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าแก่องค์กร	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดได้กว้างไกล หลายแง่มุมอย่างครอบคลุมทั้งในแนวกว้างและแนวลึกโดยดำเนินการในรูปแบบของการวิจัย			
		4. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุญาตให้คณะครูมีอิสระทางความคิด สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น			
		5. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน			

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้	การพิจารณา		
			-1	0	+1
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในการบริหารงานในองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน และให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด	6.3 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารและคณะครูสามารถทำงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุม	6. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้			
		7. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์และสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม			
	6.4 ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง ความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ที่มีความตั้งใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ติดตามการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง โดยทุ่มเททำงาน อุตุน ไม่ย่อท้อ และมีความพยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้			
		9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม พัฒนา และปรับปรุงการทำงานของตนเองโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและพยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้			

~ ขอบพระคุณในความกรุณาให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 3

แบบสอบถามเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ

ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1

ประกอบการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศงขลา เขต 1

ผู้วิจัย นายกฤษณชัย เข้มไคร

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ ประธานกรรมการ

รศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี และการมีวิสัยทัศน์

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต
1

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูล
ทุกข้อ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่
ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายกฤษฎชัย เข้มไคร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 097 – 340 – 8767



แบบสอบถามเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ

ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ

ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ในแต่ละด้านและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ
ค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) มี
รายละเอียด ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ตามความสนใจของตนเอง										
2	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยติดตาม องค์ความรู้ใหม่ๆ										
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนาตนเอง										
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายถึง ทฤษฎีการเรียนรู้ใหม่ๆแก่คณะครูได้										
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย ของตนเองอยู่เสมอ										
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตั้งเป้าหมาย หลังจากมีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง										
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกทางพฤติกรรม ทั้งทางร่างกายไปในทิศทางที่ดีมากขึ้น										
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมิน ความก้าวหน้าของการพัฒนาตนเอง										
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร และถ่ายทอดข่าวสารกับคณะครูให้เข้าใจตรงกัน										
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจตรงกันกับ คณะครูเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ										
11	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีเป้าหมาย ร่วมกันตามจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ และ ความสำเร็จร่วมกัน										
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ ในการนำร่วมกันทุกกระบวนการเพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่พึงพอใจร่วมกัน										
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนที่ริเริ่มในการผลิต ผลงานสร้างนโยบายหรือโครงการใหม่ๆ ในการ แก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา										

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อ ที่	คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
42	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว และทำงานร่วมกันกับคณะครูอย่างมีประสิทธิภาพ										
43	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างมีเหตุผล มีความชัดเจนในการสั่งงาน ทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานจากคณะครูและสามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา										
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดได้กว้างไกล หลายแง่มุมอย่างครอบคลุมทั้งในแนวกว้างและ แนวลึกโดยดำเนินการในรูปแบบของการวิจัย										
45	ผู้บริหารสถานศึกษาอนุญาตให้คณะครูมีอิสระ ทางความคิด สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น										
46	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากร ประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้าง นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน										
47	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้										
48	ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์ และสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม										
49	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ และรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้										
50	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดตาม พัฒนา และปรับปรุงการทำงานของตนเองโดยไม่ย่อท้อ ต่อปัญหาและพยายามแก้ปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้										

~ ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ~



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของ
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประกอบการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

ผู้วิจัย นายกฤตยชญ์ เข้มไคร
นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี และการมีวิสัยทัศน์

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต
1

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูล
ทุกข้อ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่
ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายกฤตยชญ์ เข้มไคร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 097 – 340 – 8767



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในแต่ละด้านและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบสอบถามแบบตอบสองคู่ (Dual-Response Format) มีรายละเอียด ดังนี้

5 หมายถึง	มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง	มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง	มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

ที่	แนวทางการพัฒนา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	การพัฒนาตนเอง หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่แสดงออกมาในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ รวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ และนำมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการแก่เพื่อนร่วมงาน มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อนำมาประมวลผลความรู้ในการพัฒนาตนเอง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา										
1	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจของตนเอง ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ กำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอธิบายถึงการเรียนรู้ข้อมูลทางทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ										
	1.1 จัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ในสายงานการบริหารการศึกษาแก่คณะผู้บริหารสถานศึกษา										
	1.2 สร้างระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (E-learning) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านไปใช้ในการพัฒนาตนเอง										
	1.3 ส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้าร่วมเครือข่ายวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ไปสู่ระดับสากล										
	1.4 จัดทำคลังข้อมูลหรือศูนย์ความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต1 เพื่อความสะดวกและครอบคลุมในการเข้าถึงข้อมูลภายในองค์กร										
	1.5 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ผ่านงานการอ่านหนังสือ การทำวิจัย หรือการติดตาม บทความวิชาการโดยมีการกำหนดเป้าหมายในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมไว้อย่างชัดเจน										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ที่	แนวทางการพัฒนา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2	การปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย ประมวลผลความรู้ใน ทาแนวทาง และนำหลักการแห่งพฤติกรรม มาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของตนเองทั้ง ร่างกาย จิตใจและสติปัญญา จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาตนเอง										
	2.1 จัดกิจกรรมการสะท้อนตนเอง (Self-Reflection) เช่น การบันทึกสมุดรายวันเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความรู้ และมวลประสบการณ์ของตนเอง										
	2.2 นำแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment Tools) มาประยุกต์ใช้เพื่อระบุแนวทางการพัฒนาตนเองให้เหมาะสม เป็นรูปธรรม ทำให้มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองมากขึ้น										
	2.3 จัดอบรมหรือกิจกรรมที่เน้นการปรับปรุงพฤติกรรม เช่น การฝึกทักษะความคิดเชิงบวก										
	2.4 ส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจผ่านกิจกรรมฝึกสติหรือการปฏิบัติสมาธิ										
	2.5 สร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นระบบและมีแบบแผน										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สมรรถนะด้านการบริการที่ดี

ที่	แนวทางการพัฒนา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของรับบริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น มีความตั้งใจให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และพัฒนาเทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ											
3	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติสภาวะทางอารมณ์ และความรู้สึกที่ตอบสนองความต้องการเพื่อบรรลุถึงความต้องการของบุคคลที่มีความพึงพอใจเมื่อบุคคลได้รับการบริการที่ดี ปฏิบัติงาน และได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การอีกด้วย										
	3.1 กำหนดให้มีการใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นประจำทุกภาคเรียน										
	3.2 จัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองหรือเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง										
	3.3 ใช้ระบบเทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกของผู้รับบริการ เช่น แชนบอท หรือแอปพลิเคชันสำหรับติดตามผลการเรียนและตอบข้อสงสัยทั่วไปของผู้รับบริการ										
	3.4 ส่งเสริมให้มีการอบรมทักษะการสื่อสารและการบริการแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพและการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น										
	3.5 สร้างระบบ “รางวัลการบริการที่ดี” เพื่อกระตุ้นการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้มีจิตบริการที่ดี สร้างบรรยากาศขององค์กรให้เป็นมิตรให้คุณภาพของการบริการได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ที่	แนวทางการพัฒนา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4	ความตั้งใจในการให้บริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้อื่น โดยผู้อื่นสามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกในลักษณะแววตา กริยา ท่าทาง คำพูด อารมณ์ มีการปฏิบัติด้วยจิตบริการที่ดี มีความตั้งใจที่จะแสวงหาโอกาสในการช่วยเหลือหรือให้บริการ แสดงความเห็นอกเห็นใจ และการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม เปรียบเสมือนการเอาใจเขามาใส่ใจผู้รับบริการตามความต้องการของผู้รับบริการที่แตกต่างกัน										
	4.1 ฝึกอบรมเรื่อง “จิตบริการ (Service Mindset)” สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทัศนคติด้านการบริการ เสริมสร้างความเข้าใจ พัฒนาการคิดเชิงระบบ ส่งผลให้ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจต่อ ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการได้มากขึ้น										
	4.2 จัดกิจกรรม Role-Playing ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ได้ทดลองการรับมือและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริการเพื่อฝึกการแสดงออกด้วยแววตา คำพูด และการปฏิบัติที่เหมาะสม										
	4.3 ใช้ระบบ Feedback อย่างต่อเนื่องจากทั้ง ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการ เพื่อตรวจสอบคุณภาพการให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา										
	4.4 ส่งเสริมการให้รางวัลสำหรับผู้บริหารที่มีผลงานด้านการให้บริการยอดเยี่ยม										
	4.5 สร้างโครงการอาสาสมัครในชุมชนเพื่อปลูกฝังจิตบริการทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความตั้งใจในการบริการ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ที่	แนวทางการพัฒนา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5	การปรับปรุงระบบบริการ หมายถึง การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง ศึกษาและประเมินความต้องการ และนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนางาน ซึ่งอาจจะแก้ไขพัฒนาในส่วนที่เป็นกระบวนการและเทคโนโลยีการบริการ มีการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการให้ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย										
	5.1 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ออนไลน์สำหรับการรับคำร้องหรือการจัดการเอกสารเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ										
	5.2 สร้างกระบวนการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ และปรับปรุงระบบบริการให้สอดคล้องกับผลและความต้องการตามผลการประเมินความพึงพอใจ										
	5.3 จัดทำคู่มือการให้บริการที่ชัดเจน และเผยแพร่ให้บุคลากรและผู้รับบริการ ได้รับทราบและสะดวกในการเข้าถึง										
	5.4 จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) อยู่เป็นประจำ เพื่อระดมความคิดเห็นในการปรับปรุงระบบอย่างสม่ำเสมอ										
	5.5 ส่งเสริมการศึกษาดูงานในองค์กรที่มีระบบบริการที่เป็นเลิศและสนับสนุนให้มีการเทียบสมรรถนะ (Bench Marking) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้บุคลากรมีความตื่นตัวและพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์

ที่	แนวทางการพัฒนา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดและเผยแพร่ วิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรมบริหารองค์การให้เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ สามารถสื่อสารกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยทันเหตุการณ์ มีความไว้วางใจในทีมงาน เป็นผู้นำที่ดีและรักษาภาพพจน์เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด										
6	การบริหารองค์กร หมายถึง พฤติกรรมในการจัดการต่าง ๆ ภายในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คณะครูในโรงเรียนอยากมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างความรู้สึกที่ดี ต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยความสุขและความตั้งใจ										
	6.1 จัดการอบรมการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาทักษะการวางแผน การจัดการเป้าหมาย และการกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ และมีการใช้กรณีศึกษา (Case Study) เพื่อเรียนรู้แนวทางการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้										
	6.2 ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร การบริหาร และการจัดการในองค์กร โดยมีเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น										
	6.3 ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือในสถานศึกษา โดยใช้กิจกรรมการสร้างทีม (Team Building) เพื่อให้บุคลากรได้และประสบการณ์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน										
	6.4 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่นโดยปรับโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เผชิญ										
	6.5 สร้างระบบติดตามและประเมินผลความสำเร็จขององค์กรโดยกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicators – KPIs) ที่ชัดเจน เพื่อความโปร่งใส และตรวจสอบได้										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ที่	แนวทางการพัฒนา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7	การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวม การจัดทำวิเคราะห์ข้อมูลวิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นรูปธรรม ได้อย่างชัดเจน เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ไม่เพิกเฉยต่อความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นที่แตกต่างจากของตนเอง										
	7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อพัฒนาทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ร่วมกันกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นำไปสู่ความเข้าใจและความโปร่งใสของวิสัยทัศน์										
	7.2 ฝึกทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นแก่คณะครูและบุคลากรเพื่อสร้างความเชื่อ และความผูกพันในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ยั่งยืน										
	7.3 ใช้เครื่องมือช่วยวิเคราะห์แนวโน้มและวางแผนเชิงกลยุทธ์ เช่น SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ภายในและภายนอกของสถานศึกษา สำหรับการสร้างและปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา										
	7.4 ใช้เครื่องมือ PESTEL (Political, Economic, Social, Technological, Legal, Environmental) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่จะส่งผลต่อสถานศึกษาในอนาคตและสำหรับการสร้างและปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา										
	7.5 กำหนดให้มีการอบรมทักษะด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างทักษะการสร้างภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้มีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจในกับ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ที่	แนวทางการพัฒนา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8	การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน หรือกระตุ้นให้คณะครูเกิดความเข้าใจยอมรับ ต่อวิสัยทัศน์และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด										
	8.1 จัดการอบรมโดยเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการเล่าเรื่องราวที่สะท้อนความสำคัญของวิสัยทัศน์ เช่น ผลสำเร็จของนักเรียนที่เกิดจากการมุ่งสู่เป้าหมาย ความมุ่งมั่นของบุคลากร										
	8.2 จัดการประชุมประจำปีเพื่อสื่อสาร นำเสนอวิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินงานของคณะผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาแนวทางการพัฒนางาน										
	8.3 ใช้สื่อหลากหลายรูปแบบเพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์ของทางสถานศึกษาเพื่อความเข้าถึง และเข้าใจง่าย เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านโซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันภายในสถานศึกษา โปสเตอร์ อินโฟกราฟิก คลิปวิดีโอ หรือเว็บไซต์ของสถานศึกษา										
	8.4 สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน จัดเวทีรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) จากชุมชนและผู้ปกครองเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการรับรู้ ปรับแต่ง และสนับสนุนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา										
	8.5 แทรกซึมวิสัยทัศน์ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยการนำวิสัยทัศน์มาเชื่อมโยงกับกิจกรรมประจำวัน เช่น การเรียนการสอน โครงการพิเศษ และกิจกรรมสร้างสรรค์โดยสื่อสารผ่านคำพูดและการกระทำของผู้บริหารและครู										

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

~ ขอบพระคุณในความกรุณาให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

(1. ค่าความเที่ยงตรง)

(2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น)

ตาราง 20 แบบสรุปผลการหาค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ตอนที่ ที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
1	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	10	+1	+1	+1	+1	0	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	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	16	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	17	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	19	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	21	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	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

ตาราง 20 (ต่อ)

ตอน ที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
4	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	27	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	28	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	32	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
5	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	35	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	40	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
6	41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ค่าอำนาจจำแนก	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น
การพัฒนาตนเอง			
1	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.507	0.625
2	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านคอยหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	0.656	0.464
3	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดใจกับการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา	0.721	0.687
4	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความพยายามปรับปรุงตัวเองด้านบุคลิกภาพอยู่เสมอ	0.697	0.782
5	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปรับปรุงตัวเองในด้านความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	0.679	0.790
6	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดใจรับฟังความเห็นจากครูสำหรับใช้ในการพัฒนาตนเอง	0.722	0.760
7	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านประพฤติตัวอย่างเหมาะสมเป็นที่น่าเชื่อถือ	0.803	0.806
การทำงานเป็นทีม			
8	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการบริหารโรงเรียน	0.731	0.783
9	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสื่อสารกับครูได้อย่างเหมาะสม	0.553	0.800
10	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสื่อสารกับครูให้เข้าใจถึงจุดประสงค์ในการทำงานต่างๆได้ตรงกันอย่างชัดเจน	0.718	0.738
11	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู	0.778	0.869
12	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านพร้อมรับผิดชอบความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	0.756	0.765

ตาราง 21 (ต่อ)

ที่	รายการ	ค่าอำนาจจำแนก	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น
13	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	0.700	0.787
14	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0.682	0.752
15	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเป็นคนที่ริเริ่มในการสร้างนโยบายหรือโครงการใหม่ๆอยู่เสมอ	0.744	0.844
16	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถคิดวิธีใหม่ๆในการแก้ปัญหา	0.167	0.195
17	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใส่ใจและคำนึงถึงผลกระทบของการปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อ ครู นักเรียน และชุมชน	0.772	0.777
18	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความใส่ใจในการปรับปรุงอย่างค่อยเป็นค่อยไปในแต่ละวัน	0.696	0.723
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน			
19	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถถ่ายทอดข้อมูลกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.838	0.889
20	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีทักษะในการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ดี	0.736	0.914
17	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใส่ใจและคำนึงถึงผลกระทบของการปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อ ครู นักเรียน และชุมชน	0.772	0.777
18	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความใส่ใจในการปรับปรุงอย่างค่อยเป็นค่อยไปในแต่ละวัน	0.696	0.723
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน			
19	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถถ่ายทอดข้อมูลกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.838	0.889
20	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีทักษะในการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ดี	0.736	0.914

ตาราง 24 (ต่อ)

ที่	รายการ	ค่าอำนาจจำแนก	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น
21	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านได้สร้างแผนยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	0.715	0.869
22	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านได้สร้างและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาโรงเรียน	0.66	0.809
23	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความรู้ด้านการใช้และสื่อสารด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.703	0.889
24	ผู้สถานศึกษาของท่านสามารถบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นระบบเหมาะกับการทำงานของครู	0.661	0.873
25	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านได้พัฒนาระบบของข้อมูลเพื่อให้ครูในโรงเรียนสามารถเข้าถึงและจัดการข้อมูลได้สะดวกและเหมาะสม	0.724	0.777
26	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีแนวคิดในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนที่ชัดเจน	0.839	0.685
27	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้ทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ	0.786	0.874
การบริการที่ดี			
28	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านคอยปรับปรุงการดูแลนักเรียนและชุมชนอยู่เสมอ	0.711	0.811
29	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนและชุมชน	0.843	0.793
30	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรับฟังและปรับปรุงการบริหารจัดการโรงเรียนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	0.740	0.772
31	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านได้ปรับปรุงโรงเรียนทั้งทางทัศนียภาพของโรงเรียนและระบบการให้บริการของครู เพื่อความพึงพอใจของผู้เรียนและชุมชน	0.744	0.747
32	ทางผู้เรียนและชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา	0.764	0.858

ตาราง 24 (ต่อ)

ที่	รายการ	ค่าอำนาจจำแนก	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น
33	ทางผู้เรียนและชุมชนมีความพึงพอใจกับการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา	0.824	0.766
34	คณะกรรมการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการสอนและด้านต่าง ๆ	0.867	0.812
35	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีกระบวนการติดตามประเมินการบริการของสถานศึกษา	0.825	0.809
การมีวิสัยทัศน์			
36	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงาน	0.868	0.889
37	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความกระตือรือร้นในการบริหารโรงเรียน	0.779	0.801
38	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	0.763	0.653
39	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านได้สร้างวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา	0.792	0.826
40	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความใส่ใจ และรับฟังการเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ของคณะครู	0.857	0.842
41	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่ครูได้ดี	0.833	0.872
42	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกระตุ้นให้คณะครูยอมรับและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	0.817	0.676
43	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถโน้มน้าวให้คณะครูเข้าใจและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ	0.670	0.649
การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
44	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถบริหารงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.624	0.812
45	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	0.663	0.761
46	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานและตัดสินใจอยู่บนหลักของเหตุผล	0.742	0.808

ตาราง 24 (ต่อ)

ที่	รายการ	ค่าอำนาจจำแนก	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น
47	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมอบหมายงานได้ชัดเจนและตรงประเด็น	0.819	0.782
48	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเสนอแนวคิดแก่ครูในหลายแง่หลายมุม	0.867	0.809
49	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอนุญาตให้ครูเสนอความคิดใหม่ๆโดยไม่จำกัด อิสระทางความคิด	0.828	0.858
50	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกระตุ้นให้ครูใช้วิธีการหลากหลายใน การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ แก่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา	0.807	0.872

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายกฤตยชญ์ เข้มไคร
 วัน เดือน ปีเกิด 20 กันยายน 2542
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 7/7 ถ.คูเมือง ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมือง จ.สกลนคร 47000
 ตำแหน่งปัจจุบัน ครูผู้ช่วย
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2560 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
 พ.ศ. 2565 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)
 สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 พ.ศ. 2568 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
 สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2566 ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านม่วง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศอุดรธานี เขต 4