



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วิมลรัตน์ กองแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วิมลรัตน์ กองแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT OF ACCOUNTABILITY DEVELOPMENT OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY

WIMONRAT KONGKAEW

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

February 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วิมลรัตน์ กองแก้ว

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ เพ็ญสา) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ดร.วสุภฤต สุวรรณแทน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 27 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ และต่อยอดในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างราบรื่น

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านป่าผาง ที่คอยให้กำลังใจและคำปรึกษา

ขอบคุณครอบครัวที่เชื่อมั่นในศักยภาพและเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง คอยส่งเสริม ผลักดันและให้กำลังใจเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้มอบความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ดี แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน และการพัฒนาตนเอง ให้แก่ผู้วิจัย จนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วิมลรัตน์ กองแก้ว

ชื่อเรื่อง	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึก รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	วิมลรัตน์ กองแก้ว
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสำรวจองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบ 2) แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.63–0.93 และค่าความเชื่อมั่น 0.99 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.64–0.90 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 และ 4) แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) การกำหนดเป้าหมาย มี 7 ตัวบ่งชี้
 - 2) การเป็นเจ้าของร่วมกัน มี 7 ตัวบ่งชี้
 - 3) การติดตามและประเมินผล มี 7 ตัวบ่งชี้
 - 4) การสร้างขวัญและกำลังใจ มี 5 ตัวบ่งชี้ และ

5) การมีแผนสำรอง มี 4 ตัวบ่งชี้ โดยทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.1244 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า การมีแผนสำรอง มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ การติดตามและประเมินผล การสร้างขวัญและกำลังใจ การเป็นเจ้าของร่วมกัน และการกำหนดเป้าหมาย ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา มี 1 ด้าน ได้แก่ การมีแผนสำรอง ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์สำคัญ และแนวทางการพัฒนา โดยแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย การวางแผน ปฏิบัติตามแผน ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน และการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง ตามลำดับ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็น การเป็นเจ้าของร่วมกัน การมีแผนสำรอง

TITLE	Needs Assessment of Accountability Development of School Administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Wimonrat Kongkaew
ADVISORS	Asst. Prof Dr. Nawaphorn Wannathong Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purpose of this study was to assess the needs for developing accountability of administrators in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1. The participants consisted of 327 school administrators and teachers in Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1, who were obtained using multi-stage sampling. The instruments included: 1) a synthesis form of accountability components, 2) an evaluation form of accountability components propriety, 3) a questionnaire regarding the current and desirable states of accountability of school administrators, which the part of current state indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.63–0.93, and reliability index was at 0.99, while the desirable state indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.64–0.90, and reliability index was at 0.98, and 4) a questionnaire on guidelines to develop accountability of school administrators. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and modified priority needs index.

The findings were as follows.

1. The administrative accountability consisted of 5 components, namely
 - 1) goal setting, with 7 indicators; 2) interlocking ownership, with 7 indicators;
 - 3) monitoring and Evaluation, with 7 indicators; 4) morale, with 5 indicators;

and 5) back up plan, with 4 indicators. All components and indicators showed the highest level of propriety.

2. The current state of administrative accountability, in overall, was at high level, and the overall of desirable state was at the highest level.

3. The study of needs assessment for developing accountability of school administrators found that the overall priority needs index was at 0.1244. When considering each component, it was found that the back up plan showed the highest index value, followed by monitoring and evaluation, morale, interlocking ownership, and goal setting, respectively.

4. The guidelines for developing accountability administrators consisted of 1 aspect, which was back up plan included objectives, key results, and guidelines, including planning, implementation according to the plan, monitoring the implementation, and continuous improvement and development, respectively. The overall guidelines showed the highest level of propriety and feasibility.

Keywords: Accountability of Administrators, Need Assessment, Interlocking ownership, Back Up Plan

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ความสำนึกรับผิดชอบในสถานศึกษา	12
หลักการเกี่ยวกับความสำนึกรับผิดชอบ	12
ความสำนึกรับผิดชอบในธรรมาภิบาล	14
ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	15
ความหมายของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	16
ความสำคัญของความสำนึกรับผิดชอบ	17
องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบ	18
ความสำคัญขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบ	32
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	36
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	36
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	37
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	38
การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs)	41
ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ	41
ขั้นตอนของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร	
สถานศึกษา	53
การสังเคราะห์องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร	
สถานศึกษา	53
แหล่งข้อมูล	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	54
การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำนึก	
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	54
กลุ่มเป้าหมาย	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	55
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	56
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และความ	
ต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร	
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ	
สกลนคร เขต 1	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
วิเคราะห์ข้อมูล	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	66
กลุ่มเป้าหมาย	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การวิเคราะห์ข้อมูล	69
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	70
สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	71
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำนึก รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	74
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	77
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความ สำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	86

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	87
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	95
สรุปผลการวิจัย	95
อภิปรายผล	97
ข้อเสนอแนะ	105
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	117
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	119
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	140
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	145
ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	176
ประวัติย่อของผู้วิจัย	179

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ความสัมพันธ์ของระบบความสำนึกรับผิดชอบกับแรงดึงดูดทางศีลธรรม และ แรงผลักดันทางศีลธรรม	13
2 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา	20
3 นิยามขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้	30
4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
5 แผนการดำเนินการวิจัย	72
6 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา	74
7 การประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร สถานศึกษา	75
8 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	77
9 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึก รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม	79
10 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึก รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายองค์ประกอบ	80
11 ผลการประเมินความต้องการในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการมีแผนสำรอง	86

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	88
13 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	89
14 แบบสรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถาม	176

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	25
3 ขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญร่วมกับหลักการ การบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle)	46
4 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	71

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางสำคัญการจัดระเบียบให้สังคมทุกภาคส่วน มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เสริมสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติ และภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้น เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความร่วมมือร่วม ซึ่งการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเรียกว่า ธรรมาภิบาล (Good governance) ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม (rule of laws) หลักความโปร่งใส (transparency) หลักการมีส่วนร่วม (participation) หลักสำนึกรับผิดชอบ (accountability) หลักความคุ้มค่า (value of money) และหลักคุณธรรม (ethics) (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542, หน้า 26) นำไปสู่การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (Organizational Governance) ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการมีการกำกับดูแลองค์กรที่ดี สร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กรทั้งในด้านของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยให้ส่วนราชการหรือผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลให้การดำเนินงาน ของส่วนราชการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565, หน้า ก)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี โดยจัดทำค่านิยมหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ TEAMWINS แต่ละค่านิยมจะมีความหมายดังนี้ T คือ Teamwork หมายถึงการทำงานเป็นทีม E คือ Equality of Work หมายถึง ความเสมอภาคในการทำงาน A คือ Accountability หมายถึง ความสำนึกรับผิดชอบ M คือ Moral and Integrity หมายถึง การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์ W คือ Willful หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ I คือ Improvement หมายถึง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ N คือ Network and Communication หมายถึง การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และ S คือ Service

Mind หมายถึง การมีจิตมุ่งบริการ ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสำนึกรับผิดชอบ คือ การที่บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและงานที่ต้องมีส่วนร่วมต่าง ๆ ปฏิบัติด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตระหนักในความรับผิดชอบพร้อมที่จะให้ตรวจสอบสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมกระทำของตนเองหรือหน่วยงานได้รวมถึงความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วย (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565, หน้า 1)

ความสำนึกรับผิดชอบจึงเป็นหนึ่งในสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีในการทำงาน ซึ่งความสำนึกรับผิดชอบเป็นการสร้างความตระหนักในสิทธิหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการกระทำของตนเองอย่างมีเหตุผล มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกัน จะส่งผลต่อความไว้วางใจและประสิทธิภาพของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นผู้บริหารที่มีสำนึกรับผิดชอบจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ พร้อมทั้งจะถูกตรวจสอบ รับผิดชอบในการตัดสินใจและการกระทำของตน (กัมปนาท วัชรธนาคม 2553, หน้า 46) นอกจากนี้ มีผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยกล่าวถึงการใช้ความสำนึกรับผิดชอบในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น เป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายต้องร่วมกันทำหน้าที่ของตนให้บกพร่องน้อยที่สุด รู้จักและตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ใส่ใจในปัญหา มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและยอมรับผลดีและผลเสียจากการดำเนินงาน (พระสมุห์วิเชียรจิตตสโร เจ้าอธิการบุญช่วย โชติวิโสและ สุนทร สายคำ 2563, หน้า 100)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการดำเนินงาน จากการวิเคราะห์สถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษามาคำหนดเป็นเป้าประสงค์ของแผนการดำเนินงานโดยให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ สถานศึกษามีความเป็นอิสระ

ในการบริหารงานและการจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำเป้าประสงค์ดังกล่าวมากำหนดในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2562, หน้า 40) เพื่อส่งเสริมให้บรรลุตามเป้าหมาย จากเป้าประสงค์ดังกล่าวจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่มีความสำนึกความรับผิดชอบและในปีงบประมาณ 2567 ความสำนึกรับผิดชอบยังถูกนำมาใช้ในคู่มือการปฏิบัติงานหน่วยตรวจสอบภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นำมากำหนดเป็นสมรรถนะพื้นฐานจำเป็นในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ (Accountability) รับผิดชอบในความสำเร็จของงานปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ที่กำหนด และไม่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม ซึ่งจะเป็นสิ่งประกันคุณภาพขององค์กรใน การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในด้านการเงินและการบริหารงาน ส่งเสริม ให้การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567 ก, หน้า 8)

การสร้างควมสำนึกรับผิดชอบให้เกิดแก่บุคลากรในสถานศึกษา จะต้องอาศัยผู้บริหารเป็นกำลังสำคัญ ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ที่มีความสำนึกรับผิดชอบในระดับที่สม่ำเสมอ เหตุปัจจัยที่ทำให้การสร้างควมสำนึกรับผิดชอบยังไม่คืบหน้าเท่าที่ควร เป็นเพราะบุคลากรมีทัศนคติแบบเดิม คำนึงกับการสั่งการ เป็นสาเหตุให้บุคลากรคำนึงกับการถูกสั่งการ ขาดจิตสำนึกในการทำงานเกี่ยงงานและโยนไปถึงความสำนึกรับผิดชอบงาน ซึ่งหากบุคลากรมีความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามตำแหน่งงานภายใต้ความชัดเจน มีความตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการกระทำของตนเอง ให้ความสำคัญกับความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม มีค่านิยมที่ยกย่องการยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม หากผู้บริหารมีความหย่อนยานหรือไม่ให้ความสำคัญกับ ความสำนึกรับผิดชอบ บุคลากรจะมีพฤติกรรมละทิ้งหน้าที่ มีค่านิยมที่ไม่สนใจผลกระทบ ที่จะตามมาจากการกระทำของตนเอง ซึ่งเป็นสาเหตุก่อให้เกิดความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์กรได้ (เอื้องฟ้า เขากลม, 2562 หน้า 117) นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญของความสำนึกรับผิดชอบ จะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเริ่มละเลยหน้าที่ของตน ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การดูแลนักเรียน และงานสนับสนุนอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา

การกำหนดนโยบายและนำไปสู่เป้าประสงค์ของระดับสำนักงานเขตพื้นที่ ซึ่งทำให้มีการกล่าวถึงความสำคัญรับผิดชอบมากขึ้น โดยงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญรับผิดชอบยังน้อยมากในประเทศไทย แต่เดิมมักกล่าวถึงความสำคัญรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของหลักธรรมาภิบาล แต่ยังไม่มีการศึกษาที่แพร่หลายถึงความหมายของความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมบ่งชี้ของความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้

จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และเป้าประสงค์ที่กำหนดข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และแนวทางการพัฒนาความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารภายในเขตนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถนำไปเป็นสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา มีอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของควมสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำมาเป็นกรอบในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ทราบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำไปเป็นสารสนเทศในการกำหนดประเด็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของสภาพจริง
3. ได้แนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำไปกำหนดเป็นแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมของ
องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือก
แบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด ประกอบด้วย อาจารย์ในมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การเป็นเจ้าของร่วมกัน
3) การติดตามและประเมินผล 4) การสร้างขวัญและกำลังใจ และ 5) การมีแผนสำรอง

2. ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วยผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 151 คน และครูจำนวน จำนวน 1,944 คน รวมทั้งสิ้น 2,095 คน
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567 ข)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567
รวมทั้งสิ้น 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน และครู จำนวน 242
คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน
วโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน
(multi-stage sampling)

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

2.2.1 สภาพปัจจุบันของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

**3. ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1**

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
แนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด ประกอบด้วย อาจารย์ใน
มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 2 คน

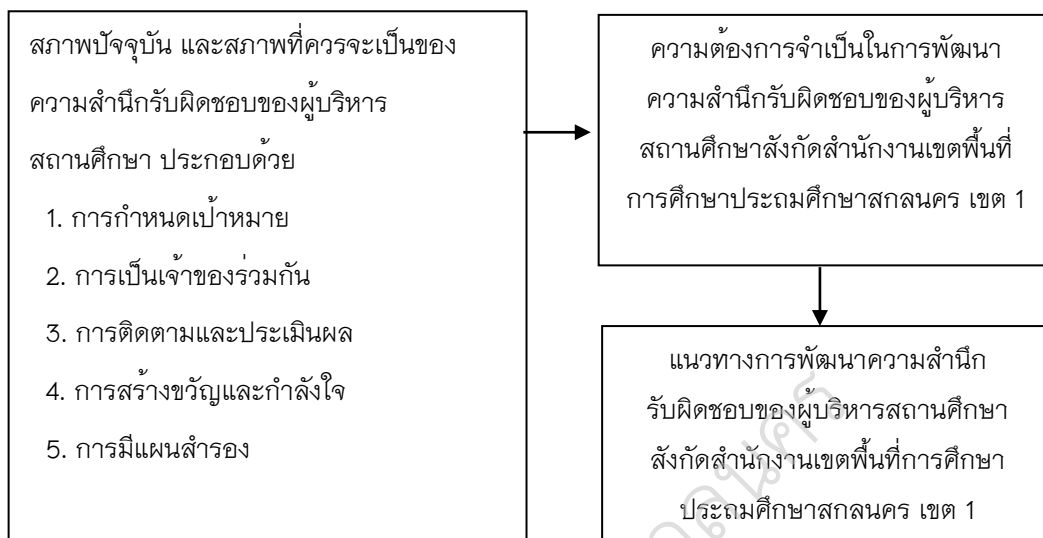
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยได้ศึกษาแนวคิดของ พัชรี ลิโรรส (2545); ถวิลวดี บุรีกุล (2545); สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (2552); รินทร์ลภัส วุฒิปรีชาสิทธิ์ (2562); พัชรี ลิโรรส (2565); สุขพิชัย คณะช่าง (2566); Samuel (2003); Anderson (2005); Perie & Park (2007) และ Carucci (2020) สรุปได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่
1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การเป็นเจ้าของร่วมกัน 3) การติดตามและประเมินผล
4) การสร้างขวัญและกำลังใจ และ 5) การมีแผนสำรอง

กรอบแนวคิดของการวิจัยสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบที่มีต่อครู นักเรียนผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา รับผิดและรับชอบในผลของการกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ใส่ใจปัญหา สาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา พร้อมรับการถูกตรวจสอบได้ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รับผิดชอบในการตัดสินใจและการกระทำของตนเองอย่างมีเหตุผล กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยเป้าหมายเพื่อให้อำนาจการเป็นเจ้าของร่วมกัน การจัดการต่อพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการทำงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับ มีแผนสำรอง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ และทบทวนขั้นตอนกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

1.1 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสำรวจความต้องการของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ยากได้เกิดขึ้นในอนาคต

การตัดสินใจในการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมาย โดยระบุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจง และผลลัพธ์ที่ต้องสามารถวัดได้ กำหนดวิธีการหรือกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริงและนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก กำหนดเวลาเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานความเป็นไปได้ กำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานพยายามทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

1.2 การเป็นเจ้าของร่วมกัน หมายถึง การทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร และต้องการเห็นความสำเร็จขององค์กร การทำให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร กระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทুমเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน ต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.3 การติดตามและประเมินผล หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรม ตรวจสอบสอบผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนด ตัดสินคุณค่าของผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด ตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานที่ผ่านมา วิเคราะห์ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานที่ผ่านมา วิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการและการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด นำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโดยการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.4 การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การทำให้บุคลากรได้รับผลจากการปฏิบัติงานของตนเองในเชิงบวกจากผู้บริหาร สามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ เมื่อผลของการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ หรือการให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุน หรือช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเท่าเทียมกันทุกคน

1.5 การมีแผนสำรอง หมายถึง การวางแผนเตรียมพร้อมจัดการเมื่อเกิดสถานการณ์ไม่คาดฝัน จัดทำแผนการจัดการปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน ในจุดใดจุดหนึ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

มีการสื่อสารแผนสำรองให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบ และเข้าใจนโยบาย วิธีการจัดการ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์และเปิดเผย

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการศึกษาและ วิเคราะห์ที่เป็นระบบ เพื่อให้ทราบถึงสภาพของปัญหาและความต้องการที่เป็นจริงใน ปัจจุบัน กำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และนำมา จัดเรียงลำดับความสำคัญเป็นหลักในการเลือกความต้องการจำเป็น แล้วเลือกความ ต้องการจำเป็นที่สำคัญเพื่อหาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงต่อไป

2.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพปรากฏการณ์ ระดับความรู้ พฤติกรรม และเจตคติ ที่เกิดขึ้นและเป็นอยู่จริงของความสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คาดการณ์หรือคาดหวังผลว่า ควรจะมี ควรจะเป็นหรือควรเกิดขึ้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความตระหนักรู้ของผู้บริหารในด้านการมีความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยเน้นการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจที่มีคุณธรรม มีความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน และคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า ค่าเฉลี่ยรวม $PNI_{modified}$ ทุกด้าน มาวางแผนการพัฒนาโดยใช้หลักการการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs) จากนั้นทำเป็นแบบสอบถามแล้วนำไปให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พิจารณาและให้ความคิดเห็น

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสำนึกรับผิดชอบในสถานศึกษา

1.1 หลักการ แนวคิด ความสำนึกรับผิดชอบ

1.1.1 หลักการเกี่ยวกับความสำนึกรับผิดชอบ

1.1.2 ความสำนึกรับผิดชอบในธรรมาภิบาล

1.1.3 ความสำนึกรับผิดชอบในสถานศึกษา

1.2 ความหมายของความสำนึกรับผิดชอบในสถานศึกษา

1.3 ความสำคัญของความสำนึกรับผิดชอบ

1.4 องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบ

1.5 ความสำคัญขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. แนวทางการพัฒนาโดย การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

(Objectives and Key Results: OKRs)

3.1 ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

3.2 ขั้นตอนของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

1. ความสำนึกรับผิดชอบในสถานศึกษา

1.1 หลักการ แนวคิด ความสำนึกรับผิดชอบ

1.1.1 หลักการเกี่ยวกับความสำนึกรับผิดชอบ

ความสำนึกรับผิดชอบ (accountability) ในบริบทของประเทศไทยเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ขั้วซ้อน และคลุมเครือ และมีความเข้าใจว่าความสำนึกรับผิดชอบมีความหมายเดียวกันกับความรับผิดชอบ (responsibility) ทั้งนี้ ความแตกต่างของความสำนึกรับผิดชอบ และความรับผิดชอบ คือ ความสำนึกรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความโปร่งใส หลักนิติธรรม การมีส่วนร่วมสาธารณะ ในขณะที่ความรับผิดชอบ คือ หน้าที่ประจำแต่ละบุคคลเมื่อได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติงานและหน้าที่โดยเฉพาะ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสุดความสามารถของตน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2544, หน้า 944) โดยความหมายที่ประเทศไทยนิยมใช้และปรากฏในงานวิจัยประเทศไทยจะใช้คำว่า accountability ที่หมายถึง ความสำนึกรับผิดชอบ จะเห็นว่าความหมายของความสำนึกรับผิดชอบจะมีความหมายที่ลึกซึ้งและเข้มข้นมากกว่าความรับผิดชอบทั่วไป ความสำนึกรับผิดชอบจึงถูกกำหนดไว้เป็นหนึ่งในมาตรฐานธรรมาภิบาล (อรพินท์ ส孚โชคชัย, 2564, หน้า 76)

พัชร ลิธโรส (2565, หน้า 7) ได้ให้ทัศนะว่า ความสำนึกรับผิดชอบ เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นองค์ประกอบสำคัญของธรรมาภิบาล มักกล่าวถึงความโปร่งใส ความน่าไว้วางใจ การตรวจสอบในยุคปัจจุบัน ความสำนึกรับผิดชอบไม่ได้กล่าวถึงการจัดทำบัญชีหรือการบริการการคลังแต่อย่างใด แต่เป็นการให้คำมั่นสัญญาว่าจะมีการบริหารจัดการสาธารณะที่ยุติธรรมและเป็นธรรม ในเชิงของอำนาจความสัมพันธ์ของสำนึกรับผิดชอบ (accountability relationship) เป็นการที่ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่กระทำการโดยใช้อำนาจจะต้องมีการรับผิดชอบในการชี้แจงถึงเหตุผลของการกระทำ (ในการใช้อำนาจหน้าที่) ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในองค์การ หน่วยงานตรวจสอบภายนอก หรือต่อภาคประชาชนที่อยู่ภายนอก

Dubnick (1998, p. 80) ได้จำแนกความสำนึกรับผิดชอบ โดยจะดูที่ตัวบุคคลเป็นหลัก บุคคลคนหนึ่งในการบริหารภาครัฐจะมีพฤติกรรมที่ผันแปร ไปตามแรงผลักดันของศีลธรรมที่คอยดึง และศีลธรรมที่คอยผลัก ความสำนึกรับผิดชอบของบุคคลนั้นจึงขึ้นอยู่กับศีลธรรมที่คอยผลักและคอยดันเขาอยู่ ฉะนั้นความสำนึกรับผิดชอบ จึงเป็นผลจากทางเลือกด้านศีลธรรมของบุคคลนั้น กล่าวคือแรงดึงทางศีลธรรม เป็นตัวที่ดึงมาจาก

ภายนอกของเรา เป็นสิ่งที่ดึงมาจากสังคมที่อยู่รอบตัวเรา ที่คอยดึงเหนี่ยวรั้งพฤติกรรมของเราไว้ด้วยกรอบของกฎหมายและวัฒนธรรมองค์กร และแรงผลักดันทางศีลธรรม เป็นตัวผลักดันที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ที่เกิดจากความเชื่อโดยจิตสำนึกว่าสิ่งที่เขาจะทำ และกำลังทำเป็นสิ่งที่ถูกต้องด้วยเหตุนี้เขาจึงมีแนวโน้มจะยังคงมีพฤติกรรมในแนวเดียวกับที่เขาเชื่อว่าถูกต้อง แม้จะไม่มีระเบียบกฎหมายขององค์กรระบุไว้ก็ตาม ความสำนึกรับผิดชอบทางกฎหมาย โดยการศึกษาการดำเนินการด้วยความสำนึกรับผิดชอบ เป็นการศึกษาเชิงกฎหมาย ที่ทำให้บุคคลต้องยึดถือตามบริบทของภาครัฐหรือเอกชน ฝ่ายบริหารหรือนิติบัญญัติที่เขาดำรงอยู่ในขณะนั้น ความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติตน เป็นการศึกษาทางสังคมจิตวิทยาและปรัชญา ดูจากอิทธิพลด้านศีลธรรมภายในตัวบุคคลที่ผลักดันพฤติกรรมของบุคคลนั้น ซึ่งหากนำทั้งสองคำมาใช้ในระบบความสำนึกรับผิดชอบ การนำไปเชื่อมกับแรงดึงทางศีลธรรม และแรงผลักดันทางศีลธรรม ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ของระบบความสำนึกรับผิดชอบกับแรงดึงทางศีลธรรมและแรงผลักดันทางศีลธรรม

	ความสำนึก รับผิดชอบ ทางกฎหมาย	ความสำนึก รับผิดชอบ ภายในองค์กร	ความสำนึก รับผิดชอบ ด้านวิชาชีพ	ความสำนึก รับผิดชอบ ทางการเมือง
แรงดึงทาง ศีลธรรม	การลงโทษหรือปรับ	ความสามารถในการ ตอบคำถาม	ความรับผิดชอบ	การตอบสนอง
แรงผลักดัน ศีลธรรม	จิตสำนึก/ความรู้สึก ผูกมัด	การเคารพบูชา	ความซื่อสัตย์ต่อ วิชาชีพ	ความรับผิดชอบ

ที่มา : ความสัมพันธ์ของระบบความสำนึกรับผิดชอบกับแรงดึงทางศีลธรรม
และแรงผลักดันทางศีลธรรม Dubnick (1998, p. 80)

Bowornwathana (1997, pp. 297–299) กล่าวว่า ความสำนึกรับผิดชอบมีนัยว่า ประชาชนหรือพลเมืองมีสิทธิทางประชาธิปไตย เช่น 1) สิทธิที่จะมีรัฐบาลที่สะอาดและซื่อสัตย์ 2) สิทธิที่จะได้รับผลิตภัณฑ์และบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ 3) สิทธิที่จะตั้งคำถามหรืออุทธรณ์ต่อการปฏิบัติและการตัดสินใจของระบบราชการ 4) สิทธิที่จะรู้ว่าข้าราชการกำลังทำอะไรอยู่ 5) สิทธิที่จะปกครองตนเองโดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น และ 6) สิทธิจะถอดถอนข้าราชการที่เลวออกจากตำแหน่งหรืออีกนัยหนึ่งระบบราชการที่มี

ความสำนึกรับผิดชอบ คือระบบราชการที่มีคอร์รัปชันน้อยและมีประสิทธิภาพ มีความเปิดเผย โปร่งใส กระจายอำนาจ และสามารถถอดถอนได้

สรุปได้ว่า ความสำนึกรับผิดชอบ มักถูกกล่าวถึงเกี่ยวกับความโปร่งใส ความน่าไว้วางใจ การตรวจสอบ ในยุคปัจจุบัน ความสำนึกรับผิดชอบไม่ได้กล่าวถึง การจัดทำบัญชีหรือการบริการการคลังแต่อย่างใด แต่เป็นการให้คำมั่นสัญญาว่าจะมีการบริหารจัดการสาธารณะที่ยุติธรรมและเป็นธรรม บุคคลคนหนึ่งในการบริหารภาครัฐ จะมีพฤติกรรมที่ผันแปร ไปตามแรงผลักดันของศีลธรรมที่คอยดึง และศีลธรรมที่คอยผลัก ความสำนึกรับผิดชอบ ของบุคคลนั้น จึงขึ้นอยู่กับศีลธรรมที่คอยผลักและคอยดันเขาอยู่ ฉะนั้นความสำนึกรับผิดชอบ จึงเป็นผลจากทางเลือกด้านศีลธรรมของบุคคลนั้น การมีความสำนึกรับผิดชอบทำให้ระบบราชการที่มีคอร์รัปชันน้อยและมีประสิทธิภาพ มีความเปิดเผย โปร่งใส กระจายอำนาจ และสามารถถอดถอนได้

1.1.2 ความสำนึกรับผิดชอบในธรรมาภิบาล

ความสำนึกรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับความโปร่งใส การขัดกันผลประโยชน์ หลักนิติธรรม และการมีส่วนร่วมสาธารณะ ความสำนึกรับผิดชอบมีหลายประเภท และแต่ละประเภท ต่างสอดคล้องกับลักษณะขององค์การที่แตกต่างกัน ในยุคโลกาภิวัตน์ได้เกิด การเปลี่ยนแปลงในระบอบการจัดการงานสาธารณะแบบดั้งเดิม ไปสู่การจัดการภาครัฐ แนวใหม่ และการจัดการภาคีสาธารณะแนวใหม่ ตามลำดับ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้ส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความสำนึกรับผิดชอบขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อันส่งผลให้ การศึกษาเรื่องนี้ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2559, หน้า 42)

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542, หน้า 24-25) ว่าด้วยธรรมาภิบาล ได้กล่าวถึง ความสำนึกรับผิดชอบไว้ว่า เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและการกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับ ผลลัพธ์จากการกระทำของตน

ถวิลวดี บุรีกุล (2545, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำนึกรับผิดชอบ หรือหลักความสำนึกรับผิดชอบนั้น มีความหมายกว้างกว่าความสามารถในการตอบ คำถามหรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อ

ความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ โดยในแง่ของการปฏิบัติถือว่าสำนักรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติหรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าได้ยอมรับในการกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ

อังคณา พิมพ์ดี (2559, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำนักรับผิดชอบเป็นความรับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายหรือที่ได้กำหนดไว้ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนยอมรับผลที่เกิดขึ้น ทั้งข้อดีและข้อเสียความรับผิดชอบต่อ

การดำเนินงานเพื่อคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

สรุปได้ว่า ความสำนักรับผิดชอบเป็นหลักการที่เกี่ยวข้องกับนั้นมีความหมายกว้างกว่าความสามารถในการตอบคำถามหรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น ยังรวมถึง ความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีผลเสียจากการกระทำของตน ทั้งข้อดีและข้อเสียความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานเพื่อคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

1.1.3 ความสำนักรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 3) ได้กำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาของประเทศ ซึ่งระบุในเป้าหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสำนักรับผิดชอบ และการบริหารแบบรวมมือ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2565, หน้า 1) ได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี โดยมีค่านิยมหลักขององค์กร คือ TEAMWINS เพื่อให้ข้าราชการหรือบุคลากรในสังกัด ใช้เป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน สามารถมองเห็นจุดมุ่งหมายและภาพอนาคตขององค์กร ไปในทิศทางเดียวกัน ชัดเจนมากขึ้น สร้างวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีความสุข โดย A ในคำนี้กล่าวถึง Accountability คือ ความสำนักรับผิดชอบ ซึ่งหมายถึง บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายและงานที่ต้องมีส่วนร่วมต่าง ๆ ปฏิบัติด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตระหนักในความรับผิดชอบพร้อมที่จะให้ตรวจสอบสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมกระทำของตนเองหรือหน่วยงานได้รวมถึงความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วย

สรุปได้ว่า ความสำนึกรับผิดชอบในสถานศึกษา ได้ถูกกำหนดไว้ในนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาของประเทศ คือ บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและงานที่ต้องมีส่วนร่วมต่าง ๆ ปฏิบัติด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตระหนักในความรับผิดชอบพร้อมที่จะให้ตรวจสอบสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมกระทำของตนเองหรือหน่วยงานได้รวมถึงความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วย

1.2 ความหมายของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศกล่าวถึงนิยามความหมายของสำนึกรับผิดชอบไว้อย่างหลากหลายและมีความแตกต่างกัน บางวิจัยใช้คำว่า ความสำนึกรับผิดชอบ หลักสำนึกรับผิดชอบ ภาระรับผิดชอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้คำว่า ความสำนึกรับผิดชอบกับงานวิจัยเล่มนี้ ดังนี้

ถวิลวดี บุรีกุล (2545, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำนึกรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหา สาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและเสียจากการกระทำของตนเอง

กัมปนาท วัชรธนาคม (2553, หน้า 46) กล่าวว่า ความสำนึกรับผิดชอบ หมายถึง การสร้างความตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการกระทำของตนเองอย่างมีเหตุผล มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน

นภารัตน์ กิตติรัตน์มงคล (2566, หน้า 111) กล่าวว่า ความสำนึกรับผิดชอบ หมายถึง การพร้อมรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบได้ โดยเป้าหมายเพื่อให้สร้าง

การเป็นเจ้าของร่วมกัน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการต่อพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน การมีแผนสำรอง การติดตามและประเมินผลการทำงาน

พลชัย ชุมปัญญา (2566, หน้า 87) กล่าวว่า ความสำนึกรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบต่อผู้บริหารสถานศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติเพื่อสนองต่อความคาดหวังของนักเรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งแสดงความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

สุขพิชัย คณะช่าง (2566, online) กล่าวว่า ความสำนึกรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบและรับชอบในผลของการกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ยังต้องมีความโปร่งใส ชี้แจงตรวจสอบ โดยระบุเป้าหมายและความคาดหวังให้ชัดเจน ชี้ให้เห็นว่าทำไมแล้วจะเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรอย่างไร และเป้าหมายนี้จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้อย่างไร ซึ่งควรมีกระบวนการติดตามวัดผล ให้ข้อมูลย้อนกลับ สร้างขวัญและกำลังใจ เช่น รางวัล คำชม หรือการยกย่อง และทบทวนขั้นตอนกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบที่มีต่อครู นักเรียนผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา รับผิดชอบในผลของการกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา พร้อมรับการถูกตรวจสอบได้ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รับผิดชอบในการตัดสินใจและการกระทำของตนเองอย่างมีเหตุผล กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยเป้าหมายเพื่อให้สร้างการเป็นเจ้าของร่วมกัน การจัดการต่อพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการทำงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับ มีแผนสำรอง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ และทบทวนขั้นตอนกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ความสำคัญของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

Anderson (2005, p. 23) กล่าวว่าความสำนึกรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงความก้าวหน้าในการศึกษา และช่วยในการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร รวมถึงให้ความมั่นใจว่าระบบการศึกษาตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นในปัจจุบันและอนาคต

The Global Education Monitoring Report (2017, p. 2) ได้กล่าวว่า ความสำนึกรับผิดชอบเป็นกระบวนการที่มุ่งช่วยเหลือบุคคลหรือสถาบันให้บรรลุตาม ความรับผิดชอบของตนและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องมีภาระผูกพันตามกฎหมาย การเมือง สังคม หรือศีลธรรม เหตุผล เพื่อให้ปฏิบัติตามความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ได้ อย่างชัดเจน

White (2020, p. 22) ได้กล่าวว่าความสำนึกรับผิดชอบ เป็นสิ่งสำคัญและ น่าสนใจของการเป็นผู้นำด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยสร้างความไว้วางใจ และพัฒนาประสิทธิภาพของงาน

สรุปได้ว่า ความสำนึกรับผิดชอบมีความสำคัญในการมุ่งช่วยเหลือบุคคล หรือสถาบันให้บรรลุตามความรับผิดชอบของตนและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องมีภาระผูกพันตามกฎหมาย การเมือง สังคม หรือศีลธรรม เหตุผล เพื่อให้ปฏิบัติตาม ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน ช่วยสร้างความไว้วางใจและพัฒนาประสิทธิภาพ ของงาน อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงความก้าวหน้าในการศึกษา ช่วยใน การตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร รวมถึงให้ความมั่นใจว่าระบบการศึกษาตอบสนอง ต่อความต้องการและความจำเป็นในปัจจุบันและอนาคต

1.4 องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบในสถานศึกษา

นักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบไว้อย่าง หลากหลายและมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบ กับงานวิจัยเล่มนี้ ดังนี้

พัชรี สีโรรส (2545, หน้า 17) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การมีความรู้สึก ร่วมกันถึงความเป็นเจ้าของ 3) วิธีการทำงานหรือกลไกภายในองค์กรเพื่อช่วยให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ 4) การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน 5) การมีแผนสำรอง 6) การวัดและประเมินผลการทำงาน และ 7) การยกย่องผู้ที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย

ถวิลวดี บุรีกุล (2545, หน้า 12) ได้กล่าวว่า หลักสำนึกรับผิดชอบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การเป็นเจ้าของร่วมกัน 3) การปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน 5) การมีแผนสำรอง และ 6) การติดตามและประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (2552, หน้า 13) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสำนึกที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

- 1) การกำหนดให้มีระบบประเมินผลและตัวชี้วัดที่ชัดเจน
- 2) การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง
- 3) ระบบการให้ทุนและให้โทษ และ
- 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม

รินทร์ภัส วุฒิปรีชาสิทธิ์ (2562, หน้า 157) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบความสำนึกที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

- 1) การนำระบบประเมินผลมาปฏิบัติ
- 2) การมีวัตถุประสงค์ชัดเจนในการบรรลุเป้าหมาย
- 3) ความรู้สึกร่วมกันถึงความเป็นเจ้าของ
- 4) การมีแผนสำรอง
- 5) วิธีการทำงานหรือกลไกภายในองค์กรเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และ
- 6) จัดการกับคนอุ้งน

พัชรี สีโรส (2565, หน้า 10) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความสำนึกที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
- 2) ความรู้สึกร่วมกันถึงความเป็นเจ้าของ
- 3) วิธีการทำงานหรือกลไกภายในองค์กรเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมาย
- 4) จัดการกับคนอุ้งน
- 5) วางแผนสำรองไว้
- 6) การวัดและประเมินผลการทำงาน และ
- 7) ยกย่องผู้ที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย

สุขพิชัย คณะช่าง (2566, online) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสำนึกที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

- 1) การกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจน
- 2) การมีความรู้สึกร่วมกันถึงความเป็นเจ้าของ
- 3) การวัดและประเมินผล
- 4) การให้ผลสะท้อนกลับ
- 5) การสร้างขวัญกำลังใจ และ
- 6) ทบทวนวิธีการ การจัดกระบวนการ

Samuel (2003, pp. 13-15) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสำนึกที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

- 1) การกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ระยะเวลาที่ชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- 2) การมีความรู้สึกร่วมกันถึงความเป็นเจ้าของ
- 3) วิธีการทำงานหรือกลไกภายในองค์กรเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- 4) การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน
- 5) การมีแผนสำรอง และ
- 6) การติดตาม วัดผลและประเมินผล

Anderson (2005, p. 7) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความสำนึกที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์
- 2) การประเมิน
- 3) การจัดการเรียนรู้
- 4) การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้
- 5) ระบบการให้ทุนและให้โทษ

Perie & Park (2007, p. 14) ได้กำหนดองค์ประกอบของความสำนึกที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ

- 1) การกำหนดเป้าหมาย
- 2) กำหนดตัวบ่งชี้

3) การออกแบบการตัดสินใจ 4) การสร้างขวัญและกำลังใจ 5) การสื่อสาร

6) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน และ 7) ระบบการประเมิน กำกับติดตามและพัฒนา

Carucci (2020, online) ได้กำหนดองค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 1) ขวัญและกำลังใจ 2) การวัดและประเมินผลการทำงาน และ 3) การมีความรู้สึกร่วมกันถึงความเป็นเจ้าของ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสังเคราะห์ องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารได้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
องค์ประกอบ ของความสำนึกรับ ผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา	พัชร ลิธโรส (2545)	ถิรวดี บุรีกุลและคณะ (2545)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการระบบข้าราชการ (2552)	รินทร์ลภัส วุฒิบราลี (2562)	พัชร ลิธโรส (2565)	สุพิชญ์ คณะช่าง (2566)	Samuel (2003)	Anderson (2005)	Perie & Park (2007)	Carucci (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. การกำหนดเป้าหมาย											8	80	✓
- การกำหนดเป้าหมาย	✓	✓							✓				
- กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน					✓								
- การมีวัตถุประสงค์ชัดเจน ในการบรรลุเป้าหมาย				✓									
- การกำหนดเป้าหมายและ ความคาดหวังชัดเจน						✓							
- การกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ระยะเวลาที่ชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมาย							✓						
- กำหนดวัตถุประสงค์								✓					

ตาราง 2 (ต่อ)

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
องค์ประกอบ ของความสำนึก รับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา	พัชร ลิโรส (2545)	ถวิวัต บวรกุลและคณะ (2545)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552)	รินทร์ภัส ฤทธิพิริยชาติ (2562)	พัชร ลิโรส (2565)	สุพิชัย คณะช่าง (2566)	Samuel (2003)	Anderson (2005)	Perie & Park (2007)	Carucci (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
2. การเป็นเจ้าของร่วมกัน											7	70	✓
- การมีความรู้สึกร่วมกันถึง ความเป็นเจ้าของ	✓					✓	✓			✓			
- การเป็นเจ้าของร่วมกัน		✓											
- ความรู้สึกร่วมกันถึง ความเป็นเจ้าของ				✓	✓								
3. วิธีการทำงานหรือกลไก ภายในองค์กรเพื่อช่วยให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้											4	40	
- วิธีการทำงานหรือกลไก ภายในองค์กรเพื่อช่วยให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	✓			✓	✓		✓						
4. การจัดการพฤติกรรม ที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน											3	30	
- การจัดการพฤติกรรม ที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน	✓	✓					✓						
5. การมีแผนสำรอง											5	50	✓
- การมีแผนสำรอง	✓	✓		✓			✓						
- วางแผนสำรองไว้					✓								
6. การติดตามและประเมินผล											10	100	✓
- การวัดและประเมินผล การทำงาน	✓				✓								
- การวัดและประเมินผล						✓				✓			

ตาราง 2 (ต่อ)

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
องค์ประกอบ ของความสำนึก รับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา	พัชร ลิโรส (2545)	ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ (2545)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552)	รินทร์ลภัส วุฒิปรีชาสิทธิ์ (2562)	พัชร ลิโรส (2565)	สุพิชญ์ คณะช่าง (2566)	Samuel (2003)	Anderson (2005)	Perie & Park (2007)	Carucci (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
- การติดตาม วัดผล และประเมินผล							✓						
- การติดตาม และประเมินผล		✓											
- การกำหนดให้มีระบบ ประเมินผลและตัวชี้วัด ที่ชัดเจน			✓										
- การประเมิน								✓					
- ระบบการประเมิน กำกับ ติดตามและพัฒนา									✓				
- การนำระบบประเมิน ผลลัพธ์มาปฏิบัติ				✓									
7. การสร้างขวัญและกำลังใจ											5	50	✓
- การยกย่องผู้ทำงาน ได้ตามเป้าหมาย	✓				✓								
- การสร้างขวัญกำลังใจ						✓			✓				
- ขวัญและกำลังใจ										✓			
8. จัดการกับคนอุ้งงาน											2	20	
- จัดการกับคนอุ้งงาน				✓	✓								

ตาราง 2 (ต่อ)

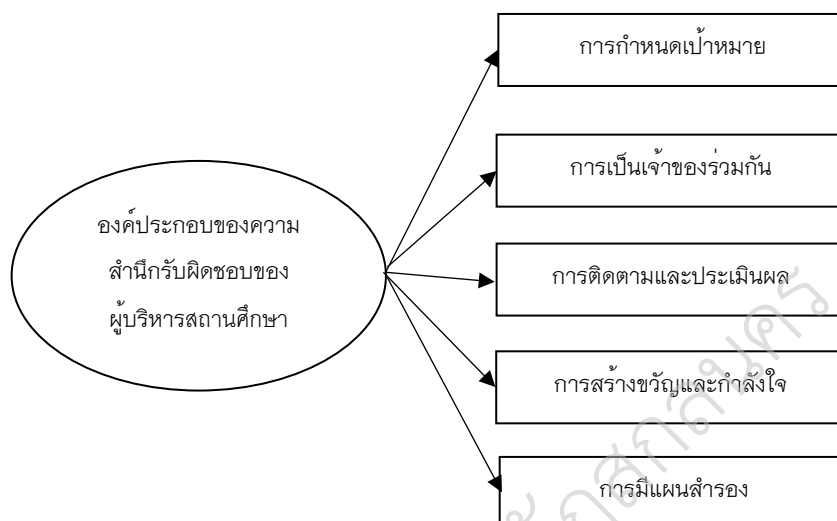
นักรักศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
องค์ประกอบ ของความสำนึก รับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา	พัชร ลิโรส (2545)	ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ (2545)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552)	รินทร์ลภัส ฤทธิปริชาลิทธิ์ (2562)	พัชร ลิโรส (2565)	สุพิชญ์ คณะช่าง (2566)	Samuel (2003)	Anderson (2005)	Perie & Park (2007)	Carucci (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
9. ระบบการให้ทุน และให้โทษ											2	20	
- ระบบการให้ทุน และให้โทษ			✓					✓					
10. การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง											1	10	
- การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง			✓										
11. การให้ผลสะท้อนกลับ											1	10	
- การให้ผลสะท้อนกลับ						✓							
12. ทบทวนวิธีการ การจัดกระบวนการ											1	10	
- ทบทวนวิธีการ การจัดกระบวนการ						✓							
13. การจัดการเรียนรู้											1	10	
- การจัดการเรียนรู้								✓					
14. การจัดการทรัพยากร การเรียนรู้											1	10	
- การจัดการทรัพยากร การเรียนรู้								✓					
15. กำหนดตัวบ่งชี้											1	10	
- กำหนดตัวบ่งชี้									✓				

ตาราง 2 (ต่อ)

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
องค์ประกอบ ของความสำนึก รับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา	พัชร ลิโรส (2545)	ถิลาดี บุรีกุลและคณะ (2545)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการระบบข้าราชการ (2552)	รินทร์ลภัส วุฒิปรีชาสิทธิ์ (2562)	พัชร ลิโรส (2565)	สุชีพชัย คณะช่าง (2566)	Samuel (2003)	Anderson (2005)	Perie & Park (2007)	Carucci (2020)			
16. การออกแบบการตัดสินใจ											1	10	
- การออกแบบการตัดสินใจ									✓				
17. การสื่อสาร											1	10	
- การสื่อสาร									✓				
18. การสนับสนุนการปฏิบัติงาน											1	10	
- การสนับสนุนการปฏิบัติงาน									✓				
19. การปฏิบัติกรอย่างมีประสิทธิภาพ											1	10	
- การปฏิบัติกรอย่างมีประสิทธิภาพ		✓											
20. ความรับผิดชอบต่อสังคม											1	10	
- ความรับผิดชอบต่อสังคม			✓										
	7	6	4	6	7	6	6	5	7	3	-	-	

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ที่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือก
 องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้
 องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ
 เรียงลำดับจากค่าร้อยละจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ 1) การติดตามและประเมินผล

2) การกำหนดเป้าหมาย 3) การเป็นเจ้าของร่วมกัน 4) การสร้างขวัญและกำลังใจ และ 5) การมีแผนสำรอง จากองค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4.1 การกำหนดเป้าหมาย

พัชรี สีโรรส (2545, หน้า 17) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การทำงานที่มีวัตถุประสงค์ว่าต้องการบรรลุเป้าหมายอะไร มีวิธีการหรือกลยุทธ์อย่างไรให้บรรลุเป้าหมายและกำหนดเวลาบรรลุเป้าหมาย

อชิรญา จตุรภัทรไพบูลย์ (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลสำรวจความต้องการของตนเองที่อยากให้เกิดขึ้นในอนาคต และตัดสินใจกำหนดสิ่งที่ตนเองต้องการออกมา ควบคู่กับการกำหนดทิศทางที่ดีในระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งการตั้งเป้าหมายจะเป็นพลังให้บุคคลมุ่งไปสู่อนาคตที่คิดวางแผนไว้ และดำเนินชีวิต ไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ การตั้งเป้าหมายต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติได้จริงและนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก

Locke & Latham (1984, pp. 1–9) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้พยายามทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

Rowe, Mazzotti, Ingram, & Lee. (2017, pp. 25–35) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้บริหารระบุความสำเร็จเฉพาะเจาะจงที่จะต้องทำในพื้นที่นั้น ด้วยผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ เช่น การดำเนินการและกรอบเวลาสำหรับการบรรลุเป้าหมาย สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสำรวจความต้องการของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ยากได้เกิดขึ้นในอนาคต การตัดสินใจในการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมาย โดยระบุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจง และผลลัพธ์ที่ต้องสามารถวัดได้ กำหนดวิธีการหรือกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริงและนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก กำหนดเวลาเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานความเป็นไปได้ กำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานพยายามทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้และมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

1.4.2 การเป็นเจ้าของร่วมกัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า บางเอกสารใช้คำว่า ความเป็นเจ้าของร่วมกัน บางงานวิจัยใช้คำว่า ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน ความผูกพันต่อองค์กร โดยงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่า การเป็นเจ้าของร่วมกัน

พัชรี ลิโรส (2545, หน้า 17) กล่าวว่า การเป็นเจ้าของร่วมกัน หมายถึง การมีความรู้สึกร่วมกันถึงความเป็นเจ้าของ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกันว่าพวกตนเป็นเจ้าของ และสำนึกว่าทุกคนในองค์กรต่างมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของไปด้วยกัน มิใช่เป็นองค์กรของคนใดคนหนึ่ง

ถวิลวดี บุรีกุล (2545, หน้า 23) กล่าวว่า การเป็นเจ้าของร่วมกัน หมายถึง ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน หมายถึง การประกาศให้ทุกคนได้รับรู้และเกิดความเข้าใจ ถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุ และเงื่อนไขเวลาที่ต้องการเห็นให้เห็นผลงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นเจ้าของโครงการ เพื่อให้เกิดการประสานกำลังคน ร่วมใจกันทำงาน จากนั้นจะมีการทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับภารกิจ ความมุ่งมั่น และการสนับสนุนที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับกันทั้งสองฝ่าย เพื่อผลิตภาพโดยรวมขององค์กร

วิธรา พันธุนิล (2565, หน้า 3) กล่าวว่า การเป็นเจ้าของร่วมกัน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อมั่น และศรัทธาของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งสั่งสมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนทำให้รู้สึก “ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร” และต้องการเห็นภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ พนักงานที่มีความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน จะมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่

เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังมีความจงรักภักดีและกระตือรือร้นในการทำงานให้องค์กร

Markos & Sridevi (2010, p. 90) กล่าวว่า การเป็นเจ้าของร่วมกัน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและเห็นคุณค่าขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเป็นเจ้าของร่วมจะตระหนักถึงองค์กรเป็นหลักและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาการทำหน้าที่ของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

World Health Organization (2020, p. 12) ให้ความหมาย การเป็นเจ้าของร่วมกันว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อ เป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

สรุปได้ว่า การเป็นเจ้าของร่วมกัน หมายถึง การทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร และต้องการเห็นความสำเร็จขององค์กร การทำให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน ต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.4.3 การติดตามและประเมินผล

พัชรี ลิโรส (2545, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของคำว่า การติดตามและประเมินผล หมายถึง ขั้นตอนที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงาน ช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า การดำเนินงานเป็นไปตามแผนหรือไม่มีความก้าวหน้ามีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติจะได้แก้ไขหาอุปสรรคเหล่านั้น และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

ถวิลวดี บุรีกุล (2545, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของคำว่า การติดตามและประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบผลงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้หรือไม่ หากพบว่ายังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันที

สำนักงานบรรเทาทุกข์และประชานามัยพิทักษ์ (2553, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของคำว่า การติดตามและประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้บริหารและผู้ดำเนินงาน ได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงาน

โครงการที่ผ่านมา รวมถึงระบบบริหารจัดการ และสามารถนำผลมาวิเคราะห์เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (2563, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า การติดตามและประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ทราบข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อย ของงาน และทราบว่างานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายเพียงใด และช่วยให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

คณะเซนตคาเบรียล (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของคำว่า การติดตามและประเมินผล หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้หรือไม่ รวมถึงการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีเกณฑ์

สรุปได้ว่า การติดตามและประเมินผล หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินงานโครงการและกิจกรรม ตรวจสอบผลการทำงานว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนด ตัดสินคุณค่าของผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพงาน ตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานที่ผ่านมา วิเคราะห์ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานที่ผ่านมา วิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการและการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด นำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโดยการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.4.4 การสร้างขวัญและกำลังใจ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายขององค์ประกอบการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งได้ใช้คำที่หลากหลายเช่น ในงานวิจัยต่างประเทศใช้คำว่า ขวัญกำลังใจ บางวิจัยใช้คำว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งความหมาย ดังนี้

ถวิลวดี บุรีกุล (2545, หน้า 13) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง การที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับการปฏิบัติต่อตนในทางบวก เมื่อเขาปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จและทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค (ไม่มีการเลือกปฏิบัติ) อาทิ เช่น การพูดให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย มิใช่มีแต่รางวัลตอบแทนในรูปของวัตถุหรือตัวเงินเท่านั้น

กานดา จันทรแย้ม (2556, หน้า 136) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและความพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในความรับผิดชอบของคนอย่างไม่ลดละ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้

สันธยา นันทพรหม (2558, หน้า 18) กล่าวว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การโน้มน้าวจิตใจของบุคคลในองค์กรให้มีความสนใจตั้งใจในการปฏิบัติการกิจในหน้าที่ของตนด้วยความพึงพอใจและเต็มใจ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานดี ผลงานที่ปรากฏออกมาก็จะมีคุณภาพ บุคลากรในองค์กรจะมีประสิทธิภาพสูงมีมาตรฐาน และเชื่อถือได้ยิ่งขึ้น หน่วยงานหรือผู้บริหาร จะต้องรู้จักนำเอาวิธีการเสริมสร้างและบำรุงขวัญมาใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสมแก่บุคคลในองค์กรมากที่สุด

สามารถ บุญรัตน์ (2566, หน้า 43) กล่าวว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกและความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วย ขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจ และความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน

Venkatachalam (2015, p. 17) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกกระตือรือร้น และความมั่นใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการจัดการกับงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคคลสะท้อนทัศนคติของบุคคลนั้นต่องานที่ทำ สิ่งแวดล้อมและผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การทำให้บุคลากรได้รับผลจากการปฏิบัติงานของตนเองในเชิงบวกจากผู้บริหาร สามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ เมื่อผลของการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ หรือการให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุน หรือช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเท่าเทียมกันทุกคน

1.4.5 การมีแผนสำรอง

พัชรี ลิโรส (2545, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การมีแผนการสำรอง หมายถึง การจัดทำแผนเตรียมพร้อมถ้าเกิดสถานการณ์ไม่คาดฝัน โดยถ้าเกิดอุปสรรคขึ้นที่จุดใด

จะมีหน่วยงาน หรือทีมใดเตรียมพร้อมเข้ามาช่วยเสริม หรือจะต้องใช้ทรัพยากรอะไร ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานกลับมาอยู่ในแผนเช่นเดิม

ถวิลวดี บุรีกุล (2545, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การมีแผนสำรอง หมายถึง มีการวางแผนฟื้นฟูที่สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบและเข้าใจถึงแผนและนโยบายขององค์กรและที่สำคัญ คือ ต้องมีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องสมบูรณ์ อย่างเปิดเผย

Samuel (2003, pp. 13-15) ได้กล่าวว่า การมีแผนสำรอง หมายถึง การเตรียมแผนสำรองไว้ในกรณีเกิดเหตุสุดวิสัยจะแก้ไขสถานการณ์ได้ทันเวลา

Ntara (2023, online) ได้กล่าวว่า การมีแผนสำรอง หมายถึง การเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่ดี ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงหรือรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการทำงานต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่าง ๆ แผนสำรองจึงเป็นทางเลือกที่ดีในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่ดี

สรุปได้ว่า การมีแผนสำรอง หมายถึง การวางแผนเตรียมพร้อมจัดการเมื่อเกิดสถานการณ์ไม่คาดฝัน จัดทำแผนการจัดการปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน ในจุดใดจุดหนึ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการสื่อสารแผนสำรองให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบ และเข้าใจนโยบาย วิธีการจัดการ ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์และเปิดเผย

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 นิยามขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้

นิยามขององค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการสำรวจความต้องการของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาถึง สิ่งที่ยากให้เกิดขึ้นในอนาคต การตัดสินใจในการกำหนด จุดประสงค์และเป้าหมาย โดยระบุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจง และผลลัพธ์ที่ต้องสามารถวัดได้ กำหนดวิธีการหรือกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริงและนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก กำหนดเวลา เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานความเป็นไปได้ กำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานพยายามทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่ การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนด	1.1 สำรวจความต้องการของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ยากให้เกิดขึ้นในอนาคต
	1.2 การตัดสินใจในการกำหนดจุดประสงค์ และเป้าหมาย
	1.3 ระบุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจง และผลลัพธ์ที่ต้องสามารถวัดได้
	1.4 กำหนดวิธีการหรือกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติ ได้จริงและนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก
	1.5 กำหนดเวลาเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย บนพื้นฐานความเป็นไปได้

ตาราง 3 (ต่อ)

นิยามขององค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้
	1.6 กำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานพยายามทำงาน
	1.7 มุ่งไปสู่การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด
2. การเป็นเจ้าของร่วมกัน หมายถึง การทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร และต้องการเห็นความสำเร็จขององค์กร การทำให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร กระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ททุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน ต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร	2.1 การทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน
	2.2 มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร
	2.3 ต้องการเห็นความสำเร็จขององค์กร
	2.4 การทำให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
	2.5 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร
	2.6 กระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ททุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน
	2.7 ต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร
3. การติดตามและประเมินผล หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรม ตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนด ตัดสินคุณค่าของผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด ตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานที่ผ่านมา วิเคราะห์ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานที่ผ่านมา วิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการและการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด นำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโดยการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต	3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรม
	3.2 ตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนด
	3.3 ตัดสินคุณค่าของผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด
	3.4 ตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานที่ผ่านมา
	3.5 วิเคราะห์ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานที่ผ่านมา
	3.6 วิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการและการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด
	3.7 นำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโดยการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ตาราง 3 (ต่อ)

นิยามขององค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การทำให้บุคลากรได้รับผลจากการปฏิบัติงานของตนเองในเชิงบวกจากผู้บริหาร สามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ เมื่อผลของการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ หรือการให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุน หรือช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเท่าเทียมกันทุกคน	4.1 การที่บุคลากรได้รับผลจากการปฏิบัติงานของตนเองในเชิงบวกจากผู้บริหาร
	4.2 สามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ
	4.3 เมื่อผลของการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ
	4.4 การให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน
	4.5 สนับสนุน หรือช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเท่าเทียมกันทุกคน
5. การมีแผนสำรอง หมายถึง การวางแผนเตรียมพร้อมจัดการ เมื่อเกิดสถานการณ์ไม่คาดฝัน จัดทำแผนการจัดการปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน ในจุดใดจุดหนึ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการสื่อสารแผนสำรองให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบ และเข้าใจนโยบาย วิธีการจัดการ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์และเปิดเผย	5.1 การวางแผนเตรียมพร้อมจัดการ เมื่อเกิดสถานการณ์ไม่คาดฝัน
	5.2 จัดทำแผนการจัดการปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานในจุดใดจุดหนึ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
	5.3 มีการสื่อสารแผนสำรองให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบ และเข้าใจนโยบาย วิธีการจัดการ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
	5.4 มีการสื่อสารแผนสำรองได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และเปิดเผย

1.5 ความสำคัญขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบ

1.5.1 ความสำคัญของการกำหนดเป้าหมาย

สุรศักดิ์ พรบรรเจิดกุล (2567, online) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย ช่วยทำให้มีทิศทางในการดำเนินชีวิต เพราะการมีเป้าหมายจะช่วยให้รู้ว่าเราต้องทำอะไร เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายตามที่เรต้องการ

Locke & Latham (1984, pp. 1-9) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย ช่วยให้เห็นทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ซึ่งทำให้สามารถมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Lunenburg (2011, pp. 1-6) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย จะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย ทำให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจเป้าหมายได้ดีขึ้น จะทำให้สมาชิกมุ่งมั่นไปที่ผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดได้

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมาย จะช่วยให้เห็นทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน ช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย ทำให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจเป้าหมายได้ดีขึ้น ทำให้สมาชิกมุ่งมั่นไปที่ผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดได้ และสามารถมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.2 ความสำคัญของการเป็นเจ้าของร่วมกัน

สาวตรี คุณวัฒน์บัณฑิต (2560, หน้า 6) กล่าวว่า การเป็นเจ้าของร่วมกัน ช่วยผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สถาบันฝึกอบรมและให้คำปรึกษา H&G แห่งประเทศไทย (2567, online) กล่าวว่า การเป็นเจ้าของร่วมกัน ทำให้สามารถทำงานด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจ พร้อมทั้งจะยอมรับ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น พยายามที่จะพัฒนาความสามารถ

รัชภูมิ ทรงสำราญ (2565, หน้า 17) กล่าวว่า การเป็นเจ้าของร่วมกัน เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ในระดับผู้บริหาร หากรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของร่วมกัน จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทและมานะเพียรพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่า การเป็นเจ้าของร่วมกัน ช่วยผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท มานะเพียรพยายาม เต็มใจ พร้อมทั้งจะยอมรับ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.5.3 ความสำคัญของการติดตามและประเมินผล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2567, online) กล่าวว่า การติดตามและประเมินผล เป็นสิ่งสำคัญช่วยให้ทราบว่าโครงการที่ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผลจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2550, หน้า 1) กล่าวว่า การติดตามและประเมินผล จะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนหรือไม่

ความก้าวหน้ามีปัญหายุ่งยากหรือไม่ เจาหนาที่ผู้ปฏิบัติจะได้แก้ไขหาอุปสรรคเหล่านั้น และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

เทศบาลตำบลห้วยเม็ก (2560, หน้า 359) กล่าวว่า การติดตาม และประเมินผล ช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่ดำเนินการอยู่ เพื่อให้ ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ เป็นตัวชี้วัดว่าแผนงาน ที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้นให้ผลเป็นอย่างไร นำไปสู่ความสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด

สรุปได้ว่า การติดตามและประเมินผล เป็นสิ่งสำคัญช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า การดำเนินงานเป็นไปตามแผน บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการมากน้อยเพียงใด มีปัญหายุ่งยากหรือไม่ อีกทั้งยังช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่ ดำเนินการ เป็นตัวชี้วัดว่าแผนงานที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้นให้ผลเป็นอย่างไร ผลจากการ ติดตามและประเมินผลจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.5.4 ความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจ

สามารถ บุญรัตน์ (2566, หน้า 43) กล่าวว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ ช่วยทำให้เกิดความร่วมมือนะใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การ ช่วยสร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ

กันต์ศักดิ์ ยศศรี (2566, หน้า 13) การสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งสำคัญ มากต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีก็จะ ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความสามัคคี ส่งผลให้บุคคลในองค์การเกิดความร่วมมือนะใจ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้อง เอาใจใส่และหมั่นเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเม็ก (2562, หน้า 1) การสร้างขวัญและ กำลังใจ เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพราะถ้าการสร้างขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน และสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่ดีมีคุณภาพ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นสิ่งที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรในองค์การ

สรุปได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ช่วยทำให้เกิดความร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ช่วยสร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความเชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องเอาใจใส่และหมั่นเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอยู่เสมอ รักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่ดีมีคุณภาพ

1.5.5 ความสำคัญของการมีแผนสำรอง

ถวิลวดี บุรีกุล (2545, หน้า 24) การมีแผนสำรอง เป็นส่วนประกอบสำคัญ ขององค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมสำนึกที่รับผิดชอบ ที่สามารถช่วยให้สื่อสารทุกคนใน องค์การได้ทราบและเข้าใจถึงแผน

นัตรปวีณ์ จรัสวรวัฒน์ (2566, หน้า 4-5) การมีแผนสำรอง ช่วยควบคุม และลดผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ และเพื่อพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานของ ผู้บริหาร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร อีกทั้งต้องสามารถสื่อสาร แผนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) รับทราบด้วย รวมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อย่าคาดเดาเหตุการณ์โดยไม่ทราบแน่ชัด

Ntara (2023, online) การมีแผนสำรอง ช่วยให้บุคคลและองค์กรรับมือกับ สถานการณ์ที่ไม่ดีได้ แม้จะไม่ได้คาดหวังว่าจะเกิดสถานการณ์ที่ไม่ดีก็ตาม ทั้งนี้เพราะ บางครั้งสิ่งต่าง ๆ อาจเกิดข้อผิดพลาด จึงทำให้แผนสำรองมีความจำเป็นอย่างมาก

สรุปได้ว่า การมีแผนสำรอง เป็นส่วนประกอบสำคัญขององค์การที่มี ลักษณะวัฒนธรรมสำนึกที่รับผิดชอบ ช่วยให้ผู้บุคคลและองค์กรรับมือกับสถานการณ์ ที่ไม่ดีได้ ช่วยควบคุมและลดผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ และเพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการบริหารงานของผู้บริหาร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร สามารถสื่อสารแผนให้ทุกคนในองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้ทราบและ เข้าใจถึงแผน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้
วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 25) ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ หาความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง กับสถานการณ์ที่ควรเกิดขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางสำหรับการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานและผู้รับบริการ

อภิสรฯ โชติภากรณ์ (2557, หน้า 48) ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวิเคราะห์ที่เป็นระบบ เพื่อให้ทราบถึงสภาพของปัญหา และความต้องการที่เป็นจริงในปัจจุบัน และนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อหาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงต่อไป

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 76) ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

โดมฤทธิ์ เอื้อกิ่งเพชร (2563, หน้า 16) ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของความคาดหวัง กับสภาพปัจจุบัน โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการศึกษา และวิเคราะห์ที่เป็นระบบ เพื่อให้ทราบถึงสภาพของปัญหาและความต้องการที่เป็นจริงในปัจจุบัน กำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเป็นหลักในการเลือกความต้องการจำเป็น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญเพื่อหาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงต่อไป

การประเมินความต้องการจำเป็นของความสัมพันธ์กับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการตัดสินใจความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กับสภาพที่ควรจะเป็น ของความสัมพันธ์กับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การเป็นเจ้าของร่วมกัน 3) การติดตามและประเมินผล 4) การสร้างขวัญ

และกำลังใจ และ 5) การมีแผนสำรอง แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ
จำเป็นโดยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง สุวิมล ว่องวาณิช (2562,
หน้า 263-279) แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

2.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการกล่าวถึงขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้
กลอยใจ จันแท้ (2558, หน้า 37) กล่าวว่า การประเมินความต้องการ
จำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน เป็นขั้นตอนของการสำรวจเพื่อวางแผน
ทำการประเมินความต้องการจำเป็น โดยรวบรวมสิ่งที่ตระหนักว่าเป็นปัญหาหรือ
ความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติตนในปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตหรือประเด็นที่สนใจ
ที่จะพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมิน รวมทั้งกำหนดข้อมูลที่มีอยู่และเป็น
ข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น ที่มุ่งประเมินและทำการกำหนดข้อมูล
ที่รวบรวมแหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการนำข้อมูลไปใช้

ระยะที่ 2 ระยะระหว่างประเมิน เป็นขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
จากแหล่งข้อมูลที่กำหนด มีการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล
เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นและการ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 ระยะหลังการประเมิน เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมิน
ในระยะที่ 2 ไปใช้ประโยชน์ โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติได้และนำเสนอผลการปฏิบัติงาน
ทำการประเมินความต้องการจำเป็น และนำเสนอรายงานผลการประเมินความต้องการ
จำเป็นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น
เพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาต่อไป

ทรงสิริ วชิรานนท์ และอรุณี อรุณเรือง (2560, หน้า 19) สรุปขั้นตอนของ
การประเมินความต้องการจำเป็น 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดประสงค์ของ
การประเมินความต้องการจำเป็น 2) การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการ
จำเป็น 3) การกำหนดวิธีการของการประเมินความต้องการจำเป็น 4) การจัดเรียงลำดับ
ความต้องการจำเป็น 5) การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น และ 6) การใช้
ผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุมิตล ว่องวานิช (2562, หน้า 81-82) ได้จำแนกขั้นตอนกระบวนการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น โดยอิงหลักความแตกต่าง (discrepancy) และหลักความสำคัญ (importance) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จาก ข้อ 4

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อให้ทราบว่าการประเมินความต้องการจำเป็นไปเพื่ออะไร
- 2) กำหนดคำถามและขอบเขตการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นขึ้นอยู่กับคำถามการวิจัย และ
- 3) การกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อให้เป็นการวิจัยที่มีคุณภาพ มีความตรง ความเชื่อถือได้ สิ่งสำคัญคือการกำหนดกรอบการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

มีนกริชการกล่าวถึงการวัดและประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

Witkin & Altrichuld (1995, pp. 51-53) ได้กล่าวถึงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยง และความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

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

ธัญชนก ศิริโสภิตกุล (2558, หน้า 3) กล่าวว่า การจัดเรียงลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็น หมายถึง การเปรียบเทียบน้ำหนัก ความสำคัญของความต้องการจำเป็น และสรุปเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญลดหลั่นกัน ตามลำดับจากความสำคัญมากที่สุดถึงความสำคัญน้อยที่สุด

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 263-279) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับ ความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุ ความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญา ซึ่งจะช่วยให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำผลไปใช้ในการ วิเคราะห์หาเหตุผลและวิธีแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาคัดกรองความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็น มาจัดเรียงอันดับ (Sort) โดยเรียงจากสำคัญมากไปหาน้อย เพื่อที่จะได้ระบุความต้องการ จำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ภายใต้ เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัด

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ควรจะใช้วิธีการหลาย ๆ แบบ วิธีที่ดีควรเป็นการใช้วิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ทั้งในระยะ ยาวและระยะสั้น ทั้งข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่สำคัญผู้ทำการวิจัยต้องทราบ ความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของกลุ่มเป้าหมายใด ซึ่งเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบคำถามที่เป็นทั้งการ ตอบสนองเดียวและรูปแบบการตอบสนองแบบคู่ โดยแต่ละวิธีมีวิธีการดำเนินการ ที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญ ตามที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response format) เนื่องจากออกแบบการ วิจัยเพื่อศึกษาระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น โดยอิงพื้นฐานแนวคิด ของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy model) โดยมี วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความ แตกต่าง ซึ่งพบว่าเป็นวิธีที่ใช้กันมาก ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จาก มาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ($I = \text{Importance}$) ของข้อความนั้น เปรียบได้กับค่าที่ บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการ

ตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (D = Degree of success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบได้กับค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ยคือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือ และเป็นที่น่าสนใจง่าย ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการจำเป็นหลายข้อมีคะแนนความแตกต่าง (difference score) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากัน โดยไม่ได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่ามากหรือน้อย วิธีนี้จึงเป็นที่วิจารณ์กันว่าข้อรายการหลายข้ออาจมีระดับความคาดหวัง (expected หรือ what should be) สูงมาก แต่ผลการวิเคราะห์อาจปรากฏว่าไม่ใช่ความต้องการจำเป็นในระดับต้น ๆ ถ้าหากว่าข้อรายการนั้นมีระดับบรรลุความสำเร็จหรือสภาพที่เป็นจริง (what is) สูงด้วย ในขณะที่บางข้อรายการซึ่งไม่ได้เป็นข้อที่มีระดับความคาดหวังสูง (สำคัญน้อยกว่า) แต่ระดับสัมฤทธิ์ผลหรือสภาพที่เป็นจริงต่ำอาจเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสูงกว่า ด้วยข้อจำกัดของวิธีนี้จึงทำให้นักวิชาการคิดหาวิธีอื่นที่เรียกว่าวิธี Priority Needs Index (PNI) เหมาะสมกว่ามาใช้แทนโดยใช้น้ำหนักความสำคัญให้กับระดับที่คาดหวังเป็นตัวถ่วงคะแนน

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane, Crofton และ Hall (1983, อ้างถึงใน Witkin, 1984) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่

ช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการและสูตรการคำนวณการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นด้วยวิธีนี้ในการดำเนินการวิจัย

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

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุงเป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ ด้วยการหาดัชนี PNI_{modified} โดยได้มาจากผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริง หากดัชนี PNI_{modified} มีค่ามาก แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมาก

3. การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs)

3.1 ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

นพดล รมโพธิ์ (2561, หน้า 11-12) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง แนวคิดใหม่ที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นบุคลากรให้มีความทะเยอทะยานแต่สามารถวัดผลได้จริงตามศักยภาพที่กำหนดไว้ตามเป้าหมาย ที่สำคัญกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2562, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง การตั้งเป้าหมายและการวัดผลความสำเร็จ เป็นวิธีวัดผลการทำงานที่ส่งเสริมให้แต่ละคนในทีมสามารถมีเป้าหมายที่วัดผลได้เป็นของตัวเอง แต่ก็ยังอำนวยความสะดวกให้ทุกคนสามารถทำงานรวมกันเป็นทีมเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้เช่นกัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง ระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลในสิ่งที่สำคัญ จากการสร้างแรงจูงใจภายใน โดยวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นการบอกจุดมุ่งหมายที่สำคัญของเรา โดยปกติผู้บริหารระดับสูงจะต้องตั้งวัตถุประสงค์ขององค์กรตัวเองขึ้นมาก่อน เพื่อให้คนทำงานในแต่ละฝ่ายงานทราบว่าเขา

ควรจะต้องตั้งวัตถุประสงค์ของฝ่ายงานตัวเองอย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรหลังจากนั้นแต่ละแผนกก็จะตั้งวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับฝ่ายงานของตัวเองต่อไป และผลลัพธ์หลัก เพื่อเป็นการวัดว่าเมื่อไรถึงเรียกว่าเราบรรลุวัตถุประสงค์เราตั้งไว้แล้ว

Niven & Lamorte (2016, pp. 33–39) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมกับการบริหารงานที่มุ่งคุณภาพและผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญช่วยขับเคลื่อนด้วยผลลัพธ์หลักที่องค์กรมีความคล่องตัวใช้ในการเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรกับแผนก/งานรวมถึงบุคลากรทุกคน

Doerr (2018, pp. 21–25) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง แนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรที่เน้นคุณภาพ เน้นการวัดเป้าหมายขององค์กร โดยที่การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ จะเน้นวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก เป็นวิธีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันโดยผู้นำ และบุคลากร เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและทะเยอทะยานพร้อมผลลัพธ์ที่วัดได้ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ เป็นวิธีการที่ติดตามความก้าวหน้า สร้างความสอดคล้องในการดำเนินงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร โดยเน้นการวัดผลตามเป้าหมายที่ต้องการ เป็นการกำหนดเป้าหมายในระดับต่าง ๆ ขององค์กร

สรุปได้ว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง การตั้งเป้าหมายและการวัดผลความสำเร็จ บริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลในสิ่งที่สำคัญ เป็นวิธีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันโดยผู้นำและบุคลากร เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและทะเยอทะยาน ช่วยให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน สร้างแรงบันดาลใจ วัดผลได้จริงตามศักยภาพที่กำหนดไว้ตามเป้าหมาย โดยการติดตามความก้าวหน้า สร้างความสอดคล้องในการดำเนินงาน โดยผู้บริหารจะต้องตั้งวัตถุประสงค์ของตัวเองก่อน เพื่อให้แต่ละฝ่ายทราบว่าควรจะต้องตั้งวัตถุประสงค์ของฝ่ายตัวเองอย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งจะสิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษา และช่วยให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้

3.2 ขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 71) กำหนดขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การทำความเข้าใจในแนวคิดของ OKRs เพื่อให้การนำเอา OKRs ไปใช้เกิดผลสูงสุด สถานศึกษาควรทำความเข้าใจแนวคิดให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน หากเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนจะทำให้เกิดความสับสนในองค์กร
2. เริ่มต้นออกแบบ OKRs ในการออกแบบ OKRs นั้น ผู้บริหารระดับสูงสุดของสถานศึกษาจะต้องออกแบบ OKRs ของสถานศึกษาขึ้นมาก่อน และจึงให้ผู้บริหารรองลงมาออกแบบ OKRs ของตนเอง และครูหรืออาจารย์แต่ละท่านออกแบบ OKRs ไปตามลำดับชั้น
3. สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการนำเอา OKRs ไปใช้หลังจากทำการออกแบบ OKRs เสร็จเรียบร้อยแล้ว องค์กรควรทำความเข้าใจกับทุกคนในองค์กรถึงการนำเอา OKRs มาใช้ เช่น ในเรื่องการประเมินผลการทำงาน
4. เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติ วิธีหนึ่งที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าใจในการใช้ OKRs ได้เป็นอย่างดี คือการเริ่มนำไปใช้จริง เพราะในระหว่างการใช้นั้น อาจจะพบข้อขัดข้อง ซึ่งผู้ใช้ก็จะเริ่มที่จะต้องทำความเข้าใจในแนวคิดนี้ให้ดีขึ้น ในช่วงแรกของการใช้ อาจจะยังต้องมีการปรับปรุงแก้ไข OKRs ซึ่งเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นกับทุกองค์กรที่ใช้ OKRs แต่เมื่อใช้ไปเรื่อย ๆ ก็จะมีคามเข้าใจมากขึ้นและจะสามารถนำเอา OKRs ไปใช้ได้ดีที่สุด

วชิรา เครือคำอ้าย ขวลิต ขอดศิริ และดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2564, หน้า 409) กล่าวถึงการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การทำความเข้าใจในแนวคิดของ OKRs
2. เริ่มต้นออกแบบ OKRs
3. สื่อสารให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจที่ชัดเจนตรงกัน
4. นำไปใช้ในทางปฏิบัติ และทบทวนผลการใช้จนบรรลุตามเป้าหมาย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564, หน้า 7) ขั้นตอนการนำ OKRs ไปใช้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs ให้ผู้บริหารและพนักงานในองค์กรมีความเข้าใจร่วมกันในแนวคิดของ OKRs
2. ให้เริ่มออกแบบ OKRs ให้ถูกต้องทั้งการตั้งวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักที่สำคัญจะต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน
3. ให้มีการสื่อสารกับทุกคนที่ใช้ OKRs ให้มีความเข้าใจตรงกันถึงวิธีการใช้ OKRs และสามารถ Update ความสำเร็จได้อย่างถูกต้อง
4. ให้เริ่มใช้ OKRs ในทางปฏิบัติเพราะเมื่อทุกคนเริ่มใช้ OKRs ก็จะช่วยถึงปัญหาและสามารถปรับแก้ไขให้ถูกต้องได้

Maasik (2020, pp. 89–101) ได้กำหนดขั้นตอนการนำการกำหนด วัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายที่ประสบความสำเร็จให้ชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เน้นให้บุคลากรทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด
2. วัดตัวบ่งชี้ในระหว่างการพัฒนาผลลัพธ์หลัก ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่นำ มากกว่าตัวบ่งชี้ที่ล่าช้า จะช่วยให้องค์กรทราบล่วงหน้า เมื่อกระบวนการไม่ได้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง
3. นำหลัก OKRs ตั้งเป้าหมายทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล จะช่วยให้จัดลำดับความสำคัญของความคิดริเริ่ม บุคคลและองค์กรมีความเห็นตรงกันว่า จะต้องทำสิ่งใด จะได้เดินทางไปทิศทางเดียวกัน
4. ปรับปรุงวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักทั้งหมดให้เหมาะสมกับผู้รับบริการ หากองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หลัก ผู้รับบริการก็ต้องพึงพอใจด้วย
5. เชื่อมโยง OKRs เข้ากับเป้าหมายขององค์กร OKRs ที่พัฒนาขึ้นสำหรับบุคคลและทีมควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาเป็นไตรมาส และจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ประจำปีโดยรวม
6. กำหนดผู้รับผิดชอบผลลัพธ์หลักแต่ละประเด็น ควรมอบหมายให้กับบุคลากร เมื่อสร้างผลลัพธ์หลักแต่ละรายการ ควรมีบุคลากรที่รับผิดชอบติดตามผล เนื่องจากช่วยติดตามความก้าวหน้า และยังสามารถระบุได้เมื่อทีมหรือบุคลากรกำลังออก

นอกเหนือจากนี้ยังช่วยเพิ่มความรับผิดชอบและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานตามเป้าหมาย

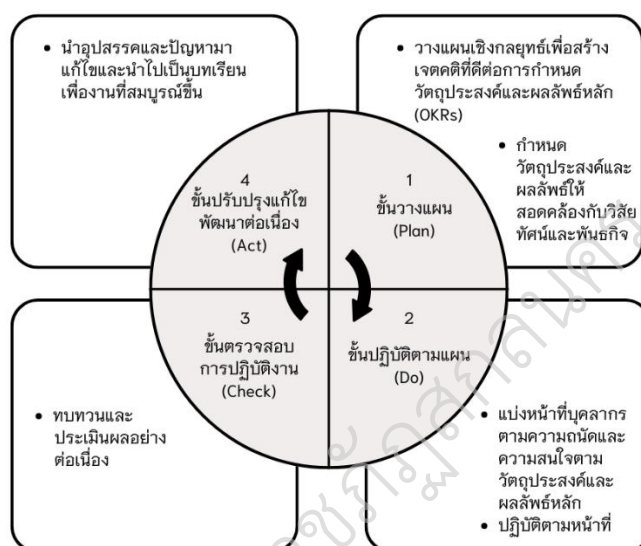
สมชาย เทพแสง และกันต์ฐมณีญา นฤโฆษกิตติกริตติ (2566, หน้า 6) ได้กำหนดขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมด้วยการสร้างเจตคติที่ดีต่อ OKRs
2. กำหนดวัตถุประสงค์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
3. กำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หรือเป้าหมายหลักตามลำดับความสำคัญ
4. แบ่งหน้าที่แก่บุคลากรตามความถนัดและความสนใจตามผลลัพธ์หรือเป้าหมายหลัก
5. ฝึกปฏิบัติ ทบทวนและประเมินอย่างต่อเนื่อง
6. อุปสรรคและปัญหาที่แก้ไขและนำมาเป็นบทเรียนเพื่อทำงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ ของสมชาย เทพแสง และกันต์ฐมณีญา นฤโฆษกิตติกริตติ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมด้วยการสร้างเจตคติที่ดีต่อ OKRs 2) กำหนดวัตถุประสงค์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร 3) กำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หรือเป้าหมายหลักตามลำดับความสำคัญ 4) แบ่งหน้าที่แก่บุคลากรตามความถนัดและความสนใจตามผลลัพธ์หรือเป้าหมายหลัก 5) ฝึกปฏิบัติ ทบทวนและประเมินอย่างต่อเนื่องและ 6) อุปสรรคและปัญหาที่แก้ไขและนำมาเป็นบทเรียนเพื่อทำงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์

จากการศึกษาเอกสารพบว่าการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (OKRs) มาบูรณาการกับการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle) Gerald, B. (2025, online) กล่าวว่า การนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (OKRs) มาบูรณาการกับการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle) มาบูรณาการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการ สร้างความมั่นใจในการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร

รวมถึงผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ดังนั้นผู้วิจัยได้ออกแบบขั้นตอนการบูรณาการระหว่างแนวคิดของสมชาย เทพแสง และกัณฑ์ฐมนิญา นฤโษษกิตติกริตี ร่วมกับการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle) โดยนำมาสร้างเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ
ร่วมกับหลักการการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำนึกรับผิดชอบ ในประเทศไทย มีผู้วิจัยที่ศึกษาเรื่อง ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร ค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่พบว่าเป็นการศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาที่มีความสำนึกรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งเท่านั้น ดังต่อไปนี้

ชอหมาด ใบหมาดปันจอ (2554, หน้า 114) วิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล ผลการศึกษาการใช้หลักความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน การใช้ธรรมาภิบาลตามหลักความรับผิดชอบโดยได้มุ่งเน้นในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้

บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ในการดำเนินงานของสถานศึกษา การวางแผน การประสานงาน การบังคับบัญชาของสถานศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา รับฟัง ข้อเสนอแนะของบุคลากร ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นระยะ เน้นให้บุคลากรร่วม รับผิดชอบในกระบวนการรวมถึงการจัดทำรายงานประจำปีซึ่งเป็นหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงของสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติเนื่องจากตัวกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ผู้บริหารจะเป็นผู้ขับเคลื่อนและจะต้องเป็นผู้นำที่จะรับผิดชอบต่อคุณภาพของสถานศึกษา ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้ความสำคัญ ภาวของบุคลากรให้มากทั้งในด้านการสั่งการให้รับผิดชอบเรื่องต่าง ๆ การพิจารณา ความดีความชอบ ซึ่งเป็นประเด็นที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภายในสถานศึกษา

นิตยา จินดาง (2558, หน้า 101) วิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหาร สถานศึกษามีการจัดตารางการแบ่งงานให้ครูแต่ละคนอย่างชัดเจน ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและ ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์ สูงสุดกับสถานศึกษา

กรรณิการ์ การวงศ์ และปองภพ ภูจอมจิตร (2566, หน้า 239) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นโดยเรียงลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า ด้านนิติธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วมและด้านคุณธรรม ตามลำดับ สำหรับผลการศึกษาความต้องการ จำเป็นการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบ คือผู้บริหาร สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารโดยใช้หลักความรับผิดชอบ โดยการบริหาร สถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยข้อมูล มีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และดำเนินการบริหารภายใต้กรอบของ กฎหมาย

โดยสรุปแล้ว งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ พบค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่พบว่าเป็นการศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญ รับผิดชอบ เป็นส่วนหนึ่งของหลักธรรมาภิบาล โดยงานวิจัยส่วนใหญ่จะใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และบางงานวิจัยจะใช้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มักพบในรูปแบบ แบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสอบถาม จากงานวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาความสำคัญรับผิดชอบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้ความเสมอภาคของบุคลากรให้มากขึ้น ในด้าน การสั่งการให้รับผิดชอบเรื่องต่าง ๆ การพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งเป็นประเด็นที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีการจัดตารางการแบ่งงานให้ครูแต่ละคนอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารโดยใช้หลักความรับผิดชอบ โดยการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยข้อมูล มีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และดำเนินการบริหารภายใต้กรอบของกฎหมาย

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Maile (2002, pp. 326–331) วิจัยเรื่อง ความสำคัญรับผิดชอบ สำคัญต่อการบริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ความสำคัญรับผิดชอบ เป็นส่วนสำคัญของการบริหารโรงเรียน เป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะรายงานต่อชุมชนเกี่ยวกับคุณภาพของการให้บริการและการรับผิดชอบ โดยโรงเรียนรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ นำเข้าสู่การประชุมร่วมกับชุมชนเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้สำหรับการพัฒนาโรงเรียน ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาความสำคัญรับผิดชอบ จะต้องมีส่วนของอำนาจขององค์กรที่บริหารโรงเรียนและผู้อำนวยการเพื่อให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพ ไม่เพียงแค่ว่าผู้ปกครองรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน และผู้อำนวยการดูแลการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ ต้องระบุบทบาทที่ชัดเจน ทุกคนสามารถเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงานของตนเองและต้องมีความเปิดเผย ยอมรับประสบการณ์ ความรู้ และทักษะของแต่ละคน โรงเรียนต้องใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้ปกครองเพื่อปรับปรุงหรือรักษามาตรฐาน มาตรฐานคุณภาพ จะถูกกำหนดโดยระบบการรับผิดชอบที่มีคุณภาพ

Argon (2015, pp. 925–944) วิจัยเรื่อง มุมมองของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูและผู้บริหารให้ความหมายของแนวคิดความสำนึกรับผิดชอบในทางเดียวกัน และเชื่อว่าทุกคนที่ทำงานในโรงเรียนควรต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ความสำนึกรับผิดชอบมาจากความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมาย ความสำนึกรับผิดชอบช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาในระบบการศึกษาของตุรกียังไม่มีคุณลักษณะของความสำนึกรับผิดชอบอย่างเต็มที่ จากผลการวิจัย ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ว่าควรมีการแต่งตั้งผู้บริหารบนพื้นฐานของคุณลักษณะของผู้บริหารและความรับผิดชอบควรได้รับการให้ความสำคัญเป็นเกณฑ์สำคัญในการดำเนินการเพื่อให้มีการจ้างงานผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบในระบบการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ควรรับผิดชอบต่อผู้มีอำนาจเพียงคนเดียว แต่ต้องรับผิดชอบต่อบุคคลหลายฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษา ควรรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่) เพื่อนร่วมงาน (ผู้บริหารสถานศึกษาคนอื่น ๆ และรองผู้อำนวยการ) พนักงาน (ครู ข้าราชการ แม่กระทั่งคนงานทำความสะอาด) สมาคมครูและผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง สังคมที่ได้รับบริการทางการศึกษา ผู้ตรวจสอบด้านการศึกษา และระบบกฎหมาย เหตุผลหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความสำนึกรับผิดชอบโดยการปฏิบัติหน้าที่ของตนตามกฎหมายอย่างถูกต้อง รองลงมาคือบรรยากาศประชาธิปไตยและความโปร่งใส

Usman (2016, pp. 264–272) วิจัยเรื่อง ความสำนึกรับผิดชอบในการศึกษา สิ่งจำเป็นสำหรับการให้บริการในระบบสถานศึกษาในไนจีเรีย ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำนึกรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการศึกษา รวมทั้งรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายของการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่และนำแนวปฏิบัติที่ดีที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบ โดยการพิจารณาและดำเนินกลยุทธ์ดังกล่าวอย่างละเอียดรอบคอบแล้วจะสามารถเพิ่มคุณภาพการให้บริการในระบบสถานศึกษาผ่านกระบวนการสอนที่เสริมสร้างพัฒนาการนักเรียน และมีขั้นตอนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำ ซึ่งจะรับประกันผลผลิตที่มีคุณภาพจากระบบสถานศึกษา และสร้างความรับผิดชอบต่อที่มีประสิทธิผลของระบบสถานศึกษาต่อสังคม

Supriadi, Usman & JABAR (2021, pp. 796–831) วิจัยเรื่อง การกำกับดูแลสถานศึกษาที่ดี แนวทางในการตัดสินใจที่มีคุณภาพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย การกำกับดูแลสถานศึกษาที่ดี เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งใช้ในการสร้างกระบวนการ ระบบ และการจัดการที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่าสถานศึกษาจะมีความยั่งยืนและต่อเนื่อง งานวิจัยนี้ได้ยืนยันว่าการกำกับดูแลสถานศึกษาที่ดีช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการตัดสินใจ นอกจากนี้ การกำกับดูแลสถานศึกษาที่ดียังช่วยเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจผ่านการเสริมสร้างพลังแก่ครู การมอบอำนาจ และการส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกัน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับความสำนึกรับผิดชอบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามและให้ข้อมูลเพื่อควบคุมครูให้ปฏิบัติตามหน้าที่ตามงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ผู้มีอำนาจตัดสินใจในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนเอกชนหรือโรงเรียนรัฐบาล ก็ควรต้องรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

Yobolo & Befii–Nwile (2021, pp. 1658–1663) วิจัยเรื่อง ความท้าทายของความสำนึกรับผิดชอบและการบริหารจัดการงบประมาณด้านการศึกษาในประเทศไนจีเรีย การศึกษานี้เสนอแนะกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ โดยรวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพผ่านแผนการดำเนินงานภาคการศึกษาแห่งชาติ ควรมีร่วมมือกันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาทุกฝ่ายเพื่อให้มีความรับผิดชอบและการบริหารจัดการงบประมาณด้านการศึกษาอย่างเหมาะสม ต้องมีขั้นตอนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่มีจุดมุ่งหมาย การกำกับดูแล ความรับผิดชอบและการบริหารจัดการงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการศึกษา รวมทั้งรับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมายของการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่และนำแนวปฏิบัติที่ดีที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลมาใช้ในภาคการศึกษา หากมีการพิจารณาและดำเนินกลยุทธ์ดังกล่าวอย่างละเอียดรอบคอบแล้ว จะสามารถเพิ่มคุณภาพการให้บริการและเอาชนะความท้าทายในระบบการศึกษาผ่านกระบวนการสอนที่เสริมสร้าง ขั้นตอนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่มีจุดมุ่งหมาย การกำกับดูแล ความรับผิดชอบและการบริหารจัดการงบประมาณ การประกันคุณภาพและการสนับสนุน ฯลฯ ซึ่งจะรับประกันผลผลิตที่มีคุณภาพจากระบบโรงเรียน และสร้างความรับผิดชอบต่อที่มีประสิทธิผลและการบริหารจัดการงบประมาณด้านการศึกษาในประเทศไนจีเรียได้

โดยสรุปแล้วงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ มีการศึกษาความสำนึก
 รับผิดชอบในสถานศึกษา และการจัดการสถานศึกษาที่ดีโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
 ส่วนใหญ่ใช้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและ
 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา) และครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีรูปแบบแบบสอบถาม
 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากงานวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสำนึก
 รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและรับผิดชอบต่อในการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา
 โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและนำแนวปฏิบัติที่ดีมาใช้ การพัฒนา
 ความสำนึกรับผิดชอบจะส่งผลให้เกิดคุณภาพการให้บริการผ่านกระบวนการสอน
 ที่เสริมสร้างพัฒนาการนักเรียน กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และภาวะผู้นำที่ดี
 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบ คือ ควรมีการแต่งตั้งผู้บริหารบน
 พื้นฐานของคุณลักษณะของผู้บริหารและความรับผิดชอบควรได้รับการให้ความสำคัญ
 เป็นเกณฑ์สำคัญในการดำเนินการเพื่อให้มีการจ้างงานผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วย
 ความรับผิดชอบ ในระบบการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ควรรับผิดชอบต่อผู้มีอำนาจ
 เพียงคนเดียวแต่ต้องรับผิดชอบต่อบุคคลหลายฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตาม
 และให้ข้อมูลเพื่อควบคุมครูให้ปฏิบัติหน้าที่ ตามงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ผู้มีอำนาจ
 ตัดสินใจในโรงเรียน ต้องรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดตามหัวข้อ ดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีรายละเอียดตามหัวข้อ ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
มีรายละเอียดตามหัวข้อ ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
ประกอบด้วย

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา

1.1.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับความสำนึกรับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย แหล่งข้อมูล 10 แหล่ง ดังนี้ พัทรี ลิโรรส (2545);
ถวิลวดี บุรีกุล (2545); สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (2552);
รินทร์ภัส วุฒิปรีชาสิทธิ์ (2562); พัทรี ลิโรรส (2565); สุขพิชัย คณะช่าง (2566);
Samuel (2003); Anderson (2005); Perie & Park (2007) และ Carucci (2020)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ แบบสังเคราะห์
องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแจงความถี่
จากหลายแหล่งข้อมูล โดยใช้แบบสังเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเกตวิเคราะห์เอกสารความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา มาสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด และนำผลที่ได้จากการสังเกตห้องประกอบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่อไป

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป วุฒิการศึกษาปริญญาเอกทางด้านบริหารการศึกษามีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาปริญญาโท ด้านบริหารการศึกษามีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
- 3) ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาปริญญาโท ด้านการศึกษา และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลชื่อ-นามสกุล ตำแหน่งประสบการณ์ทำงาน และสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะ
เพิ่มเติม

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามองค์ประกอบ
ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1.2.3.1 ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.3.2 ผู้วิจัยนำเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามส่งไปด้วยตนเอง
ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ฉบับ โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น
กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่าง
และแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

1.2.3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่นัดหมายไว้ และรวบรวม
ผลการตอบแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามกลับ 5 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ความถี่
และร้อยละ

1.2.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบ
ที่ได้จากแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยให้ความหมายของ

ค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

4.51–5.00 หมายถึง องค์กรประกอบความสำนึกได้รับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์กรประกอบความสำนึกได้รับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์กรประกอบความสำนึกได้รับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์กรประกอบความสำนึกได้รับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์กรประกอบความสำนึกได้รับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์กรประกอบ
ที่มีความเหมาะสม

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์กรประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นใน
การพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงาน ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567
จำนวนทั้งสิ้น 2,095 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คน ครู
จำนวน 1,944 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567 ข)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดี, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน ครู จำนวน 242 คน ได้โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

2.1.2.1 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลาก โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของโรงเรียนแต่ละศูนย์เครือข่าย ซึ่งได้จำนวน 85 โรงเรียน จาก 170 โรงเรียน ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

- 1) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายธาตุเชิงชุม จำนวน 10 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน
- 2) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายไตรศิวา จำนวน 13 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 7 โรงเรียน
- 3) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายขมิ้นหนองลาด จำนวน 10 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน
- 4) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยยางพังขว้าง จำนวน 12 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 6 โรงเรียน
- 5) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายหนองหารหลวง จำนวน 12 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 6 โรงเรียน
- 6) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายถิ่นภูไท จำนวน 10 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน
- 7) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายกุสุมาลย์ 1 จำนวน 13 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 6 โรงเรียน
- 8) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายกุสุมาลย์ 2 จำนวน 12 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 6 โรงเรียน
- 9) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตองโขบเหล่าโพนค้อสามัคคี
จำนวน 10 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน
- 10) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายแมตด่านพลังวิทย์ จำนวน 8 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 โรงเรียน
- 11) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายโพนสามัคคี จำนวน 9 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 โรงเรียน

12) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายนาแก้วบ้านแป้น จำนวน 11 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน

13) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายภูพานทอง จำนวน 9 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน

14) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายภูผายล จำนวน 7 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 โรงเรียน

15) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเต่างอย จำนวน 10 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน

16) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายกุดบาก จำนวน 14 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 7 โรงเรียน

2.1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการเลือก
แบบเจาะจง จากโรงเรียนที่สุ่มได้ในข้อ 2.1.2.1 ซึ่งได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน

2.1.2.3 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก
ใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 ของครูแต่ละโรงเรียนที่ได้จากข้อ 2.1.2.1 ซึ่งได้ครู จำนวน 242 คน
ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 327 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 85 คน และครู จำนวน 242 คน รายละเอียดแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศูนย์อำนวยการเครือข่าย	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ธาตุ เชิง ชุม	1	โรงเรียนอนุบาลสกลนคร	1	88	89	1	18	19
	2	โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล	1	73	74	1	15	16
	3	โรงเรียนสกลนคร (วันครู2501)	1	8	9	1	2	3
	4	โรงเรียนนาออยคำสะอาด	1	5	6	1	1	2
	5	โรงเรียนนายอวัฒนา	1	11	12	1	2	3
ไตร คิล	6	โรงเรียนบ้านนอยจอมศรี	1	10	11	1	2	3
	7	โรงเรียนบ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง	1	13	14	1	3	4
	8	โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ผดุงวิทยา	1	7	8	1	1	2

ตาราง 4 (ต่อ)

ศูนย์อำนวยการเครือข่าย	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
	9	โรงเรียนชุมชนเชียงเครือราษฎร์รังสรรค์	1	6	7	1	1	2
	10	โรงเรียนศิริราษฎร์รังสรรค์	1	16	17	1	3	4
	11	โรงเรียนดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	6	7	1	1	2
	12	โรงเรียนท่าแร่	1	23	24	1	5	6
ขมิ้น- หนอง ลาด	13	โรงเรียนบ้านพนาสหราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	3	4
	14	โรงเรียนโคกเลาะวิทยาคาร	1	13	14	1	3	4
	15	โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	1	22	23	1	4	5
	16	โรงเรียนบ้านดอนแคน “คุรุราษฎร์ผดุงวิทย์”	1	13	14	1	3	4
	17	โรงเรียนบ้านท่าม่วง	1	5	6	1	1	2
ห้วย ยางพัง ขว้าง	18	โรงเรียนบ้านพังขว้างวัฒนศิลป์	1	10	11	1	2	3
	19	โรงเรียนห้วยทรายวิทยา	1	10	11	1	2	3
	20	โรงเรียนบ้านดงชุมข้าว “คุรุราษฎร์รังสรรค์”	1	11	12	1	2	3
	21	โรงเรียนบ้านนาคำวิทยาคาร	1	14	15	1	3	4
	22	โรงเรียนบ้านบ่อนสหราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	3	4
	23	โรงเรียนบ้านพะเนาราษฎร์บำรุง	1	16	17	1	3	4
หนอง หาร หลวง	24	โรงเรียนบ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	1	15	16	1	3	4
	25	โรงเรียนบ้านหนองนาเลศ	1	13	14	1	3	4
	26	โรงเรียนบ้านโคกก่องสหมิตรวิทยาคาร	1	13	14	1	3	4
	27	โรงเรียนบ้านดอนยาง (สหราษฎร์บำรุงวิทย์)	1	10	11	1	2	3
	28	โรงเรียนบ้านทาวด์ “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์”	1	12	13	1	2	3
	29	โรงเรียนบ้านหนองปลาน้อย (สุทธะเรืองศิลป์)	1	10	11	1	2	3
ถิ่นทุทุ	30	โรงเรียนบ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ	1	12	13	1	2	3
	31	โรงเรียนบ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ์	1	6	7	1	1	2
	32	โรงเรียนบ้านหนองไผ่	1	14	15	1	3	4
	33	โรงเรียนชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม	1	13	14	1	3	4
	34	โรงเรียนห้วยปลาไผ่ผดุงวิทยา	1	5	6	1	1	2

ตาราง 4 (ต่อ)

ศูนย์อำนวยความสะดวก	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
กุสุมาลย์ 1	35	โรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์	1	27	28	1	5	6
	36	โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ศรราษฎร์พัฒนา	1	10	11	1	2	3
	37	โรงเรียนบ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	1	10	11	1	2	3
	38	โรงเรียนบ้านโพนแพงเจียรวนนท์อุทิศ 5	1	27	28	1	5	6
	39	โรงเรียนชุมชนนิรมัย	1	10	11	1	2	3
กุสุมาลย์ 2	40	โรงเรียนบ้านกุดสะกอย	1	9	10	1	2	3
	42	โรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	1	13	14	1	3	4
	43	โรงเรียนบ้านจิวราษฎร์บำรุง	1	9	10	1	2	3
	44	โรงเรียนบ้านอุมจาน	1	7	8	1	1	2
	45	โรงเรียนบ้านซ่งเต่า	1	7	8	1	1	2
	46	โรงเรียนบ้านนาเพียงสว่างวิทยานุกูล	1	22	23	1	4	5
ตองโขบเหล่าโพ้นค้อสามัคคี	47	โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ	1	26	27	1	5	6
	48	โรงเรียนบ้านห้วยทึบพิทยาคาร	1	14	15	1	3	4
	49	โรงเรียนบ้านนามนประชาสามัคคี	1	5	6	1	1	2
	50	โรงเรียนบ้านเหล่าโพ้นค้อเหล่าราษฎร์วิทยา	1	13	14	1	3	4
	51	โรงเรียนบ้านห้วยยาง	1	14	15	1	3	4
แมดดันพลังวิทย์	52	โรงเรียนบ้านด่านม่วงคำ	1	5	6	1	1	2
	53	โรงเรียนบ้านม่วงไข่มุขราษฎร์สงเคราะห์	1	13	14	1	3	4
	54	โรงเรียนบ้านแมดนาทม	1	14	15	1	3	4
	55	โรงเรียนบ้านโพนทองประชาอุทิศ	1	10	11	1	2	3
โพนสามัคคี	56	โรงเรียนโพนวัฒนาวิทยา	1	15	16	1	3	4
	57	โรงเรียนบ้านนางสหราษฎร์อุทิศ	1	13	14	1	3	4
	58	โรงเรียนบ้านป่งสหราษฎร์บำรุง	1	11	12	1	2	3
	59	โรงเรียนบ้านป่าผาง	1	12	13	1	2	3

ตาราง 4 (ต่อ)

ศูนย์อำนวยการเครือข่าย	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
นาแก บ้านแป้น	60	โรงเรียนนาแกพิทยาคม	1	14	15	1	3	4
	61	โรงเรียนบ้านหนองกระบอกราษฎร์อุทิศวิทยา	1	14	15	1	3	4
	62	โรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ	1	13	14	1	3	4
	63	โรงเรียนหนองผือเทพนิมิต	1	14	15	1	3	4
	64	โรงเรียนท่าศาลาราชราษฎร์วิทยา	1	14	15	1	3	4
ภูพานทอง	65	โรงเรียนชุมชนบ้านสร้างค้อ	1	20	21	1	4	5
	66	โรงเรียนบ้านสร้างแก้วราษฎร์พัฒนา	1	6	7	1	2	3
	67	โรงเรียนบ้านดอนราษฎร์ดำรงวิทย	1	13	14	1	3	4
	68	โรงเรียนบ้านหลุบเลา	1	14	15	1	3	4
	69	โรงเรียนน้ำพุพระเปียบวิทยา	1	10	11	1	2	3
ภูผายล	70	โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง	1	17	18	1	3	4
	71	โรงเรียนบ้านยางโพนเจริญราษฎร์ไพบุลย์	1	16	17	1	3	4
	72	โรงเรียนอนุบาลภูพาน	1	14	15	1	3	4
	73	โรงเรียนกกปลาซิวนาโด้	1	14	15	1	3	4
เต่างอย	74	โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง	1	17	18	1	3	4
	75	โรงเรียนบ้านยางโพนเจริญราษฎร์ไพบุลย์	1	16	17	1	3	4
	76	โรงเรียนบ้านหนองบึงหวาย	1	10	11	1	2	3
	77	โรงเรียนบ้านจันทร์เพ็ญ	1	13	14	1	3	4
	78	โรงเรียนนางอยโพนปลาไหล	1	5	6	1	2	3
กุดบาก	79	โรงเรียนกุดบากราษฎร์บำรุง	1	21	22	1	4	5
	80	โรงเรียนบ้านกุดแสดวัฒนราษฎร์ผดุง	1	12	13	1	2	3
	81	โรงเรียนบ้านนาขาม	1	11	12	1	2	3
	82	โรงเรียนบ้านหนองสะโนราษฎร์รังสฤษฎ์	1	14	15	1	3	4
	83	โรงเรียนบ้านกุดน้ำใส	1	4	5	1	1	2
	84	โรงเรียนบ้านนามองดงนิมิตวิทยา	1	8	9	1	2	3
	85	โรงเรียนชุมชนบ้านกุดไผ่	1	15	16	1	3	4
รวมทั้งสิ้น			85	1199	1284	85	242	327

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating scale) บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่ควรจะเป็นของความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่ควรจะเป็นของความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่ควรจะเป็นของความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่ควรจะเป็นของความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่ควรจะเป็นของความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (open-ended question)

2.2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำเร็จกับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำเร็จกับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา และความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และขอเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ประกอบด้วย

3.1 อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป วุฒิการศึกษาปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.3 ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านการศึกษา และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ คัดข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะความสำเร็จกับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบความสำเร็จกับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบองค์ประกอบความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการประเมินความสอดคล้องพบว่ามีค่าระหว่าง 0.60-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไปและตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (วาโร พึงสวัสดิ์, 2551, หน้า 258) มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

6.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้านสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.63-0.93 และด้านสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.64-0.90

6.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

7. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีหนังสือราชการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการตอบแบบสอบถาม

2.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือราชการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Education Area Management Support System) โดยในหนังสือราชการจะมี Qr code ของแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างสามารถตอบแบบออนไลน์ พร้อมทั้งระบุเวลาให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ จำนวน 327 ฉบับ หากครบเวลาแล้วยังรวบรวมแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะติดตามและประสานขอข้อมูลด้วยตนเอง

2.3.3 เก็บข้อมูลที่ได้รับการตอบกลับแบบออนไลน์ จำนวน 327 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.4 วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการ ดังนี้

2.4.1 วิเคราะห์สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สภาพภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้ความถี่และร้อยละ

2.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 65) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.3 วิเคราะห์ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้การคำนวณหาค่าดัชนี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 279)

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.5.2 สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.5.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

2.5.2.2 ค่าอำนาจจำแนก

2.5.2.3 ค่าความเชื่อมั่น

2.5.3 สถิติที่ใช้จัดลำดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ค่าดัชนี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช 2562, หน้า 279) ด้วยสูตร

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

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงาน ตามลำดับขั้นตอนรายละเอียดดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ ดังนี้

3.1.1 อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป วุฒิการศึกษาปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.2 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่ง และหน่วยงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทาง
ในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทาง
ในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมีลักษณะเป็นคำถาม
ปลายเปิด (open-ended question)

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. เลือกองค์ประกอบที่มีค่าดัชนี ($PNI_{modified}$) สูงกว่าค่าดัชนี ($PNI_{modified}$) ในภาพรวม มากำหนดแนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรายละเอียดแนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แหล่งข้อมูล
ในการวิจัยขั้นนี้ ได้แก่ เอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และบทความ
3. ร่างแนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้
แนวทางพัฒนารูปแบบ OKRs เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ
4. นำร่างแนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
6. จัดพิมพ์แนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อส่งให้
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินแนวทางการพัฒนา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.3.2 จัดสร้างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 1 ชุด ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจง แนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.3.3 ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้

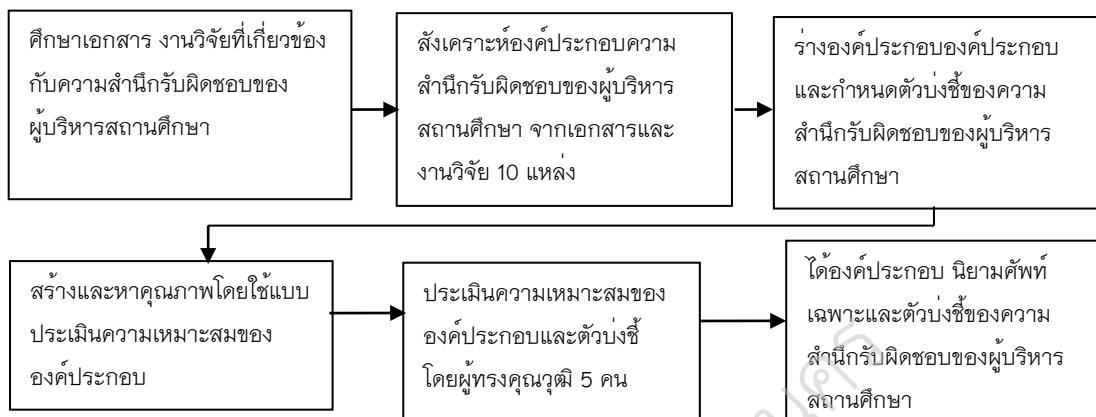
3.4.2 ข้อมูลข้อเสนอแนะวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

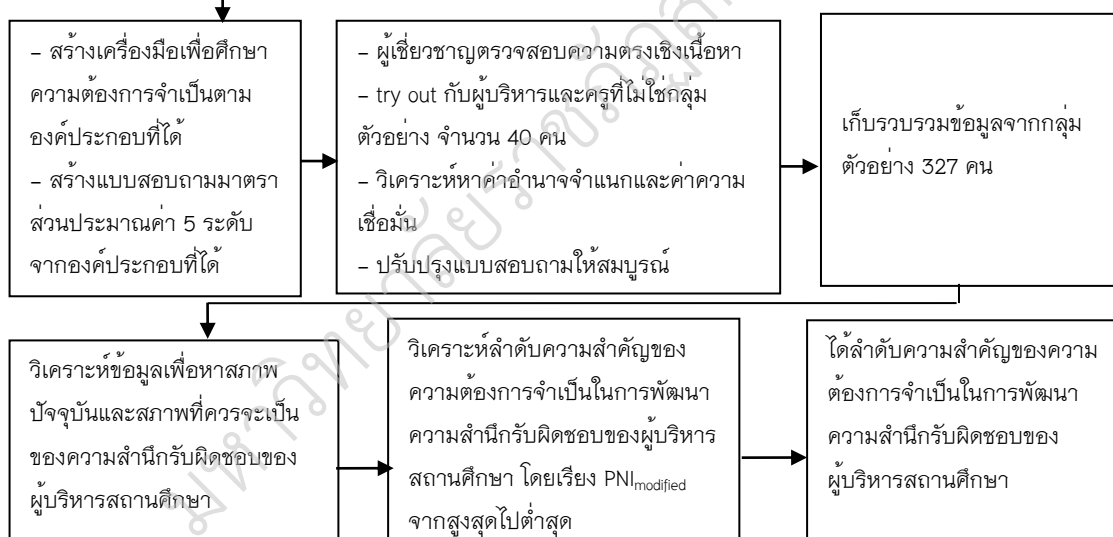
สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา



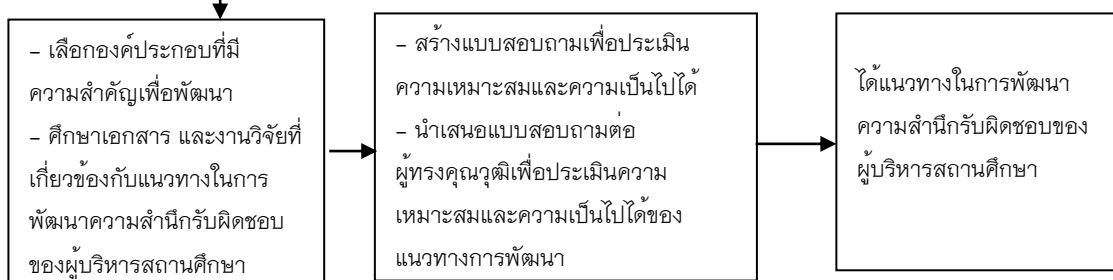
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 4 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ตาราง 5 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	สถิติที่ใช้/เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ ใช้วิจัย
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบ ความสำนึกรับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบและกำหนดนิยาม เชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร สถานศึกษา	- ความถี่ - ร้อยละ	องค์ประกอบ ความสำนึก รับผิดชอบของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	พฤษภาคม 2567 – สิงหาคม 2567
	ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและ นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	- แบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ - แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการ จำเป็นของความสำนึก รับผิดชอบต่อผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของความสำนึกรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา	- ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน	แบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ แบบตอบสนองคู้	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - ค่าอำนาจจำแนก - ค่าความเชื่อมั่น	ลำดับความ ต้องการจำเป็นใน การพัฒนาความ สำนึกรับผิดชอบ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ตุลาคม – พฤศจิกายน 2567
	ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึก รับผิดชอบต่อผู้บริหารสถานศึกษา	- ประชากร จำนวน 327 คน				
	ขั้นตอนที่ 3 จัดลำดับความต้องการจำเป็นของความสำนึก รับผิดชอบต่อผู้บริหารสถานศึกษา	-	-	- ค่า PNI _{modified}		
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการ พัฒนาความสำนึกรับผิดชอบต่อ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาความสำนึก รับผิดชอบต่อผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการจัดลำดับ ความต้องการจำเป็น และร่างเป็นแนวทางในการพัฒนา	- เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับแนวทาง ในการพัฒนา	-	-	แนวทาง การพัฒนาความ สำนึกรับผิดชอบต่อ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ธันวาคม 2567 – มกราคม 2568
	ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ แนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบต่อผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของแนวทางในการ พัฒนาแบบตอบสนองคู้	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยคำถามปลายเปิด		

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ครึ่งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายการวิจัยไว้ 3 ประการ คือ
1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษา
สภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{modified}$	แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index)
I	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
D	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากการ
สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนด
เป้าหมาย 2) การเป็นเจ้าของร่วมกัน 3) การติดตามและประเมินผล 4) การสร้างขวัญและ
กำลังใจ และ 5) การมีแผนสำรอง จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
ดังตาราง 6

ตาราง 6 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ (n=5)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การติดตามและประเมินผล	5.00	0.00	มากที่สุด
2. การกำหนดเป้าหมาย	5.00	0.00	มากที่สุด
3. การเป็นเจ้าของร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การมีแผนสำรอง	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.96	0.09	มากที่สุด

จากตาราง 6 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของความสำนึก
 รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
 ที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมาก
 ไปน้อย ได้แก่ การติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) การกำหนดเป้าหมาย
 ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) การเป็นเจ้าของร่วมกัน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) การสร้างขวัญ
 และกำลังใจ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และการมีแผนสำรอง ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)
 ตามลำดับ

เมื่อได้องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมทั้ง 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้กำหนด
 นิยามองค์ประกอบ และกำหนดตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ซึ่งได้ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้
 ดังตาราง 7

ตาราง 7 การประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
 สถานศึกษา

ที่	ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความ เหมาะสม
		จากแบบสอบถาม		
		$\bar{X}$	S.D.	
1. การกำหนดเป้าหมาย				
1.1	สำรวจความต้องการของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ยากได้เกิดขึ้นในอนาคต	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2	การตัดสินใจในการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมาย	5.00	5.00	มากที่สุด
1.3	ระบุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจงและผลลัพธ์ที่ต้องสามารถวัดได้	5.00	5.00	มากที่สุด
1.4	กำหนดวิธีการหรือกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริงและนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5	กำหนดเวลาเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานความเป็นไปได้	5.00	0.00	มากที่สุด
1.6	กำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานพยายามทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
1.7	มุ่งไปสู่การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.60	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		4.89	0.19	มากที่สุด
2. การเป็นเจ้าของร่วมกัน				
2.1	ทำให้นักลในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2	มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3	ต้องการเห็นความสำเร็จขององค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด
2.4	ทำให้นักลกรได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	ความสำคัญกับผิชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ จากแบบสอบถาม		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
2.5	ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด
2.6	กระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุมเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.7	ต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		4.91	0.13	มากที่สุด
3. การติดตามและประเมินผล				
3.1	เก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2	ตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3	ตัดสินคุณค่าของผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4	ตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานที่ผ่านมา	5.00	0.00	มากที่สุด
3.5	วิเคราะห์ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานที่ผ่านมา	5.00	0.00	มากที่สุด
3.6	วิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการและการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.7	นำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโดยการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		4.97	0.06	มากที่สุด
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ				
4.1	การที่บุคลากรได้รับผลจากการปฏิบัติงานของตนเองในเชิงบวกจากผู้บริหาร	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2	สามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3	เมื่อผลของการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4	การให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5	สนับสนุน หรือช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเท่าเทียมกันทุกคน	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		5.00	0.00	มากที่สุด
5. การมีแผนสำรอง				
5.1	การวางแผนเตรียมพร้อมจัดการ เมื่อเกิดสถานการณ์ไม่คาดฝัน	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2	จัดทำแผนการจัดการปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานในจุดใดจุดหนึ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3	มีการสื่อสารแผนสำรองให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบ และเข้าใจนโยบายวิธีการจัดการ ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	4.80	0.45	มากที่สุด
5.4	มีการสื่อสารแผนสำรองได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และเปิดเผย	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ จากแบบสอบถาม		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
	เฉลี่ยภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด
	รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.93	0.12	มากที่สุด

จากตาราง 7 การประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบจากแบบสอบถามพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาได้แก่ การติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.06) การเป็นเจ้าของร่วมกัน ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.13) การมีแผนสำรอง ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.22) และการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.19) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	85	25.99
ครู	242	74.01
รวม	327	100.00

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 – 10 ปี	189	57.80
11-20 ปี	78	23.85
21 ปี ขึ้นไป	60	18.35
รวม	327	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	177	54.13
ปริญญาโท	142	43.42
ปริญญาเอก	8	2.45
รวม	327	100.00

จากตาราง 8 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 327 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.99 เป็นครู 242 คน คิดเป็นร้อยละ 74.01 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 189 คิดเป็นร้อยละ 57.80 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 23.85 ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.35 ระดับ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 54.13 ระดับการศึกษาระดับ ปริญญาโท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 43.42 ระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.45

ตาราง 9 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำเร็จในการปฏิบัติของ
ความสำเร็จในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม

ความสำเร็จในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดเป้าหมาย	4.27	0.64	มาก	4.77	0.46	มากที่สุด
2. การเป็นเจ้าของร่วมกัน	4.27	0.71	มาก	4.79	0.44	มากที่สุด
3. การติดตามและประเมินผล	4.27	0.74	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.29	0.77	มาก	4.82	0.42	มากที่สุด
5. การมีแผนสำรอง	4.22	0.78	มาก	4.77	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.26	0.69	มาก	4.79	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 9 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำเร็จในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า

1. สภาพปัจจุบัน ของความสำเร็จในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า การสร้างขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.77) รองลงมาได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.64) การเป็นเจ้าของร่วมกัน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.71) การติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.74) และการมีแผนสำรอง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

2. สภาพที่ควรจะเป็น ของความสำเร็จในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า การสร้างขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.42) รองลงมาได้แก่ การติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) การเป็นเจ้าของร่วมกัน ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.44) การกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.46) และการมีแผนสำรอง ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1 รายองค์ประกอบ

ข้อ	ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดเป้าหมาย							
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาและจัดบันทึกการประชุมถึงสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต	4.36	0.77	มาก	4.79	0.52	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สำนัวจความต้งองการของผู้บังคับบัญชถึงสิ่งที่อยากให้เกิดขึ้นในอนาคต	4.13	0.80	มาก	4.74	0.58	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายอย่างมีเหตุผล	4.30	0.77	มาก	4.77	0.52	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาระบุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจงในบริบทของสถานศึกษาถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น	4.31	0.76	มาก	4.77	0.54	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่วัดความสำเร็จได้	4.26	0.77	มาก	4.76	0.54	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริงและนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก	4.28	0.77	มาก	4.78	0.54	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิธีการดำเนินงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง	4.30	0.76	มาก	4.78	0.51	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิธีการดำเนินงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก	4.30	0.76	มาก	4.78	0.54	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเวลาเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานความเป็นไปได้	4.23	0.81	มาก	4.75	0.56	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานพยายามทำงาน	4.21	0.84	มาก	4.78	0.53	มากที่สุด
11	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.25	0.80	มาก	4.78	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		4.27	0.64	มาก	4.77	0.46	มากที่สุด
2. การเป็นเจ้าของร่วมกัน							
12	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงาน	4.31	0.84	มาก	4.77	0.58	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
13	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้บุคลากรได้เสนอแนวคิด ตั้งความรู้และข้อคิดเห็นของบุคลากร	4.21	0.85	มาก	4.80	0.50	มากที่สุด
14	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ	4.23	0.87	มาก	4.80	0.54	มากที่สุด
15	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นในองค์กร โดยการแสดงออกถึงความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารและคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรและบุคลากรเป็นหลัก	4.28	0.85	มาก	4.80	0.51	มากที่สุด
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสและเปิดเผยเพื่อสร้างความไว้วางใจและความศรัทธาให้กับบุคลากรในองค์กร	4.31	0.82	มาก	4.82	0.48	มากที่สุด
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.28	0.81	มาก	4.79	0.51	มากที่สุด
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจร่วมกันถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้กับบุคลากร	4.21	0.85	มาก	4.75	0.57	มากที่สุด
19	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	4.31	0.78	มาก	4.80	0.51	มากที่สุด
20	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรที่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล	4.21	0.88	มาก	4.83	0.46	มากที่สุด
21	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะดวกสบายในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน	4.29	0.84	มาก	4.81	0.49	มากที่สุด
22	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดฝึกอบรมหรือสัมมนาที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น	4.28	0.82	มาก	4.78	0.54	มากที่สุด
23	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่คิดย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	4.26	0.88	มาก	4.78	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		4.27	0.71	มาก	4.79	0.44	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. การติดตามและประเมินผล							
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นตามแผนปฏิบัติการ	4.29	0.82	มาก	4.81	0.49	มากที่สุด
25	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบผลการดำเนินงานของโครงการหรือกิจกรรมว่าเป็นไปตามแผนที่ปฏิบัติการ	4.30	0.83	มาก	4.78	0.52	มากที่สุด
26	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินคุณค่าของผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด	4.22	0.82	มาก	4.79	0.51	มากที่สุด
27	ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับติดตามความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานที่ผ่านมา	4.26	0.87	มาก	4.79	0.51	มากที่สุด
28	ผู้บริหารสถานศึกษา นำจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาที่ได้จากการวิเคราะห์มาปรับปรุงแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาต่อไป	4.28	0.84	มาก	4.78	0.54	มากที่สุด
29	ผู้บริหารสถานศึกษานำระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต	4.26	0.80	มาก	4.81	0.50	มากที่สุด
30	ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ข้อบกพร่องของการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.26	0.83	มาก	4.80	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		4.27	0.74	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ							
31	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพูดโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตนเองความเต็มใจและพึงพอใจ	4.29	0.90	มาก	4.82	0.49	มากที่สุด
32	ผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่องชมเชยบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้	4.31	0.88	มาก	4.83	0.47	มากที่สุด
33	ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักเกณฑ์ในการประเมินเลื่อนเงินเดือนบุคลากร อย่างเป็นธรรม	4.28	0.86	มาก	4.80	0.51	มากที่สุด
34	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากรเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน	4.27	0.92	มาก	4.83	0.47	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ความสำคัญกับผิชอบของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
35	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนสิ่งที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย	4.30	0.85	มาก	4.81	0.48	มากที่สุด
36	ผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยเหลือเมื่อเจอปัญหาและอุปสรรคระหว่างปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.28	0.86	มาก	4.80	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		4.29	0.77	มาก	4.82	0.42	มากที่สุด
5. การมีแผนสำรอง							
37	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนเตรียมพร้อมจัดการ เมื่อเกิดสถานการณ์ไม่คาดฝัน	4.23	0.86	มาก	4.76	0.57	มากที่สุด
38	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนการจัดการปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงาน	4.26	0.84	มาก	4.78	0.52	มากที่สุด
39	ผู้บริหารสถานศึกษา ทราบถึงสิ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการแจ้งให้บุคลากรทราบในที่ประชุม	4.32	0.81	มาก	4.79	0.53	มากที่สุด
40	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน	4.20	0.86	มาก	4.80	0.49	มากที่สุด
41	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันจัดทำแผนสำรองขึ้น	4.17	0.89	มาก	4.76	0.55	มากที่สุด
42	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรเข้าใจในนโยบาย วิธีการจัดการและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	4.19	0.85	มาก	4.76	0.58	มากที่สุด
43	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารแผนสำรองด้วยช่องทางที่หลากหลาย เช่น การประชุม รูปแบบเอกสาร และรูปแบบออนไลน์	4.17	0.92	มาก	4.77	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		4.22	0.78	มาก	4.77	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมทั้งหมด		4.26	0.71	มาก	4.79	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 10 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของความสำคัญกับผิชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.64) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาและจัดบันทึกการประชุมถึงสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักรวบรวมความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่อยากให้เกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.80)

2. การเป็นเจ้าของร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.71) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรที่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.88)

3. การติดตามและประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.74) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบผลการดำเนินงานของโครงการหรือกิจกรรมว่าเป็นไปตามแผนที่ปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินคุณค่าของผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.82)

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.77) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.88) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากร เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.92)

5. การมีแผนสำรอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.78) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ทราบถึงสิ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการแจ้งให้บุคลากรทราบในที่ประชุม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด คือ

ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารแผนสำรองด้วยช่องทางที่หลากหลาย เช่น การประชุมรูปแบบเอกสาร และรูปแบบออนไลน์ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.92)

ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.46) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาและจัดบันทึกการประชุมถึงสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ยากให้เกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.58)

2. การเป็นเจ้าของร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.44) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรที่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.46) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจร่วมกันถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.57)

3. การติดตามและประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นตามแผนปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา นำจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาที่ได้จากการวิเคราะห์มาใช้ปรับปรุงแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาต่อไป ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.54)

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.42) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่องชมเชยบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ และผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากร เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน

($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักเกณฑ์ในการประเมินเลื่อนเงินเดือนบุคลากร อย่างเป็นธรรมและผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยเหลือเมื่อเจอปัญหาและอุปสรรคระหว่างปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.51)

5. การมีแผนสำรอง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.48) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรเข้าใจนโยบาย วิธีการจัดการและความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึก รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม

ความสำนึกรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การกำหนดเป้าหมาย	4.27	0.64	มาก	4.77	0.46	มากที่สุด	0.1170	5
2. การเป็นเจ้าของร่วมกัน	4.27	0.71	มาก	4.79	0.44	มากที่สุด	0.1218	4
3. การติดตามและประเมินผล	4.27	0.74	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด	0.1241	2

ตาราง 11 (ต่อ)

ความสำคัญรับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.29	0.77	มาก	4.82	0.42	มากที่สุด	0.1235	3
5. การมีแผนสำรอง	4.22	0.78	มาก	4.77	0.48	มากที่สุด	0.1303	1
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.26	0.71	มาก	4.79	0.43	มากที่สุด	0.1244	

จากตาราง 11 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำคัญ
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.1244 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดย
เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีแผนสำรอง ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.1303) การติดตาม
และประเมินผล ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.1241) การสร้างขวัญและกำลังใจ ($PNI_{modified}$
เท่ากับ 0.1235) การเป็นเจ้าของร่วมกัน ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.1218) การกำหนดเป้าหมาย
($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.1170) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความสำคัญรับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัย
นำความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า
 $PNI_{modified}$ รวม มากำหนดเป็นด้านที่ต้องการหาแนวทางการพัฒนา ผลการวิจัยสรุป
ได้ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ความสำนึกรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา	PNI	ลำดับ ความสำคัญ	ค่า PNI สูงกว่า ค่า PNI รวม	สรุปผล
1. การกำหนดเป้าหมาย	0.1170	5	ต่ำกว่า	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
2. การเป็นเจ้าของร่วมกัน	0.1218	4	ต่ำกว่า	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
3. การติดตามและประเมินผล	0.1241	2	ต่ำกว่า	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ	0.1235	3	ต่ำกว่า	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
5. การมีแผนสำรอง	0.1303	1	สูงกว่า	ควรพัฒนา
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	0.1244			

จากตาราง 12 พบว่าความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีแผนสำรอง
($PNI_{\text{modified}}=0.1303$) เป็นด้านที่มีค่า PNI_{modified} สูงกว่า PNI_{modified} รวม จึงนำไปหาแนวทาง
ในการพัฒนา

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามขององค์ประกอบการมีแผนสำรอง โดยภาพรวม
 PNI_{modified} เท่ากับ 0.1303 จึงนำข้อคำถามทุกข้อไปหาแนวทางการพัฒนา โดยนำข้อคำถาม
7 ข้อ มากำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs)
โดยได้วัตถุประสงค์ (Objectives) 9 วัตถุประสงค์ ตามขั้นตอนของหลักการบริหารงาน
แบบ PDCA (Deming Cycle) และนำมาเป็นผลลัพธ์สำคัญ (Key Results) ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามขั้นตอนหลักการการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle)
ซึ่งประกอบด้วย 1) ขั้นวางแผน (Plan) 2) ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do) 3) ขั้นตรวจสอบการ
ปฏิบัติตามแผน (Check) และ 4) ขั้นปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) ตามลำดับ
แล้วทำเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบตอบสองคู่
(Dual-Response Format) เพื่อหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการ
พัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ผลดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความ
 สำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษากลนคร เขต 1

ข้อ	แนวทางการพัฒนาความสำคัญรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ ความเหมาะสม		ระดับความ เหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ ความเป็นไปได้		ระดับความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ชั้นวางแผน (Plan)							
Objective 1 : ผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน							
Key Results ของผู้บริหารสถานศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถศึกษา วิเคราะห์และระบุสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น และส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา เช่น จำนวนนักเรียนที่ลดลง ความปลอดภัยในสถานศึกษา การขาดครูในการจัดการเรียนการสอน							
Key Results ของครู : ครูสามารถเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาได้							
แนวทางการพัฒนา							
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา วิเคราะห์และระบุ สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อ สถานศึกษา เช่น จำนวนนักเรียนที่ลดลง ความปลอดภัยในสถานศึกษา การขาดครู ในการจัดการเรียนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเสนอ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ที่อาจจะ เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาได้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
Objective 2 : ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนการจัดการปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน							
Key Results ของผู้บริหารสถานศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุและประเมินปัญหา อุปสรรค และความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้							
Key Results ของครู : ครูสามารถระบุและรายงานปัญหา อุปสรรค และความเสี่ยงที่พบในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารสถานศึกษาได้							
แนวทางการพัฒนา							
3	ผู้บริหารสถานศึกษาระบุและประเมินปัญหา อุปสรรค และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการ ระบุและรายงานปัญหา อุปสรรค และความเสี่ยงที่พบในการปฏิบัติงาน ต่อผู้บริหารสถานศึกษาได้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ ความเหมาะสม		ระดับความ เหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ ความเป็นไปได้		ระดับความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ชั้นวางแผน (Plan)							
Objective 3 : ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน							
Key Results ของผู้บริหารสถานศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทาง กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน							
Key Results ของครู : ครูสามารถเสนอแนะ ให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา							
แนวทางการพัฒนา							
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทาง กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ชั้นปฏิบัติตามแผน (Do)							
Objective 4 : ผู้บริหารสถานศึกษา แจ้งให้บุคลากรทราบถึงสิ่งที่ปัญหาอุปสรรคให้บุคลากรทราบในที่ประชุม							
Key Results ของผู้บริหารสถานศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายแผนการจัดการปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานในการประชุมประจำเดือน							
Key Results ของครู : ครูสามารถศึกษา ทำความเข้าใจและซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับแผนการจัดการปัญหาและอุปสรรค							
แนวทางการพัฒนา							
6	ผู้บริหารสถานศึกษาการอธิบายแผนสำรองดำเนินการในการจัดการปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานผ่านการประชุมประจำเดือน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนสำรองและซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับจัดการปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
Objective 5 : ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันจัดทำแผนสำรองขึ้น							
Key Results ของผู้บริหารสถานศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรสามารถร่วมกันจัดทำแผนสำรองที่ครอบคลุมขั้นตอนการดำเนินการ บทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย และทรัพยากรที่ต้องใช้ได้							
Key Results ของครู : ครูจัดทำแผนสำรองที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายของตนเองในรูปแบบ Infographic							
แนวทางการพัฒนา							
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันจัดทำแผนสำรองที่ครอบคลุมขั้นตอนการดำเนินการ บทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย และทรัพยากรที่ต้องใช้ได้อย่างสอดคล้องกับจุดประสงค์ของแผนสำรอง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ ความเหมาะสม		ระดับความ เหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ ความเป็นไปได้		ระดับความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูจัดทำแผน สำรองที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ของตนเองในรูปแบบ Infographic	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
Objective 6 : ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารแผนสำรองด้วยช่องทางที่หลากหลาย เช่น การประชุม รูปแบบเอกสาร และ รูปแบบออนไลน์							
Key Results ของผู้บริหารสถานศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเสนอแผนสำรองในช่องทางต่าง ๆ เช่น กลุ่มแอปพลิเคชันไลน์ของโรงเรียน เพจเฟซบุ๊กของโรงเรียน รวมไปถึงจัดทำเอกสารแจกให้บุคลากรทุกคนทราบในการประชุม							
Key Results ของครู : ครูสามารถปฏิบัติตามแผนสำรองและรายงานสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือผลกระทบ ต่อสถานศึกษาอย่างทันท่วงที เพื่อให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการรับมือได้ทันเหตุการณ์ได้							
แนวทางการพัฒนา							
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารแผนสำรอง ในช่องทางต่าง ๆ เช่น กลุ่มแอปพลิเคชันไลน์ของ โรงเรียน เพจเฟซบุ๊กของโรงเรียน รวมไปถึง จัดทำเอกสารแจกให้บุคลากรทุกคนทราบ ในการประชุม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูปฏิบัติ ตามแผนสำรองเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินและ รายงานสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความ เสี่ยงหรือผลกระทบต่อสถานศึกษา อย่างทันท่วงที เพื่อให้ผู้บริหารสามารถ ดำเนินการรับมือได้ทันเหตุการณ์ได้	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ขั้นตรวจสอบผลการปฏิบัติตามแผน (Check)							
Objective 7 : ผู้บริหารสถานศึกษา จัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรเข้าใจนโยบาย วิธีการจัดการและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น							
Key Results ของผู้บริหารสถานศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดประชุมชี้แจงนโยบาย และดำเนินการฝึกซ้อมแผนสำรอง ร่วมกัน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งเพื่อประเมินความพร้อมและปรับปรุงแผนให้มีประสิทธิภาพ							
Key Results ครู : ครูสามารถเข้าร่วมและให้ความร่วมมือในการฝึกซ้อมแผนรับมือสถานการณ์ฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างทักษะและความพร้อมในการปฏิบัติตามแผนสำรอง							
แนวทางการพัฒนา							
12	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงนโยบาย และดำเนินการฝึกซ้อมแผนสำรองร่วมกัน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งเพื่อตรวจสอบ ความพร้อมของแผนได้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ ความเหมาะสม		ระดับความ เหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ ความเป็นไปได้		ระดับความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วม และให้ความร่วมมือในการฝึกซ้อมแผนรับมือ สถานการณ์ฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างทักษะและตรวจสอบความ พร้อมในการปฏิบัติตามแผนสำรอง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ขั้นปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อเนื่อง (Act)							
Objective 8 : ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน							
Key Results ของผู้บริหารสถานศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทาง กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับ สถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน							
Key Results ครู : ครูสามารถเสนอแนะ ให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงนโยบายเกี่ยวข้องกับการรับมือกับสถานการณ์ ที่ไม่คาดฝัน ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา							
แนวทางการพัฒนา							
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูให้ ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง นโยบายเกี่ยวข้องกับการรับมือกับ สถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน ให้มีความเหมาะสม เพื่อการจัดทำแผนสำรองที่สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
Objective 9 : ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารแผนสำรองด้วยช่องทางที่หลากหลาย เช่น การประชุม รูปแบบเอกสาร และ รูปแบบออนไลน์							
Key Results ของผู้บริหารสถานศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเสนอแผนสำรองในช่องต่าง ๆ เช่น กลุ่มแอปพลิเคชันไลน์ของโรงเรียน เพจเฟซบุ๊กของโรงเรียน รวมไปถึงจัดทำเอกสารแจกให้บุคลากรทุกคนทราบในการประชุม							
Key Results ครู : ครูสามารถปฏิบัติตามแผนสำรองและรายงานสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือผลกระทบ ต่อสถานศึกษาอย่างทันท่วงที เพื่อให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการรับมือได้ทันเหตุการณ์ได้							
แนวทางการพัฒนา							
15	ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอผลการใช้แผน สำรองบุคลากรทุกคนทราบและร่วมกัน ปรับปรุงแผนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.97	0.06	มากที่สุด	4.96	0.06	มากที่สุด

จากตาราง 13 ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ต่อการเสนอแนวทางในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีแผน สำรอง พบว่า โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.97, S.D. = 0.06) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.96, S.D. = 0.06) โดยมีรายละเอียดของแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ขั้นวางแผน (Plan) ประกอบด้วย Objective 1, 2 และ 3 ซึ่งมีแนวทางการ พัฒนา 5 แนวทาง ประกอบด้วย ข้อ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา วิเคราะห์และระบุ สถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา เช่น จำนวนนักเรียนที่ลดลง ความปลอดภัยในสถานศึกษา การขาดครูในการจัดการเรียนการสอน ข้อ 2 คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นและส่งผล กระทบต่อสถานศึกษาได้ ข้อ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาระบุและประเมินปัญหา อุปสรรค และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ ข้อ 4 คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการระบุและรายงานปัญหา อุปสรรค และความเสี่ยงที่พบใน การปฏิบัติงานต่อผู้บริหารสถานศึกษาได้ ข้อ 5 คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทาง กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน ซึ่งมีค่าความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00)

ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do) ประกอบด้วย Objective 4, 5 และ 6 ซึ่งมีแนวทาง พัฒนา 6 แนวทาง ประกอบด้วย ข้อ 6 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการอธิบายแผนสำรอง ดำเนินการในการจัดการปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานผ่านการประชุมประจำเดือน มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) ข้อ 7 คือ ผู้บริหาร สถานศึกษากำหนดให้ครูศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนสำรองและซักถามข้อสงสัย เกี่ยวกับจัดการปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) และค่าความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) ข้อ 8 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันจัดทำแผนสำรองที่ ครอบคลุมขั้นตอนการดำเนินการ บทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย และทรัพยากรที่ต้องใช้ได้ อย่างสอดคล้องกับจุดประสงค์ของแผนสำรอง มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) ข้อ 9 คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครู จัดทำแผนสำรองที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายของตนเองในรูปแบบ Infographic

มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) และมีค่าความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) ข้อ 10 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารแผน สำรองในช่องต่าง ๆ เช่น กลุ่มแอปพลิเคชันไลน์ของโรงเรียน เพจเฟซบุ๊กของโรงเรียน รวมไปถึงจัดทำเอกสารแจกให้บุคลากรทุกคนทราบในการประชุม มีค่าความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) และข้อ 11 คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามแผนสำรองเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินและรายงาน สถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือผลกระทบต่อสถานศึกษาอย่างทันท่วงที เพื่อให้ ผู้บริหารสามารถดำเนินการรับมือได้ทันเหตุการณ์ได้ มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) และมีค่าความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00)

ขั้นตรวจสอบผลการปฏิบัติตามแผน (Check) ประกอบด้วย Objective 7 ซึ่งมีแนวทางพัฒนา 2 แนวทาง ประกอบด้วย ข้อ 12 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงนโยบาย และดำเนินการฝึกซ้อมแผนสำรองร่วมกัน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อตรวจสอบความพร้อมของแผนได้ และข้อ 13 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครู เข้าร่วมและให้ความร่วมมือในการฝึกซ้อมแผนรับมือสถานการณ์ฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างทักษะและตรวจสอบความพร้อมในการปฏิบัติตามแผนสำรอง มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00)

ขั้นปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อเนื่อง (Act) ประกอบด้วย Objective 8 และ 9 ซึ่งมีแนวทางพัฒนา 2 แนวทาง ประกอบด้วย ข้อ 14 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงนโยบายเกี่ยวข้องกับการรับมือกับ สถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน ให้มีความเหมาะสมเพื่อการจัดทำแผนสำรองที่สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) และข้อ 15 คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอผลการใช้แผนสำรอง บุคลากรทุกคนทราบและร่วมกันปรับปรุงแผนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 สรุปผล ดังนี้

1. องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน พบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบจากแบบสอบถาม
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ
การสร้างขวัญและกำลังใจ การติดตามและประเมินผล การเป็นเจ้าของร่วมกัน
การมีแผนสำรอง และการกำหนดเป้าหมาย ตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 สภาพปัจจุบันของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การสร้างขวัญ
และกำลังใจ การติดตามและประเมินผล การเป็นเจ้าของร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย
และการมีแผนสำรอง ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พบว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ การติดตามและประเมินผล การเป็นเจ้าของร่วมกัน
กำหนดเป้าหมาย และการมีแผนสำรอง ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการมีแผนสำรองมีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการเป็นเจ้าของร่วมกัน ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ ซึ่งค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่าเท่ากับ เท่ากับ 0.1244 หากพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีแผนสำรอง มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่า ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวม เพราะฉะนั้นจึงนำด้านการมีแผนสำรองไปหาแนวทางการพัฒนา

4. แนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีแผนสำรอง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักการการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle)

1. ขั้นวางแผน (Plan) มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา วิเคราะห์และระบุสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา เช่น จำนวนนักเรียนที่ลดลง ความปลอดภัยในสถานศึกษา การขาดครูในการจัดการเรียนการสอนผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทาง กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาระบุและประเมินปัญหา อุปสรรค และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้และผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการระบุและรายงานปัญหา อุปสรรคและความเสี่ยงที่พบในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารสถานศึกษาได้

2. ขั้นปฏิบัติตามแผน (Do) มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรร่วมกันจัดทำแผนสำรองที่ครอบคลุมขั้นตอนการดำเนินการ บทบาทหน้าที่

ของแต่ละฝ่าย และทรัพยากรที่ต้องใช้ได้อย่างสอดคล้องกับจุดประสงค์ของแผนสำรอง ผู้บริหารสถานศึกษาการอธิบายแผนสำรอง ดำเนินการในการจัดการปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานผ่านการประชุมประจำเดือน ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารแผนสำรองใน ช่องต่าง ๆ เช่น กลุ่มแอปพลิเคชันไลน์ของโรงเรียน เพจเฟซบุ๊กของโรงเรียน รวมไปถึง จัดทำเอกสารแจกให้บุคลากรทุกคนทราบในการประชุม ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ ครูศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนสำรองและซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับจัดการปัญหา และอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูจัดทำแผนสำรองที่เกี่ยวข้อง กับงานที่ได้รับมอบหมายของตนเองในรูปแบบ Infographic และผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามแผนสำรองเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินและรายงานสถานการณ์ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือผลกระทบต่อสถานศึกษาอย่างทันท่วงที เพื่อให้ผู้บริหาร สามารถดำเนินการรับมือได้ทันเหตุการณ์ได้

3. ขั้นตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดประชุมชี้แจงนโยบาย และดำเนินการฝึกซ้อมแผนสำรองร่วมกัน อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อตรวจสอบความพร้อมของแผนได้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้ครูเข้าร่วมและให้ความร่วมมือในการฝึกซ้อมแผนรับมือสถานการณ์ฉุกเฉินอย่าง สม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างทักษะและตรวจสอบความพร้อมในการปฏิบัติตามแผนสำรอง

4. ขั้นปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอ ผลการใช้แผนสำรองบุคลากรทุกคนทราบและร่วมกันปรับปรุงแผนให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงนโยบายเกี่ยวข้องกับการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน ให้มีความ เหมาะสมเพื่อการจัดทำแผนสำรองที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึก รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การเป็นเจ้าของร่วมกัน 3) การติดตามและประเมินผล 4) การสร้างขวัญและกำลังใจ และ 5) การมีแผนสำรอง

ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้แก่ การศึกษาของพัชรี ลิโรส (2545, หน้า 17) ที่มืองค์ประกอบ ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารเหมือนกันทุกองค์ประกอบ และสอดคล้องกับ การศึกษาของสุพิชัย คณะช่าง (2566, online) ที่เหมือนกันจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและความคาดหวัง ชัดเจน การมีความรู้สึกร่วมกันถึง ความเป็นเจ้าของการวัดและประเมินผล และ การสร้างขวัญกำลังใจ นอกจากนี้ใน ต่างประเทศ มืองค์ประกอบที่สอดคล้องกับ Samuel (2003, pp. 13–15) จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ การกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ระยะเวลาที่ชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมาย การมีความรู้สึกร่วมกันถึงความเป็นเจ้าของ การมีแผนสำรอง และการติดตามวัดผลและ ประเมินผล จึงอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร สถานศึกษาทุกองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ที่สุด ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า การที่บุคคลมีความสำนึกรับผิดชอบจะต้องมีกำหนดเป้าหมาย มีความรู้ถึงการเป็นเจ้าของร่วมกันขององค์กร มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เมื่อปฏิบัติงานเสร็จจะต้องมีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการวางแผนสำรองเพื่อใช้ในกรณีที่เกิดสถานการณ์ ที่ไม่คาดฝัน สอดคล้องกับพัชรี ลิโรส (2545, หน้า 16) พฤติกรรมการทำงานแบบผู้ที่มี ความสำนึกรับผิดชอบ จะต้องมีลักษณะเป็นการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน บุคลากร ในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกันว่าพวกตนเป็นเจ้าของร่วมกัน ต้องมีวิธีการทำงานเพื่อช่วยให้ การทำงานบรรลุเป้าหมาย ภายในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมที่ไม่ปล่อยคนที่อยู่งาน ต้องวางแผนสำรองไว้เมื่อเกิดเหตุสุดวิสัย ต้องมีการนำวิธีการวัดและประเมินผลแบบใหม่ และยกย่องผู้ที่ทำงานตามเป้า ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายเป็นรายองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การติดตามและประเมินผล จากผลการวิจัยพบว่า ทุกแหล่งข้อมูล ที่นำมาศึกษาเมืองค์ประกอบการติดตามและประเมินผล มีค่าร้อยละ 100 มีค่าเฉลี่ย ของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงอาจกล่าวได้ว่า การติดตามและประเมินผล มีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากการติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติ การบริหารสถานศึกษาจะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบ งานตามโครงการ/กิจกรรม ให้ดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้ง ยังรวมถึงการวิเคราะห์ข้อบกพร่อง จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา เพื่อให้สถานศึกษานำไป

ปรับปรุงการดำเนินงานโดยการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต สนับสนุนแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 13) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติและแนวทางส่งเสริมเกี่ยวกับ การติดตามและประเมินผลว่า ควรมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการที่แก้ไขและปรับปรุงเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Anderson (2005, p. 7) ว่าการติดตามและประเมินผลเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุด เนื่องจากการใช้ผลการประเมินเพื่อตัดสินใจนักเรียน โรงเรียนและบุคลากรทำให้สถานศึกษาเกิดการเร่งพัฒนาขึ้น และก้าวหน้าสู่ระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดตามและประเมินว่า “การติดตามและประเมินผล ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบ มองหาจุดเด่น จุดด้อยและจุดที่ควรพัฒนา และนำมาสร้างแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

1.2 การกำหนดเป้าหมาย จากผลการวิจัยพบว่า การกำหนดเป้าหมาย มีค่าร้อยละ 80 และมีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่าการกำหนดเป้าหมาย เป็นสิ่งที่มีความสำคัญรองลงมา อาจเป็นเพราะการกำหนดเป้าหมาย เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสำรวจความต้องการของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่อยากได้เกิดขึ้นในอนาคต โดยระบุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจง และผลลัพธ์ที่ต้องสามารถวัดได้ กำหนดวิธีการหรือกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริงและนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก เพื่อมุ่งไปสู่การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด สนับสนุนแนวคิดของ พัทรี ลิโรส (2545, หน้า 17) ที่ว่าการกำหนดเป้าหมายต้องมีการวางแผนให้ชัดเจน ระบุปัจจัยความสำเร็จ ขั้นตอนการทำงานและกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน อีกทั้งยังสนับสนุนแนวคิดของ Perie & Park (2007, p. 14) ซึ่งกล่าวไว้ว่าการกำหนดเป้าหมาย เป็นการเน้นย้ำถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งทุกคนในสถานศึกษาต้องทราบถึงเป้าหมายหลักที่ต้องการบรรลุ กำหนดและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายให้ชัดเจน มองถึงสิ่งที่ต้องรับผิดชอบในภาพรวม และพิจารณาถึงเป้าหมายให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินทร์ลภัส วุฒิปรีชาสิทธิ์ (2562, หน้า 157) ที่พบว่า การกำหนดเป้าหมาย ควรทำเป็นเป้าหมายย่อยที่ต้องการบรรลุในการปฏิบัติงาน

กำหนดนโยบายที่เป็นรูปธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานให้ชัดเจน และมีกลไกที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพขึ้น และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายว่า “การกำหนดเป้าหมายในสถานศึกษาจะต้องสำรวจความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

1.3 การเป็นเจ้าของร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นเจ้าของร่วมกัน มีค่าร้อยละ 60 และมีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า การเป็นเจ้าของร่วมกันมีความสำคัญต่อสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความเชื่อมั่นและศรัทธา และต้องการเห็นความสำเร็จของสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงการทำให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตรงตามแนวคิดของพัชรี ลิโรส (2565, หน้า 10) ว่าการที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกันว่า พวกตนเป็นเจ้าของ และสำนึกว่าทุกคนในองค์กรต่างร่วมเป็นเจ้าของร่วมกัน ต้องมีการมอบหมายบุคลากรรับผิดชอบ มีการทำข้อตกลงระหว่างหน่วยงานและผู้ได้รับมอบหมายถึงภารกิจ ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่และเป้าหมายของผลงานของบุคลากรแต่ละคนที่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Samuel (2003, pp. 13-15) ที่พบว่า การที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกันว่าพวกตนเป็นเจ้าของ และสำนึกว่าทุกคนต่างมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มิใช่เป็นองค์กรของคนหนึ่งคนใด จึงจะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายเดียวกัน และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กล่าวถึงการเป็นเจ้าของร่วมกันว่า “การเป็นเจ้าของร่วมกัน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี การทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน รวมถึงการกำหนดสิ่งที่ต้องการร่วมกัน เป็นการสร้างความมั่นใจของบุคลากรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

1.4 การสร้างขวัญและกำลังใจ จากผลการวิจัยพบว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าร้อยละ 50 และมีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด การสร้างขวัญและกำลังใจสามารถทำให้บุคลากรได้รับผลจากการปฏิบัติงานของตนเอง ในเชิงบวก สามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ เมื่อผลของการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ หรือการให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค

ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุน หรือช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย อย่างเท่าเทียมกันทุกคน สนับสนุนแนวคิดของซูซัพิซัย คณะช่าง (2566, online) ที่ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ อาจเป็นรูปแบบแรงจูงใจจากภายนอก ที่ช่วยกระตุ้นให้ บุคลากรมีแรงที่ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย องค์กรควรจัดแรงจูงใจจากภายนอกเสริม เข้าไปด้วยระหว่างทาง เช่น รางวัล คำชม หรือการยกย่อง และตรงตามแนวคิดของ พัชรี ลิโรส (2565, หน้า 10) ที่ว่าการยกย่องผู้ที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย เป็นสิ่งที่ควรมี ในองค์กรเพื่อพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบภายในองค์กรของตน จะสามารถสร้าง ประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลสูงสุดได้ และจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจว่า “การสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรมี เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่าง เต็มใจและเต็มความสามารถ ทุกคนควรได้รับการยกย่องชมเชย หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่สามารถจัดให้ได้ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน งานจึงออกมาสำเร็จ ได้ทั้งงาน และได้ทั้งใจคนทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

1.5 การมีแผนสำรอง จากผลการวิจัยพบว่า การมีแผนสำรอง มีค่าร้อยละ 50 และมีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่าการ มีแผนสำรองเป็นการวางแผนเตรียมพร้อมจัดการเมื่อเกิดสถานการณ์ไม่คาดฝัน เป็นแผนการจัดการปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานในจุดใดจุดหนึ่งที่จะเป็นอุปสรรคใน การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องมีการสื่อสารแผนสำรองให้ทุกคนใน องค์กรได้ทราบ และเข้าใจนโยบาย วิธีการจัดการ ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการ ดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์และเปิดเผย ตรงตามแนวคิดของพัชรี ลิโรส (2545, หน้า 17) ที่กล่าวว่า การมีแผนสำรองเป็นการจัดทำแผนเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับ สถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน ที่ระบุว่า ถ้าเกิดอุปสรรคขึ้นที่จุดใดจุดหนึ่ง จะมีหน่วยงานหรือทีม ใดเข้ามาช่วย หรือจะต้องใช้ทรัพยากรใด ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานกลับมาอยู่ในแผน เช่นเดิมและสอดคล้องกับงานวิจัยของรินทร์ลภัส วุฒิปรีชาสิทธิ์ (2562, หน้า 121) ที่พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานต้องมีการสื่อสารและทำความเข้าใจแผนการปฏิบัติย่อยแก่ทุกคน ที่รับผิดชอบ และให้ข้อมูลที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัยและเข้าถึงได้ สอดคล้อง กับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ว่า ทุกคนในสถานศึกษาจะต้องเข้าใจแผนปฏิบัติการ ที่วางไว้เพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทุกคนต้องสามารถนำแผนไป ใช้ได้เพราะมีความเข้าใจที่ตรงกัน (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำเร็จ
 รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1

2.1 สภาพปัจจุบันของความสำเร็จที่รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 เมื่อพิจารณาทางด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจ
 การเป็นเจ้าของร่วมกัน การติดตามและประเมินผล การกำหนดเป้าหมาย
 และการมีแผนสำรอง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า หน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสำนึก
 รับผิดชอบ และให้ความสำคัญกับความสำนึกรับผิดชอบโดยนำมากำหนดเป็นสมรรถนะ
 พื้นฐานจำเป็นในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ (Accountability)
 รับผิดชอบในความสำเร็จของงานปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลาที่กำหนด
 ซึ่งจะเป็นสิ่งประกันคุณภาพขององค์กรในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งใน
 ด้านการเงินและการบริหารงาน ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และ
 เป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี สำนักงาน
 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2565, หน้า 1) โดยกล่าวถึงค่านิยมหลักขององค์กร คือ
 TEAMWINS โดย A ในคำนี้กล่าวถึง Accountability คือ ความสำนึกรับผิดชอบ ซึ่งหมายถึง
 บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและงานที่ต้องมีส่วนร่วมต่าง ๆ
 ปฏิบัติด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตระหนักใน
 ความรับผิดชอบพร้อมที่จะให้ตรวจสอบสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมกระทำของ
 ตนเองหรือหน่วยงานได้รวมถึงความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
 ด้วยซึ่งพิจารณาทางด้าน การสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็น
 เพราะว่า การทำงานจะบรรลุตามเป้าหมายได้ จะต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจของ
 ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานที่ออกมาดีมีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับ
 สันธยา นันทพรหม (2558, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจ
 ในการปฏิบัติงานดี ผลงานที่ปรากฏออกมาก็จะมีคุณภาพ บุคลากรในองค์กรจะมี
 ประสิทธิภาพสูงมีมาตรฐานและเชื่อถือได้ยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรู้จักนำเอา
 วิธีการเสริมสร้างและบำรุงขวัญมาใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสมแก่บุคคลในองค์กรมากที่สุด

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของความสำเร็จที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจ
 การเป็นเจ้าของร่วมกัน การติดตามและประเมินผล การกำหนดเป้าหมาย และการมีแผน
 สำรอง ตามลำดับ ซึ่งการวิจัยในวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังความสำเร็จ
 ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
 ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและ
 มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ให้มีความสำคัญที่พึงประสงค์ เนื่องจากความสำคัญที่พึงประสงค์
 เป็นสิ่งประกันคุณภาพของสถานศึกษาในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ทั้งด้านการบริหารงานและการเงิน ทำให้ทราบถึงความก้าวหน้าของสถานศึกษา
 ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงความก้าวหน้าในการศึกษา ส่งเสริมให้การปฏิบัติงาน
 บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Anderson (2005, p. 23)
 กล่าวว่า ความสำคัญที่พึงประสงค์ เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารทราบถึง
 ความก้าวหน้าในการศึกษา และช่วยในการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร รวมถึงให้
 ความมั่นใจว่าระบบการศึกษาตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นในปัจจุบันและ
 อนาคต ซึ่งพิจารณาารายด้าน การสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะ
 เป็นเพราะว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่
 ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ช่วยทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
 อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ช่วยสร้างศรัทธา
 จงรักภักดี มีความเชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับ
 บุคลากรในองค์กรสอดคล้องกับ สามารถ บุญรัตน์ (2566, หน้า 43) กล่าวว่า การสร้าง
 ขวัญและกำลังใจ ช่วยทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุ
 วัตถุประสงค์ขององค์กร ช่วยสร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความเชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและ
 องค์กร

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำเร็จที่พึงประสงค์ของผู้
 บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การมีแผนสำรอง เป็นด้านที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีแผนสำรอง เป็นความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะวางแผนเตรียมการ เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน ช่วยควบคุม และลดผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานของ ผู้บริหารและ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงหรือรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กร สอดคล้องกับ Ntara (2023, online) กล่าวว่าไว้ว่า แผนสำรองจัดทำขึ้นเพื่อรับมือกับ สถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นทางเลือกที่ดี ในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ ถวิลวดี บุรีกุล (2545, หน้า 351) ได้ทำการวิจัย เรื่อง โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาศูนย์วัดผลการพัฒนาระบบ บริหารจัดการที่ดี กล่าวถึงหลักความสำนึกรับผิดชอบ หนึ่งในหลักสำคัญที่พบ คือ การมีแผนสำรอง เป็นส่วนประกอบสำคัญขององค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมสำนึก รับผิดชอบจะต้องมีการวางแผนสำรอง สื่อสารให้ทุกคนทราบและเข้าใจถึงแผนสำรอง ที่ถูกต้องและเปิดเผย ดังนั้น การมีแผนสำรอง เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหาร สถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนสำรอง เพื่อรับมือกับสถานการณ์ ที่ไม่คาดฝันและไม่พึงประสงค์ และจำเป็นต้องสื่อสารแผนให้ทุกคนทราบและเข้าใจ จึงจะสามารถทำให้งานสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้

4. แนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีแผนสำรอง พบว่า แนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษานำหลักการ กำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs) มาใช้ ในการสร้างแนวทาง ซึ่งประกอบด้วย O (Objective) คือ วัตถุประสงค์ และ KR (Key Result) คือ ผลลัพธ์หลักของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด นั่นเป็นเพราะว่า หลักการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs) เป็นวิธีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร เพื่อให้ทำงาน ร่วมกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Doerr (2018, pp. 21–25) ที่กล่าวว่า หลักการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results:

OKRs) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นไปที่วัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก โดยการทำหนดเป้าหมายร่วมกันโดยผู้นำและบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร โดยเน้นวัดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนามาจัดเรียงขั้นตอน โดยใช้หลักการการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle) ซึ่งเป็นหลักการที่มีขั้นตอนชัดเจน สามารถทำให้เข้าใจง่ายและนำมาปฏิบัติได้จริง ช่วยให้การบริหารงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ “หลักการการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle) เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย เมื่อนำมารวมกับหลักการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs) ที่มีการนำวัตถุประสงค์หลักเป็นตัวตั้ง และกำหนดผลลัพธ์หลักที่ชัดเจน จะทำให้การวางแผนและการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติจริง” ซึ่งทำให้ผลการประเมินแนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น แนวทางการพัฒนาที่ใช้หลักการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs) ร่วมกับหลักการการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรได้อย่างมีขั้นตอน สามารถเข้าใจง่ายและนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความสำนึกรับผิดชอบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การเป็นเจ้าของร่วมกัน 3) การติดตามและประเมินผล 4) การสร้างขวัญและกำลังใจ และ 5) การมีแผนสำรอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อนำไปออกแบบกิจกรรมหรือหลักสูตรส่งเสริมและพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทาง

ในการบริหารจัดการบุคลากร ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไป
ประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา
มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ส่งผลต่อการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรทำการวิจัยพัฒนารูปแบบความสำนึกรับผิดชอบ

ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ไปสร้างเป็นรูปแบบในการพัฒนา

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำนึกรับผิดชอบ

ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาหรือสร้างเสริมให้เกิดเป็นสมรรถนะ
พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ การวงศ์ และปองภพ ภูจอมจิตร.แนวทางการพัฒนาการบริหารตาม
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 10(3), 229-242.
- กลอยใจ จันแท้. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครู
โรงเรียน ดำรงจระเวณชายแดน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรดิตถ์.
- กันต์ศักดิ์ ยศศรี. (2566). การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.
- กัมปนาท วัชรนาคม. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2. ดุษฎีนิพนธ์. ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- กานดา จันท์แย้ม. (2556). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- คณะเซนต์คาเบียลแห่งประเทศไทย. (2560). คู่มือการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
สำหรับโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบียลแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ:
กรีนไลฟ์ พรินติ้ง เฮาส์.
- ฉัตรปวีณ์ จรัสรวาวัฒน์. (2556). การบริหารงานในองค์กรในช่วงเหตุการณ์ที่วิกฤต.
วารสารบัณฑิตศึกษา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2(1). 1-14. เข้าถึงได้
จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/gshskku/article/view/62694/51574>.
2 มิถุนายน 2567
- ซอหมาด ไบหมาดปันจอ. (2554). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2562). คู่มือประยุกต์ใช้ระบบการบริหารผลงาน ด้วยแนวคิดแบบ
OKRs. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด.

- โตมฤทธิ์ เอื้อกิ่งเพชร. (2563). การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อศึกษาแนวทาง
การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนวิถีธรรม
แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2545). โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาศูนย์วัดผลการพัฒนาระบบบริหาร
จัดการที่ดี. รายงานฉบับสมบูรณ์ สถาบันพระปกเกล้า.
- ทรงสิริ วชิรานนท์ และอรุณี อรุณเรือง. (2560). ความต้องการจำเป็นในการเป็น
มหาวิทยาลัยดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ทวีช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด
อำเภอละงู จังหวัด สตูล. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล. (2560). แผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี (พ.ศ. 2561 – 2564).
ลำปาง: เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล.
- ธัญชนก ศิริโสภิตกุล. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านจริยธรรมในการใช้
เฟซบุ๊ก ของวัยรุ่นไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นพดล รมโพธิ์. (2561). พัฒนาการและชีวิตด้วยแนวคิด OKRs. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี:
เอ็นพีอินเทลลิเจนซ์.
- นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล. (2566). การสร้างพุทธานิบาลกับการบริหารวัดในยุคการ
เปลี่ยนแปลง. *Journal of Social Sciences and Humanities Research in Asia*,
29(1), 103-115.
- นิตยา จินตวง. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2532). จิตวิทยาองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บัญชาพัฒน์ โสตา. (2555). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดกิจกรรมการ
เรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีจิตสาธารณะของครู สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระสมุห์วิเชียรจิตตสาโร เจ้าอธิการบุญช่วย โชติวโสและ สุนทร สายคำ (2563).

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

อำเภอพยุหะภูมิพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาสารคาม เขต 2. *Journal of Modern Learning Development*. 5(4), 92-102.

พลชัย ชุมปัญญา (2566). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการวิถีใหม่ตาม*

หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัชรีย์ สีโรรส (2545). กลยุทธ์การสร้างระบบความพร้อมรับผิด (Accountability)

ในหน่วยงานภาครัฐ. วารสารข้าราชการ, 47(1), 17.

_____. (2565). *ตัวชี้วัดหลักสำนักรับผิดชอบ. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.*

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

พ.ศ.2542 (2542). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง. (หน้า 24-25).*

10 สิงหาคม พ.ศ. 2542.

รัชภูมิ ทรงสำราญ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร*

มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ; พหุกรณีศึกษา. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2544). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ:*

บริษัท นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.

วชิรา เครือคำอ้าย ขวลิต ขอดศิริ และดารณีย์ พยัคฆ์กุล. (2564). *การนิเทศการจัดการ*

เรียนรู้ใน ยุคดิจิทัลผสานแนวคิด OKRs เพื่อความสำเร็จในการจัดการ

เรียนรู้ของครู. Journal of Buddhist Anthropology, 6(12), 393-411.

วริศรา พันธุนิล (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ*

กลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

วันชาติ แก้วปาน. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานนักจิตวิทยา*

อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วีระ แข็งกสิการ (2560). *รูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สถาบันฝึกอบรมและให้คำปรึกษา H&G แห่งประเทศไทย. *สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างไร ให้เกิด Ownership*. เข้าถึงได้จาก <https://g-acca-th.com/archives/23018>. 20 พฤศจิกายน 2567.
- สถาบันพระปกเกล้า (2558). *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: บริษัท แกนจันทร์การพิมพ์ จำกัด.
- สมชาย เทพแสง และกันต์ธมณีนญา นฤโฆษกิตติกริตติ (2566). OKRs: แนวคิดใหม่สำหรับผู้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพขององค์กร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา Journal of Interdisciplinary Research and Educational Innovation*, 2(1), 1-14.
- สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2559). ความสำนึกรับผิดชอบกับการจัดการสาธารณะ. *วารสารร่มพญักษ์ มหาวิทยาลัยรังสิต*, 34(1), 42-79.
- สันธยา นันทพรหม (2558). *รายงานการวิจัยการศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์*. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สามารถ บุญรัตน์. (2566). *การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุธรรม*. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 3. กำแพงเพชร: วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษานาการเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2562). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.

- _____. (2567ก). *คู่มือการปฏิบัติงานหน่วยตรวจสอบภายใน*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
- _____. (2567ข). *บัญชีรายละเอียดผู้มีตัวตนพร้อมฐานเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2567*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ. พรีเมียร์ โพร จำกัด.
- สำนักงานบรรเทาทุกข์และประชานามัยพิทักษ์. (2553). *แนวทางการปฏิบัติงานชุมชนพร้อมรับภัยพิบัติ*. สภาอากาศไทย. กรุงเทพฯ. สำนักงานบรรเทาทุกข์และประชานามัยพิทักษ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2567). *การติดตามผลและประเมินผล*. เข้าถึงได้จาก https://www.opsmoac.go.th/km-km_org_center-files-391991791879. 16 พฤศจิกายน 2567.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2550). *คู่มือติดตามและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานผลการศึกษาแนวทางการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยใช้แนวคิดระบบการวัดผลแบบOKRs : Objective and Keys Results*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- _____. (2564). *OKRs กับการพัฒนาโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (2563). *คู่มือการปฏิบัติงานติดตามและประเมินผล ประจำปีงบประมาณ 2563*. สุรินทร์: กองนโยบายและแผน
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สุขพิชัย คณะช่าง. (2566). *S.I.M.P.L.E Model เสริมความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของงานและเพิ่ม Accountability ให้คนในที่ม*. เข้าถึงได้จาก <https://www.brightsidepeople.com/>
จะทำให้คนในที่มรู้สึกเป/ 3 มิถุนายน 2567.
- สุรศักดิ์ พรบรรเจิดกุล. (2567). *ตั้งเป้าหมายให้ชีวิตด้วยแนวคิดแบบ GROWTH MINDSET*. เข้าถึงได้จาก <https://www.starfishlabz.com/blog/1435-ตั้งเป้าหมายให้ชีวิตด้วยแนวคิดแบบ-growth-mindset>. 15 พฤศจิกายน 2567.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง. (2562). *แนวความคิดที่เกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน*. ขอนแก่น: องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง.
- อชิรญา จตุรภัทรไพบูลย์. *การเสริมสร้างเป้าหมายทางการศึกษาของนักเรียนวัยรุ่นโดย
การให้คำปรึกษากลุ่ม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิสรรา โชติภากรณ์. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้าน
การเรียนรู้ในยุคประชาคมอาเซียนของผู้เรียนโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรพินท์ สฟโชคชัย. (2564). *ถอดรหัสธรรมมาภิบาลท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพัฒนาการ
ปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.
- อังคณา พิมพ์ดี. (2559). *การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
การดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เอื้องฟ้า เขากลม. (2562). *หลักธรรมาภิบาล การจัดการความขัดแย้งและพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 36(3), 103-124.

- Anderson, J. A., & International Institute for Educational Planning. (2005). *Accountability in education*. Paris: International Institute for Educational Planning.
- Argon, T. (2015). Teacher and Administrator Views on School Principals' Accountability. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(4), 925–944.
- Boogaard, V., Prichard, W., Beach, R., & Mohiuddin, F. (2022). *Enabling tax bargaining: Supporting more meaningful tax transparency and taxpayer engagement in Ghana and Sierra Leone*. Development Policy Review, 40(1).
- Bowornwathana, D. (1997). *Transforming bureaucracies for the 21st century: The new democratic governance paradigm*. Public Administration Quarterly, pp. 294–308.
- Carucci, R. (2020). How to Actually Encourage Employee Accountability. Retrieved from <https://hbr.org/2020/11/how-to-actually-encourage-employee-accountability>. June 6th, 2023.
- Doerr, John (2018). *Measure What Matters: How Google, Bono, and the Gates Foundation Rock the World with OKRs*. New York: Penguin Publishing Group.
- Dubnick, M.J. (1998). *Clarifying Accountability: An Ethical Theory Framework*.
- Erdoğan, P., & Çelik, A. (2016). Relationship of morale and motivation in teamwork environments: A research in the health sector. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1433–1451.
- Lawler, E. E. III. (2003). Reward Practices and Performance Management System Effectiveness. *Organizational Dynamics*, 32(4), 396–404.
- Lerner, J.S. and Tetlock, P.E. (1999), “Accounting for the effects of accountability”, *Psychological Bulletin*, Vol. 125 No. 2, pp. 255–275.
- Locke, E.A. & Latham, Gary P. (1984). *Goal Setting a motivational Technique that Works*. New Jersey: Prentice Hall.

- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International journal of management, business, and administration*, 15(1), 1–6.
- Maasik, A. (2020). *Step by Step Guide to OKRs*. New York: Amazon Digital Services.
- Maile, S. (2002). Accountability: An essential aspect of school governance. *South African journal of education*, 22(4), 326–331.
- Markos, S., & Sridevi, M. (2010). Employee Engagement: the key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89–96.
- Niven, P.R. and Lamorte, B. (2016). *Objectives and Key Results: Driving Focus, Alignment, and Engagement with OKR*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Ntara, C. (2023). *Contingency, Backup & Fallback Plans I Overview & Examples*. Retrieved from <https://study.com/learn/lesson/fallback-plan-option-examples.html>. June 6th, 2023.
- Perie, M., Park, J., & Klau, K. (2007). *Key elements for educational accountability models: A paper commissioned by the council of chief state school officers accountability systems and reporting state collaborative*. Council of Chief State School Officers.
- Rowe, DA, Mazzotti, VL, Ingram, A., & Lee, S.(2017). Effects of goal-setting instruction on academic engagement for students at risk. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 40(1), 25–35.
- Samuel, M. *The Accountability Revolution: Achieve Berking Result in Half – the Time.2"* ed. Arizona : Fact on Demand Press, 2003.
- Supriadi, D., Usman, H., & JABAR, C. (2021). Good School Governance: An Approach to Principal's Decision-Making Quality in Indonesian Vocational School. *Research in Educational Administration and Leadership*, 6(4), 796–831.
- The Global Education Monitoring Report; GEM Report (2017). *Accountability in education*. France: UNESCO.

- The Office of Management and Budget. (2018). *Performance Measurement and Evaluation*. Retrieved from <https://www.evaluation.gov/assets/resources/Performance-Measurement-and-Evaluation.pdf>, on April 4, 2024.
- Usman, Y. D. (2016). *Accountability in Education: An Imperative for Service Delivery in Nigerian School Systems*. 1(1), 264–272.
- Venkatachalam, A. & AKUNTHALA, P. (2015). *Concept of Employee Morale*. *PARIPEX – INDIAN JOURNAL OF RESEARCH*. 4(12), 17–19.
- White, L. (2020). The Importance of Accountability in Teacher Learning. *BU Journal of Graduate Studies in Education*, 12(1), 22–25.
- Witkin, B. R. & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment: A Practical Guide*. Sage Publications: Thousand Oaks, CA.
- World Health Organization. (2020). *2019 Novel Coronavirus (2019-nCoV): strategic preparedness and response plan*.
- Yobolo, A. S., & Befii-Nwile, M. M. (2021). *The Challenges of Accountability and the Management of Education Funds in Nigeria*.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวัพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ดร.ปิยะพันธ์ ชัยเสนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร จรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้ที่ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายนิรุทธิ์ พลบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๓

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

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาวกันธิมา กระเดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๔๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๓



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

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาวรัชนิกร บุคติด้วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๘



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

๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์

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

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๔๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๘

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

๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้ขั้วสายตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายภัทรารุณ โคตรเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๘



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

๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนภาพร พงศ์สิทธิศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๘



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

๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวจิตรลดา ทองอั้ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๘



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

๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้ขออนุญาตตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางเกษราภรณ์ กาญจนพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๔๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๙



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

๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศรีวิชา “ศุภราชบุรีอุทิศ”

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เจริญศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๙

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

๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงสีราษฎร์อำนวย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๙



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

๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังปลาเชื่อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนกง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความยั่งยืนกับนิคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๙



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

๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

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

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สัทน วารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

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

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ชัยวัฒน์ วาพะวัฒนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔



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

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเกษมศักดิ์ ทองสุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

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

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.นันทปภัทร บรรณดีเจริญโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

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

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๘๖๓ ๙๒๙๕

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัย
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.ปิยะพันธ์ ชัยเสนา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนชุมชนบ้านกุดไผ่
3. นายนิรุทธิ์ พลบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนดงมะไฟวิทยา
4. นางสาวกันธิมา กระเดา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
5. นางสาวรัชนิกร บุคดีดั่ง ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนศิริราชกูรวิทยาคาร

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัย
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายภัทรารุธ โคตรเรือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านแว่ง
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. นางนภาพร พงศ์สิทธิศักดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านสร้างแป้น
4. นางสาวจิตรลดา ทองอันทัง ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนหนองผือเทพนิมิต
5. นางเกษราภรณ์ กาญจนพันธุ์ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนอนุบาลสกลนคร

รายชื่อโรงเรียนที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้

1. โรงเรียนบ้านนาจาน อำเภอโพธาราม จังหวัดสมุทรสาคร
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1
2. โรงเรียนบ้านศรีวิชัย “คุรุราษฎร์อุทิศ” อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1
3. โรงเรียนบ้านเขียงสี่ราษฎร์อำนวย อำเภอโพธาราม จังหวัดสมุทรสาคร
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1
4. โรงเรียนบ้านวังปลาเชื่อม อำเภอโพธาราม จังหวัดสมุทรสาคร
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1
5. โรงเรียนบ้านโนนสูง อำเภอโพธาราม จังหวัดสมุทรสาคร
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอแนวทางพัฒนา จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลากบาง ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัย
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สท้าน วารี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. ดร.นันทปภัทร บรรณดิเจริญโชติ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
5. นายเกษมศักดิ์ ทองสุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา ประกอบการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการ

คำชี้แจง แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 064-863-9295

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
☐ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี ☐ 11-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึก

รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาองค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ศึกษา

ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบต่อผู้บริหารสถานศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา รับผิดและรับชอบในผลของการกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา พร้อมรับการถูกตรวจสอบได้ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเองอย่างมีเหตุผล กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยเป้าหมายเพื่อให้สร้างการเป็นเจ้าของร่วมกัน การจัดการต่อพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการทำงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับ มีแผนสำรอง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชย เมื่อทำงานสำเร็จ และทบทวนขั้นตอนกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. การกำหนดเป้าหมาย					
2. การเป็นเจ้าของร่วมกัน					
3. การติดตามและประเมินผล					
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ					
5. การมีแผนสำรอง					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์ประกอบความสำนึก รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ ฯ
มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับอยู่มาก

3 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสำรวจความต้องการของตนเองและ ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่อยากให้เกิดขึ้นในอนาคต การตัดสินใจในการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมาย โดย ระบุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจง และผลลัพธ์ที่ต้องสามารถวัดได้ กำหนดวิธีการหรือกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติ ได้จริงและนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก กำหนดเวลาเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานความเป็นไปได้ กำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานพยายามทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
1.1 สำรวจความต้องการของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่อยากให้เกิดขึ้น ในอนาคต					
1.2 การตัดสินใจในการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมาย					
1.3 ระบุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจง และผลลัพธ์ที่ต้องสามารถวัดได้					
1.4 กำหนดวิธีการหรือกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริงและนำไปสู่ผลลัพธ์ เชิงบวก					
1.5 กำหนดเวลาเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานความเป็นไปได้					
1.6 กำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานพยายามทำงาน					
1.7 มุ่งไปสู่การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนด					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

ตัวบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
2. การเป็นเจ้าของร่วมกัน หมายถึง การทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร และต้องการเห็นความสำเร็จขององค์กร การทำให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน ต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร					
2.1 การทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน					
2.2 มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร					
2.3 ต้องการเห็นความสำเร็จขององค์กร					
2.4 การทำให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
2.5 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายองค์กร					
2.6 กระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน					
2.7 ต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

ตัวบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
3. การติดตามและประเมินผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรม ตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนด ตัดสินคุณค่าของผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด ตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานที่ผ่านมา วิเคราะห์ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานที่ผ่านมา วิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการและการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด นำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโดยการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรม					
3.2 ตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนด					
3.3 ตัดสินคุณค่าของผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด					
3.4 ตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานที่ผ่านมา					
3.5 วิเคราะห์ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานที่ผ่านมา					
3.6 วิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการและการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด					
3.7 นำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโดยการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

ตัวบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำให้บุคลากรได้รับผลจากการปฏิบัติงานของตนเองในเชิงบวกจากผู้บริหาร สามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ เมื่อผลของการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ หรือการให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุน หรือช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเท่าเทียมกันทุกคน					
4.1 การที่บุคลากรได้รับผลจากการปฏิบัติงานของตนเองในเชิงบวกจากผู้บริหาร					
4.2 สามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ					
4.3 เมื่อผลของการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ					
4.4 การให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน					
4.5 สนับสนุน หรือช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเท่าเทียมกันทุกคน					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

ตัวบ่งชี้ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
5. การมีแผนสำรอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนเตรียมพร้อมจัดการ เมื่อเกิดสถานการณ์ไม่คาดฝัน จัดทำแผนการจัดการปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานในจุดใดจุดหนึ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการสื่อสารแผนสำรองให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบ และเข้าใจนโยบาย วิธีการจัดการ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และเปิดเผย					
5.1 การวางแผนเตรียมพร้อมจัดการ เมื่อเกิดสถานการณ์ไม่คาดฝัน					
5.2 จัดทำแผนการจัดการปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานในจุดใดจุดหนึ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
5.3 มีการสื่อสารแผนสำรองให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบ และเข้าใจนโยบาย วิธีการจัดการ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น					
5.4 มีการสื่อสารแผนสำรองได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์และเปิดเผย					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....



เครื่องมือระยะที่ 2

**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบ
ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรวิทย์ทอง	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	กรรมการ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประกอบกรวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 064-863-9295



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามขององค์ประกอบ
ประกอบการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา 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 ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบ

ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือหรือหากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาเขียน
โดยระดับความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามขององค์ประกอบความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามขององค์ประกอบ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามขององค์ประกอบ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามขององค์ประกอบ

องค์ประกอบ ของความสำนึกกับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	

1. การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสำรวจความต้องการของตนเองและ
ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ยากได้เกิดขึ้นในอนาคต การตัดสินใจในการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมาย โดยระบุ
ความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจง และผลลัพธ์ที่ต้องสามารถวัดได้ กำหนดวิธีการหรือกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริง
และนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก กำหนดเวลาเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายบนพื้นฐานความเป็นไปได้ กำหนดเป้าหมาย
เพื่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานพยายามทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย
ที่กำหนด

ข้อ	ข้อคำถาม				
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ความต้องการของตนเองและบุคลากรเกี่ยวกับเป้าหมาย ของสถานศึกษาในอนาคต พร้อมทั้งจัดบันทึกการประชุม				
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สำรวจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงสิ่งที่ยากให้เกิดขึ้นในอนาคต				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการกำหนดจุดประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีเหตุผล				
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดผลลัพธ์ที่ชัดเจนในบริบท ของสถานศึกษา ถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น				
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดได้				
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก				
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิธีการดำเนินงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง				
8	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิธีการดำเนินงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก				
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเวลาเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย บนพื้นฐานความเป็นไปได้				
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานพยายามทำงาน				
11	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนด				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

องค์ประกอบ ของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
2. การเป็นเจ้าของร่วมกัน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร และต้องการเห็นความสำเร็จขององค์กร การทำให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ พยายามทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน ต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การได้นำเสนอแนวคิด การดึงเอาความรู้และข้อคิดเห็นของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ					
ข้อ	ข้อคำถาม				
1	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงาน				
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อเสนอแนะ แนวคิดที่ครูเสนอไปกำหนดจุดประสงค์				
3	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ				
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นในองค์กร โดยการแสดงออกถึงความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารและคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรและบุคลากรเป็นหลัก				
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสและความเปิดเผยเพื่อสร้างความไว้วางใจและความศรัทธาให้กับบุคลากรในองค์กร				
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจร่วมกันถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้กับบุคลากร				
8	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน				
9	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรที่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล				
10	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะดวกสบายในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ พยายามทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน				

องค์ประกอบ ของความสำคัญกับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
ข้อ	ข้อคำถาม				
11	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดฝึกอบรมหรือสัมมนาที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น				
12	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่คิดย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

องค์ประกอบ ของความสำคัญกับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	

3. การติดตามและประเมินผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรม ตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนด ตัดสินคุณค่าของผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด ตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานที่ผ่านมา วิเคราะห์ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานที่ผ่านมา วิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการ และการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด นำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน โดยการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ข้อ	ข้อคำถาม				
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นตามแผนปฏิบัติการ				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบผลการดำเนินงานของโครงการหรือกิจกรรมว่าเป็นไปตามแผนที่ปฏิบัติการ				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินผลงานของบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด				

องค์ประกอบ ของความสำนึกกับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
ข้อ	ข้อคำถาม				
4	ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับติดตามความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานที่ผ่านมา				
5	ผู้บริหารสถานศึกษา นำจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาที่ได้จากการวิเคราะห์มาปรับปรุงแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาต่อไป				
6	ผู้บริหารสถานศึกษานำระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต				
7	ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยและจุดที่ควรพัฒนามาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโดยการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

องค์ประกอบ ของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมบุคลากรได้รับผลจากการปฏิบัติงานของตนเองในเชิงบวกจากผู้บริหาร สามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ เมื่อผลของการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ หรือการให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุนหรือช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเท่าเทียมกันทุกคน					
ข้อ	ข้อคำถาม				
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพูดโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตนเองความเต็มใจและพึงพอใจ				
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่องชมเชยบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้				
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักเกณฑ์ในการประเมินเลื่อนเงินเดือนบุคลากร				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากร เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน				

องค์ประกอบ ของความสำคัญกับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
ข้อ	ข้อคำถาม				
5	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนสิ่งที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย				
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยเหลือเมื่อเจอปัญหาและอุปสรรคอย่างเท่าเทียมกันทุกคน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

องค์ประกอบ ของความสำคัญกับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
ข้อ	ข้อคำถาม				
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน				
2	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนการจัดการปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน				
3	ผู้บริหารสถานศึกษา แจ้งให้บุคลากรทราบถึงสิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคในให้บุคลากรทราบในที่ประชุม				
4	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน				

5. การมีแผนสำรอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนเตรียมพร้อมจัดการ เมื่อเกิดสถานการณ์ไม่คาดฝัน จัดทำแผนการจัดการปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานในจุดใดจุดหนึ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการสื่อสารแผนสำรองให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบ และเข้าใจนโยบาย วิธีการจัดการ ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และเปิดเผย

องค์ประกอบ ของความสำคัญรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
ข้อ	ข้อคำถาม				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันจัดทำแผนสำรองขึ้น				
6	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรเข้าใจ นโยบาย วิธการจัดการและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น				
7	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารแผนสำรองด้วยช่องทางที่ หลากหลาย เช่น การประชุม รูปแบบเอกสาร และรูปแบบ ออนไลน์				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



เครื่องมือระยะที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสำนึก
รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง
และสภาพที่ควรจะเป็นของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพจริงและ
ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่ง ต่องานวิจัย
และเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม
ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านหรือสถานศึกษาแต่ประการใด และขอความอนุเคราะห์ท่าน
ส่งแบบสอบถามคืนภายใน 7 วัน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว

นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 064-863-9295

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรด ✓ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครู

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 1-10 ปี
- ☐ 11-20 ปี
- ☐ 21 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก

**ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความสำเร็จรับผิดชอบของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร**

เขต 1

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่อง “สภาพที่เป็นจริง” และ “สภาพที่ควรจะเป็น”

เกณฑ์การระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่เป็นจริง”

- 5 หมายถึง มีความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่ควรจะเป็น”

- 5 หมายถึง มีความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความสำเร็จรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00 การให้รางวัลและการสร้างขวัญและกำลังใจ											
0	ผู้บริหารสร้างทัศนคติและความพึงพอใจ ในการทำงานให้กับบุคลากรใน สถานศึกษา			✓			✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบ ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 3 แสดงว่า
ท่านมีความเห็นว่า “สภาพที่เป็นจริงผู้บริหารสถานศึกษา” สามารถสร้างทัศนคติ
และความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ในระดับปานกลาง
และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความเห็นว่า “สภาพที่ควรจะเป็น”

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อ	ความสำคัญกับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักเกณฑ์ในการประเมินเลื่อนเงินเดือนบุคลากร อย่างเป็นธรรม										
34	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากรเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน										
35	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนสิ่งที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย										
36	ผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยเหลือเมื่อเจอปัญหาและอุปสรรคระหว่างปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย										
5. การมีแผนสำรอง											
37	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนเตรียมพร้อมจัดการ เมื่อเกิดสถานการณ์ไม่คาดฝัน										
38	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนการจัดการปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน										
39	ผู้บริหารสถานศึกษา ทราบถึงสิ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการแจ้งให้บุคลากรทราบในที่ประชุม										
40	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน										
41	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันจัดทำแผนสำรองขึ้น										
42	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรเข้าใจนโยบาย วิธีการจัดการและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น										
43	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารแผนสำรองด้วยช่องทางที่หลากหลาย เช่น การประชุม รูปแบบเอกสาร และรูปแบบออนไลน์										

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

**เครื่องมือระยะที่ 3****แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัย นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว

นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการ

คำชี้แจง แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความ
สำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ในประเด็นการมีแผนสำรอง ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาความสำนึกรับ
ผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว

นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 064-863-9295

แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

หน่วยงาน.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ของแนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

5 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แนวทางการพัฒนาความสำนึก รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ขั้นวางแผน (Plan)											
Objective 1 : ผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน											
Key Results ของผู้บริหารสถานศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถศึกษา วิเคราะห์และระบุสถานการณ์ ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา เช่น จำนวนนักเรียนที่ลดลง ความปลอดภัยในสถานศึกษา การขาดครูในการจัดการเรียนการสอน											
Key Results ของครู : ครูสามารถเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาได้											
แนวทางการพัฒนา											
000	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทาง กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับ สถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน			✓					✓		

[illegible]

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรง
2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 14 แบบสรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถาม

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
	1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
1. การกำหนดเป้าหมาย									
1	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.83	0.75	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.85	0.64	ใช้ได้
3	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.85	0.52	ใช้ได้
4	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.87	0.78	ใช้ได้
5	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.82	0.74	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.93	0.82	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	0.83	ใช้ได้
8	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.86	0.84	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.84	0.65	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.87	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.86	0.85	ใช้ได้
2. การเป็นเจ้าของร่วมกัน									
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.84	0.73	ใช้ได้
2	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.92	0.54	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.91	0.83	ใช้ได้
4	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	0.91	0.86	ใช้ได้
5	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.77	0.76	ใช้ได้
6	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.93	0.87	ใช้ได้
7	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.94	0.90	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.70	0.71	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.87	0.69	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	0.84	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.81	0.75	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.87	0.88	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
	1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
3. การติดตามและประเมินผล									
1	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.82	0.85	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.85	0.88	ใช้ได้
3	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.86	0.89	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.89	0.72	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.91	0.76	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	0.71	ใช้ได้
7	0	+1	0	+1	+1	0.60	0.87	0.78	ใช้ได้
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ									
1	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.86	0.82	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	0.69	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.63	0.33	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.89	0.69	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.92	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.86	0.77	ใช้ได้
5. การมีแผนสำรอง									
1	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.86	0.83	ใช้ได้
2	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.90	0.87	ใช้ได้
3	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.86	0.77	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.89	0.88	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.88	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.92	0.88	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.90	0.77	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.99

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววิมลรัตน์ กองแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	15 เมษายน 2540
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	567 หมู่ 4 ตำบลดงมะไฟ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ไม่มีวิทยฐานะ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านป่าผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2563	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านป่าผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2568	ครู โรงเรียนบ้านป่าผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1