



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
อินทอร ประการแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

อินทอร ประการแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT OF CRISIS MANAGEMENT SKILLS DEVELOPMENT
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY
INTUON PRAKANKAEW

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

March 2025

All Rights Reserved by Sakhon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของ
ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อินทอร ประการแก้ว

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียลา) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 20 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอ กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา นายชนุตม์ หัสพันธ์ นายอำนาจ ประภาพาร นางสาวอรรณพ ปรีตวา และ นางสาวชุตติกาญจน์ สารมิตย์ ที่เมตตาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบองค์ประกอบของงานวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ นายชูเกียรติ ศิริดล ว่าที่ร้อยตรีหญิงยุพิน อินธิแสง นายประจักษ์ สนเย็น และ นางสาวนุชกานต์ พ่อคุณตรง ที่เมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา นลากบง ดร.ขวัญใจ วงศ์สุวรรณ นายรัชพล พรหมจำปา นางมยุรี แก้วสนิท และ นางทิพย์รัตน์ ผูกใหญ่ ที่เมตตาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนะทางพัฒนา

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัยและอำนวยความสะดวก ในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงจันทูหนองไผ่(ราษฎร์บำรุง) นายศรัณย์พงศ์ ทวีโภควรกุล ที่คอยสนับสนุน เป็นที่ปรึกษาและอนุญาตให้ศึกษาต่อ ในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จใน ปัจจุบัน

อินทุอร ประการแก้ว

ชื่อเรื่อง	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ การจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	อินทุอร ประการแก้ว
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 265 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน 2) แบบประเมินองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน โดยสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.71–0.93 ค่าความเชื่อมั่น 0.99 ส่วนสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.63–0.92 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 และ 4) แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มี 4 องค์ประกอบ คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา และ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพที่เป็นจริงของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.194 โดยด้านที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล รองลงมา ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และ ทักษะการสื่อสาร ตามลำดับ

4. แนวทางพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ การประเมินความต้องการจำเป็น
ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

TITLE	Needs Assessment of Crisis Management Skills Development of School Administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHER	Intuon Prakankaew
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

This study aimed to assess the needs of crisis management skills development of administrators in small-sized schools. The participants consisted of 265 school administrators and teachers in small-sized schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, who were recruited using multi-stage sampling, in the academic year 2024. The instruments included, 1) a synthesis form of the components crisis management skills of school administrators, 2) a questionnaire of the components of crisis management skills of school administrators, 3) a questionnaire on the current and desirable states of crisis management skills of school administrators, which the part of current state indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.71–0.93, 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 0.63–0.92, and reliability index was at 0.98, and 4) a questionnaire to evaluate the guidelines of crisis management skills development school administrators. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and modified priority needs index.

The findings were as follows.

1. The crisis management skills of small-sized school administrators consisted of four components, namely communication skills, analytical and creative thinking skills, problem-solving skills and (4) technological and digital skills. All components showed the highest level of propriety.

2) The overall current state of crisis management skills of small-sized school administrators was at high level, while the overall desirable state was at the highest level.

3) The needs of crisis management skills development of small-sized school administrators revealed overall priority needs index at 0.194. The needs prioritized from technological and digital skills, followed by problem-solving skills, analytical and creative thinking skills, and communication skills, respectively.

4) The guidelines of crisis management skills development of school administrators showed that technological and digital skills indicated the highest level of propriety and feasibility.

Keywords: Crisis Management Skills, Needs Assessment,
Technological and Digital skills

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
หลักการและแนวคิดทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน	11
ความหมายของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน	12
ประเภทของภาวะวิกฤติ	14
องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน	16
แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน	31
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	33
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	33
จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	35
ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น	36
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	37
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
งานวิจัยในประเทศ	41
งานวิจัยต่างประเทศ	43
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	45
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียน	46
การสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก	46
แหล่งข้อมูล	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	47
การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน	47
กลุ่มเป้าหมาย	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	49
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	59
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	60
กลุ่มเป้าหมาย	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียน	68
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	69
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	73

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	78
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
สรุปผลการวิจัย	87
อภิปรายผล	90
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	105
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	106
ภาคผนวก ข แบบประเมินแบบสอบถามและแบบสอบถาม	123
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม	127
ภาคผนวก ง แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	162
ประวัติย่อของผู้วิจัย	167

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก	18
2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้พฤติกรรมขององค์ประกอบทักษะการ สื่อสารในภาวะวิกฤติ	26
3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้พฤติกรรมขององค์ประกอบทักษะการคิด ในภาวะวิกฤติ	27
4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้พฤติกรรมขององค์ประกอบ ทักษะการแก้ปัญหาในภาวะวิกฤติ	29
5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้พฤติกรรมขององค์ประกอบ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	31
6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทักษะการจัดการภาวะ วิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	52
7 แผนการดำเนินการวิจัย	66
8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะ วิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน	68
9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
10 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาทักษะ การจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	70
11 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการ จัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม	73

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการ จัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะการสื่อสาร	74
13 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการ จัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์	75
14 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการ จัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะการแก้ปัญหา	76
15 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการ จัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล	77
16 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	78
17 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล.	79

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
2 องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	24
3 ระยะเวลาดำเนินการวิจัย	65

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในโลกยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรอบหลายปีที่ผ่านมาสถานการณ์วิกฤติ ไม่ว่าจะเป็นวิกฤติการณ์ระดับเล็กหรือระดับใหญ่เกิดขึ้น และทำให้ทักษะการแก้ปัญหาวิกฤติให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง (Bennis, 1985, หน้า 15) ภาวะวิกฤติคือสภาวะที่เกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน เป็นปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพราะเหตุการณ์เป็นอันตรายต่อหน่วยงาน บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การเสียภาพลักษณ์ การดำเนินงานหยุดชะงักเพราะปัจจัยบางอย่าง ปัญหาด้านการเงิน หรือวิกฤติที่กระทบต่อพนักงานและองค์กร (อภิสิทธิ์ ฉัตรทนานนท์, 2552, หน้า 8) ภาวะวิกฤติแบ่งย่อยออกได้ 3 แบบตามระดับ คือ 1) กลุ่มวิกฤติที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรค่อนข้างน้อย 2) กลุ่มวิกฤติที่เป็นเหตุบังเอิญ 3) กลุ่มวิกฤติที่สามารถป้องกันได้ (ปรีดี นกุลสมปรารณา, 2563, ออนไลน์) ผู้นำที่ทำหน้าที่แก้ปัญหาวิกฤติจะต้องเป็นคนที่มีความเข้าใจในสถานการณ์วิกฤตินั้นอย่างถ่องแท้ ตลอดจนมีความหนักแน่นเด็ดเดี่ยว และกล้าตัดสินใจที่จะสั่งการใด ๆ ลงไปอย่างรวดเร็วและทันเวลาที่ วิกฤติที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้งนั้นสร้างผลกระทบอย่างกว้างขวาง และสร้างความเสียหายให้ประเทศชาติอย่างมหาศาลทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมรวมถึงความมั่นคงของประเทศในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นของแต่ละเหตุการณ์นั้น ย่อมเกิดจากการตัดสินใจของผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น ผู้นำในภาวะวิกฤติสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการตัดสินใจโดยมีข้อจำกัดด้านเวลาซึ่งจะแตกต่างจากการตัดสินใจของผู้นำในภาวะปกติของผู้นำที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรทั่ว ๆ ไป (Coombs, 2007, อ้างถึงใน ชูติภา มหาศิริมงคล, 2560, หน้า 7) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะผู้นำในสถานการณ์ไม่ปกติเช่นเดียวกัน เนื่องจาก ทักษะการบริหารในภาวะวิกฤติซึ่งทักษะดังกล่าวเป็นกระบวนการรับมือกับผลกระทบของเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด อันก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านต่าง ๆ ผู้นำต้องมีแนวคิดในการรับมือกับภาวะวิกฤติ มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์หลาย ๆ แบบโดยเฉพาะสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด ขณะเดียวกัน

ก็สามารถหาทางออกได้หลาย ๆ ทาง เพื่อลดความสูญเสียและพลิกวิกฤติเป็นโอกาสให้ได้มากที่สุด (พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล, 2563, หน้า 7) ผู้นำจึงเปรียบเสมือนหัวเรือสำคัญในการกำหนดทิศทางการตัดสินใจต่าง ๆ (วันฉนิตา บุญทอง, 2563, หน้า 7)

จากการศึกษาปัญหาภาวะวิกฤติโรงเรียนขนาดเล็กในช่วงที่ผ่านมาพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีปัญหาอย่างน้อย 3 ประการ ซึ่งส่งผลทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ ประกอบด้วย 1) งบประมาณของโรงเรียนขนาดเล็กมีน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่จึงขาดอุปกรณ์จัดทำสื่อการสอนที่สมบูรณ์ 2) ขาดอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลงเพราะเทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเด็กรุ่นใหม่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ 3) ขาดครูไม่ครบชั้นเรียน ไม่ครบตามรายวิชาเอกที่สอน โรงเรียนขนาดเล็กมีครูน้อยเนื่องจากอัตราต่อนักเรียนที่รัฐบาลกำหนด (ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ, 2555, หน้า 6)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประสบกับปัญหาดังกล่าวข้างต้นด้วยเช่นเดียวกันโดยมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 255 แห่ง มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 143 โรงเรียน และควบรวมกับโรงเรียนใกล้เคียงจำนวน 13 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567) การบริหารจัดการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กที่ควบรวมกันนั้นเกิดปัญหา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาก็อาจจะพบปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และส่งผลกระทบไปยังกระบวนการจัดการเรียนการสอนในที่สุด เนื่องจากไม่มีบุคลากรทางการศึกษาเพียงพอ บางโรงเรียนไม่มีผู้อำนวยการโรงเรียนแล้วให้ข้าราชการครูขึ้นรับตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดครูอยู่แล้ว ยิ่งขาดตำแหน่งครูขึ้นไปอีกและขาดอุปกรณ์ทางการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีทักษะการจัดการภาวะวิกฤติเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะวิกฤติในสถานศึกษาของตนเอง ดังจะเห็นได้จากช่วงที่ผ่านมาการนำเสนอของสื่อเกี่ยวกับปัญหาการควบรวมโรงเรียนและการขาดแคลนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 (ข่าวสดออนไลน์, 2566, ออนไลน์) จะเห็นได้ว่าภาวะวิกฤติไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ในรูปแบบใดก็ตามก็ย่อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียน และความเชื่อมั่นต่อระบบการศึกษาของประเทศอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็น

สถานการณ์ที่มีความท้าทายต่อทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตอีกด้วย

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนและเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนงาน ตลอดจนพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนมีอะไรบ้าง
2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ทราบองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 สามารถนำสารสนเทศไป จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการหาแนวทางพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

2. ทราบสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะ วิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 และออกนโยบายทางการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 เพื่อให้สอดคล้องกับบริบท

3. ทราบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 สามารถนำไปกำหนดเป็นแผนพัฒนาผู้บริหารในภาวะวิกฤติในสังกัดต่อไป

4. ทราบแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 สามารถนำไปใช้วางแผนพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดได้

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่ง การวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน

1.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 143 คน ครู 690 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 833 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567, ออนไลน์)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 275 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 76 คน และครูจำนวน 199 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

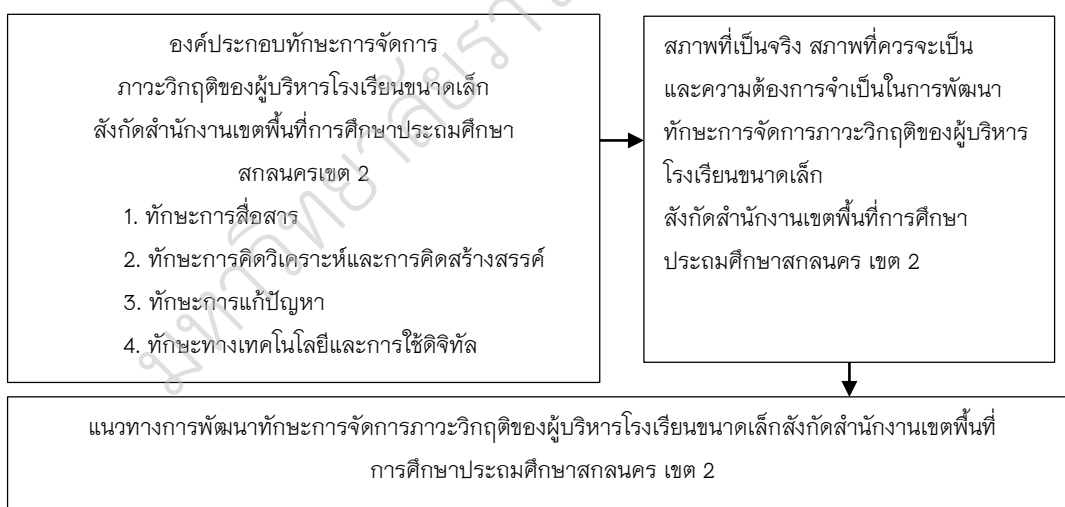
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติจำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยศึกษา แนวคิดของ บุญเกียรติ วิสุทธิภาศ และสุนันทา เสี่ยงไทย (2562); พริยา นิवासานนท์ และจิรศักดิ์ สุรงค์พิพรรณ (2063); โชษิตา ศิริมัน (2564); ธวัชชัย บัววัฒน์ (2564); ยุทธพงษ์ จักรคมและวิยุทธ์ จำรัสพันธุ์ (2565); วิทยา ศิริกุลไพศาลและธีรศักดิ์ อุปโมยอริชัย (2565); อัญชิษฐา ประสันใจ (2565); Driscoll (2018); Adecco (2020); Hazaa (2020) สรุปได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะการแก้ปัญหา และ 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา และนำพาองค์กรให้ผ่านวิกฤติไปได้ด้วยดี โดยมีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ โดยการใช้การประเมินสถานการณ์หลาย ๆ แบบ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด ทักษะการหาทางออกได้หลาย ๆ ทาง เพื่อลดความสูญเสีย และพลิกวิกฤติเป็นโอกาส และสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน มีทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบแบบแผนใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมี 4 องค์ประกอบดังนี้

1.1 ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งสารที่กระชับชัดเจน ตรงประเด็น โดยเป็นการสื่อสารให้ผู้ฟังทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน บอกจุดประสงค์ของการสื่อสารที่ชัดเจน สามารถชี้แจงวิธีการรับมือได้อย่างละเอียด สื่อสารสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมต่อสถานการณ์

1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการคิดวิเคราะห์แยกแยะอย่างเป็นระบบ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น คิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ คิดริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน คิดถึงผลดีและผลเสียที่อาจเกิดขึ้น

1.3 ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์มีกระบวนการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ แก้ปัญหาอย่างตรงจุดถูกต้อง แก้ปัญหาทันทีเมื่อเจอปัญหา จัดลำดับความสำคัญของการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงแนวทาง แก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่องใช้วิจารณ์ญาณ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหา

1.4 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว ใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงาน ใช้โปรแกรมการทำงานที่หลากหลายทันสมัยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเผยแพร่ข้อมูลอย่างเหมาะสม นำเทคโนโลยีไปสนับสนุนส่งเสริมและบูรณาการในการจัดการศึกษา

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจ วางแผนและเพื่อแก้ปัญหาได้ตรงความต้องการที่แท้จริง กล่าวคือ สภาพที่บุคคล ๆ หนึ่งต้องการอยากให้สิ่งที่ตัวเองคาดหวังเป็นไปตามเป้าหมายหรือสำเร็จในปริมาณหรือสภาพโดยใกล้ความเป็นจริงมากที่สุด จากนั้นจึงทำการประเมินและจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

2.1 สภาพที่เป็นจริง หมายถึง ปรากฏการณ์ ระดับความรู้ พฤติกรรม และเจตคติ ที่เกิดขึ้น และเป็นอยู่จริงของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง ปรากฏการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คาดการณ์หรือคาดหวังผลว่าควรจะมีควรจะเป็น หรือควรเกิดขึ้นเกี่ยวกับทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ

3. แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง วิธีการหรือแนวปฏิบัติในการคัดเลือกองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่า ($PNI_{modified}$) ภาพรวม ได้แก่ องค์ประกอบทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลหลังจากนั้นจึงเลือกข้อความนำมาหาแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูหรือบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567

6. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน จำนวน 143 โรงเรียน ปีการศึกษา 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. หลักการและแนวคิดทฤษฎีทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.1 หลักการและแนวคิดทฤษฎีทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ความหมายของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.3 ประเภทภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.4 องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.5 แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 - 2.6 สถิติที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. หลักการและแนวคิดทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน

จากการศึกษาความหมายของการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามีนักวิชาการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านใช้คำที่หลากหลยทั้ง คำว่าจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน และการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความหมายเหมือนกัน ในงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยจึงใช้คำว่า การจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งให้ความหมายถึง การจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนมีรายละเอียดของการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 หลักการและแนวคิดทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการทักษะการจัดการภาวะวิกฤติผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล (2563, หน้า 7) ให้ความเห็นว่า แนวคิดการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ผู้บริหารต้องสามารถประเมินสถานการณ์หลายแบบโดยเฉพาะสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด ขณะเดียวกันก็สามารถหาทางออกได้หลาย ๆ ทางเพื่อลดความสูญเสียและผลวิกฤติเป็นโอกาสให้ได้มากที่สุด โดยได้นำเสนอกลยุทธ์การจัดการภาวะวิกฤติไว้ดังนี้

1. เปรียบเทียบกับความจริง ประเมินสถานการณ์ด้วยหลักการและเหตุผลตรวจสอบอย่างละเอียดรอบคอบ และตัดสินใจว่ามีอะไรต้องแก้ไข มีอะไรต้องดูแลให้แข็งแรงยิ่งขึ้น และมีอะไรต้องละทิ้งไปผู้บริหารโรงเรียนที่หลีกเลี่ยงการรับรู้ความจริงมีโอกาสที่จะประสบความล้มเหลวสูงมาก
2. เปลี่ยนวิธีการคิดเดิม ๆ อยู่บนความเป็นจริงที่ประสพอยู่ เน้นการปรับตัวที่รวดเร็วเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น
3. สื่อสารในองค์กรอย่างเปิดเผยด้วยเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความเชื่อมั่น ผู้นำต้องแสดงบทบาทในเชิงรุกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น
4. ตระหนักถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น และกำหนดกลยุทธ์สำหรับอนาคตภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป
5. วิเคราะห์การใช้เงินอย่างรอบคอบบริหารต้นทุนด้วยวิธีที่ฉลาด

6. นำวิกฤติมาใช้ให้เป็นประโยชน์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีทักษะจะมองเห็นโอกาสที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นด้วยความร่วมมือจากทุกคน การปรับโครงสร้างโรงเรียนให้แข็งแกร่งปรับกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็ว

ฉัตรปวีณ์ จรสุรารัตน์ (2565, หน้า 13) ให้ความเห็นว่า แนวคิดการบริหารจัดการในองค์กรในช่วงเหตุการณ์ที่วิกฤติมีขั้นตอนในการเตรียมแผนสำรอง ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนจัดตั้งทีมงานแผน การประเมินขอบเขตของปัญหา การจัดทำแผนสำรอง ทดสอบแผนสำรอง และการปรับปรุงแผนให้ทันสมัย เพื่อนำไปสู่การเตรียมกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ กลวิธี และแผนปฏิบัติ รวมไปถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อเอื้ออำนวยต่อการวางแผน การดำเนินงาน ติดต่อสื่อสาร การบริหารทรัพยากร การประสานงาน การตรวจสอบติดตาม การควบคุมและการประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ไขปัญหานั้น จำเป็นที่จะต้องมียุทธวิธีต่าง ๆ มาเป็นกรอบการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรนั้น ๆ เพื่อคณะกรรมการดังกล่าวจะได้มีเทคนิคในการทำงานให้กับองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเพื่อความมั่นคง ในช่วงเหตุการณ์ที่วิกฤติ ลดปัญหาในเรื่องความสับสนในการทำงาน และความเครียดในการทำงานได้

อัญชิษฐา ประสันใจ (2565, หน้า 29) ให้ความเห็นว่า แนวคิดการบริหารจัดการในภาวะวิกฤติ เป็นการบริหารจัดการเหตุการณ์ ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ โดยการประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วนมีการวางแผนและบริหารจัดการเฉพาะหน้า ติดต่อประสานงานกับพันธมิตร หน่วยงานรัฐ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความช่วยเหลือเบื้องต้น มีการช่วยเหลือบุคคลผู้ได้รับผลกระทบ และผู้เกี่ยวข้องโดยตรง โดยหาข้อมูล ข้อเท็จจริง พร้อมประเมินผลกระทบ ผลทันที และ ผลต่อเนื่อง ระยะสั้น ระยะยาว มีการประชุมคณะทำงาน เพื่อลงมือปฏิบัติการแก้ไขสถานการณ์ทันที มีการสืบสวนเพื่อหาสาเหตุ สรุปสาเหตุ ผลสืบเนื่องแนวทางแก้ไขเพื่อนำไปสู่การฟื้นฟู เยียวยา และสร้างความเชื่อมั่นในด้านชีวิต สุขภาพ และ ทรัพย์สิน อย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงาน หน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงบุคคลในองค์กร โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน รอบคอบ

และรัดกุม เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า หลักการและแนวคิดทฤษฎีทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง การประเมินสถานการณ์อย่างรอบคอบ มองหาทางออกเพื่อลดความสูญเสีย และพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส ผู้บริหารต้องเผชิญความจริง ปรับตัวอย่างรวดเร็ว สื่อสารอย่างเปิดเผย และกำหนดกลยุทธ์รองรับอนาคต รวมถึงการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนสำรองที่ครอบคลุมตั้งแต่การจัดตั้งทีม ประเมินปัญหา ไปจนถึงปรับปรุงแผนให้ทันสมัย นอกจากนี้ต้องมีการบริหารจัดการเฉพาะหน้า ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ พร้อมทั้งสืบสวนหาสาเหตุ วางแนวทางแก้ไข และฟื้นฟูเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในชีวิต สุขภาพ และทรัพย์สิน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความหมายของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

วันฉนิตา บุญทอง (2563, หน้า 7) กล่าวว่า ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ทักษะการแก้ปัญหา และหาทางออกเพื่อนำพาองค์กรและธุรกิจให้ผ่านวิกฤติไปด้วยดี มีแนวคิดในการรับมือกับภาวะวิกฤติ ทักษะการประเมินสถานการณ์หลาย ๆ แบบ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด ทักษะการหาทางออกได้หลาย ๆ ทาง เพื่อลดความสูญเสีย และพลิกวิกฤติเป็นโอกาส

วิทยา ศิริกุลไพศาลและธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2564, หน้า 301) กล่าวว่า ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การมีทักษะด้านเทคโนโลยี มีทักษะการสื่อสารชัดเจน คิดวิเคราะห์เพื่อบริหารองค์กร และบริหารงานบุคคลรวมถึงกำหนดทิศทางองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โชษิตา ศิริมัน (2564, หน้า 415) กล่าวว่า ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ทักษะการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา สามารถจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ มีทักษะบริหารโครงการ กิจกรรมทรัพยากร และสามารถประยุกต์การบริหารจัดการ ให้สอดคล้องกับ

การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

อันชีชฐา ประสันใจ (2565, หน้า 6) กล่าวว่า ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ทักษะความความชำนาญของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน ใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการให้มีความถูกต้องเหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ยุทธพงษ์ จักรคมและวิยุทธ์ จำรัสพันธุ์ (2565, หน้า 12) กล่าวว่า ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ทักษะการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับประชาชน ได้รู้ถึงข้อเท็จจริง ไม่ปกปิดข้อมูล ทักษะการรับมือกับผลกระทบของเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด ทักษะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน ที่ต้องลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออก เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทักษะการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามามีส่วนช่วยความสะดวกในการทำงาน สร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา และนำพาองค์กรให้ผ่านวิกฤติไปได้ด้วยดี โดยมีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ โดยใช้การประเมินสถานการณ์หลาย ๆ แบบ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด ทักษะการหาทางออกได้หลาย ๆ ทาง เพื่อลดความสูญเสีย และพลิกวิกฤติเป็นโอกาส และสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน มีทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบแบบแผนใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ประเภทภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาประเภทของภาวะวิกฤติ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของภาวะวิกฤติ ดังนี้

ณรงค์ ชื่นนิรันดร์ (2563, ออนไลน์) กล่าวว่าภาวะวิกฤติสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. วิกฤติที่เกิดขึ้นโดยเจตนา (Intentional crisis)

1.1 เกิดจากการดำเนินงานทางธุรกิจ อาจเกิดความผิดพลาดหรือการดำเนินงานของกิจการที่ส่งผลกระทบในทางลบ กิจการประสบกับอุปสรรคในการดำเนินงาน

1.2 เกิดจากความผิดพลาดของบุคลากรในองค์กรซึ่งมีผลต่อบุคคลและองค์กรในทางลบ

1.3 เกิดจากการก่อการร้ายหรือวินาศกรรมต่าง ๆ (terrorism and sabotage) เกิดจากความไม่หวังดีกับบุคคลหรือองค์กร

1.4 เกิดจากการโจรกรรม จากการประสงค์ต่อทรัพย์สินของบุคคลและขององค์กร

2. วิฤติที่เกิดขึ้นโดยไม่เจตนา (unintentional crisis)

2.1 เกิดจากภัยธรรมชาติ(natural disasters) เป็นเหตุที่ไม่อาจคาดเดาได้ จะมีสัญญาณเตือนหรือไม่รู้ตัวล่วงหน้าเลยก็ได้

ปรีดี นุกุลสมปรารธนา (2563, ออนไลน์) กล่าวว่าภาวะวิฤติสามารถแบ่งออกได้ 3 ประเภท ตามระดับความรับผิดชอบขององค์กร ได้แก่

1. กลุ่มวิฤติที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรค่อนข้างน้อย องค์กรต้องรับผิดชอบในระดับต่ำ เช่น ภัยธรรมชาติ ข่าวลือ ความรุนแรงในที่ทำงาน การถูกลักพาตัว

2. กลุ่มวิฤติที่เป็นเหตุบังเอิญ หรือการที่องค์กรดำเนินธุรกิจแล้วนำไปสู่ภาวะวิฤติ โดยไม่ได้เจตนา ความรับผิดชอบอยู่ในระดับกลาง เช่น การปฏิบัติงานในภาวะยากลำบากจนก่อให้เกิดผลเสียบางอย่าง ความผิดพลาดทางเทคนิคของอุปกรณ์หรือเครื่องจักร ความผิดพลาดจากผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้

3. กลุ่มวิฤติที่สามารถป้องกันได้ หรือวิฤติที่เกิดจากพนักงานทำผิดพลาด ส่งผลให้องค์กรต้องรับผิดชอบในระดับสูง มีภัยคุกคามอย่างร้ายแรง เช่น ความผิดพลาดของพนักงานที่เกิดจากความประมาท จนนำไปสู่อุบัติเหตุ ความผิดพลาดของฝ่ายบริหาร เช่น การทุจริตในหน้าที่ ทำผิดกฎหมาย การปลอมแปลงเอกสารหรือผลตรวจสอบต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 วิฤติที่ทราบล่วงหน้าว่าจะเกิดแต่ไม่รู้เมื่อใด (Know-Unknowns) การที่องค์กรคาดเดาได้ว่าวิฤตินั้นมีโอกาสจะเกิดขึ้น แต่ไม่สามารถเจาะจงแน่ชัดได้ว่าจะเป็นเมื่อใด แต่ควรที่จะมีแผนรองรับในอนาคตไว้

3.2 วิกฤติที่ไม่ทราบล่วงหน้าว่าจะเกิดและไม่รู้ว่าเมื่อใด

(Unknown-Unknown) การที่องค์กรไม่สามารถคาดเดา หรือไม่รู้ว่าจะมีโอกาสเกิดวิกฤติใด ๆ ขึ้นเลย ซึ่งเป็นการยากที่จะวางแผนป้องกัน เช่น ภัยธรรมชาติต่าง ๆ และการเกิดอาชญากรรม

อันธิษฐา ประสันใจ (2565, หน้า 11) แบ่งประเภทของภาวะวิกฤติ เป็นสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดหมายได้ล่วงหน้า ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทหลัก คือ 1. วิกฤติทางธรรมชาติ และ 2. วิกฤติจากมนุษย์ โดยส่งผลกระทบทั้งภายในและภายนอกองค์กรนั้น ๆ อย่างเลี่ยงไม่ได้

สรุปได้ว่า ประเภทของภาวะวิกฤติ เป็นสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดหมายได้ล่วงหน้า ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1. วิกฤติที่เกิดขึ้นโดยเจตนา 2. วิกฤติที่เกิดขึ้นโดยไม่เจตนา ซึ่งเกิดทางธรรมชาติและจากมนุษย์ โดยส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างเลี่ยงไม่ได้

1.4 องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการกล่าวถึงแนวคิด และนิยามของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลายหลาย และมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ องค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารในงานวิจัยฉบับนี้ ดังนี้

บุญเกียรติ วิสุทธิภาสและสุนันทา เสี่ยงไทย (2562, หน้า 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1) การเตรียมความพร้อมในภาวะวิกฤติ 2) การสื่อสารในภาวะวิกฤติ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ 4) ทักษะความเป็นผู้นำ และ 5) การแก้ปัญหา

พิริยา นิवासานนท์และจิรศักดิ์ สุรงค์พิพพรรณ (2563, หน้า 144-146) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนดังนี้ 1) ทักษะการแก้ปัญหา 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการปรับตัว 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

โชษิตา ศิริมัน (2564, หน้า 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และ 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

รัชชัย บัววัฒน์ (2564, หน้า 13) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ 2) การรับรู้สถานการณ์ 3) ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ 4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) ความยืดหยุ่นและปรับตัว 6) ทักษะการเลือกใช้คน และ 7) ทักษะการตัดสินใจ

ยุทธพงษ์ จักรคมและวิทยุทธิ์ จำรัสพันธุ์ (2565, หน้า 145) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) กำหนดแนวทาง 2) ทักษะการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 3) ทักษะการกระจายอำนาจ 4) คิดถึงส่วนรวมเป็นหลัก 5) ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ 6) การสื่อสารที่ชัดเจน 7) ทักษะการเรียนรู้อยู่เสมอ 8) มีความฉลาดทางอารมณ์ และ 9) การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง

วิทยา ศิริกุลไพศาลและธีรศักดิ์อุปไมยอริชัย (2565, หน้า 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านการบริหารองค์กร 5) ทักษะการบริหารงานบุคคล และ 6) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร

อัญชิษฐา ประสันใจ (2565, หน้า 6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสารในภาวะวิกฤติ 2) ทักษะการสร้างความร่วมมือการทำงานเป็นทีมในภาวะวิกฤติ 3) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ในภาวะวิกฤติ 4) ทักษะการจัดลำดับความสำคัญในภาวะวิกฤติ และ 5) ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในภาวะวิกฤติ

Driscoll (2018, pp. 123–128) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) การประสานงาน (Co-ordinate, Control and Contain) 2) การจัดกลุ่มในภาวะวิกฤติ (Cluster) 3) การสื่อสาร (Communicate) 4) สร้างเครือข่าย (Create a place to Congregate and instil “Community”) 5) การร่วมมือ (Collaborate) 6) การรักษาสมดุลทางธุรกิจ (Business Continuity) 7) การวางแผนอย่างครอบคลุม (Plan Comprehensively) 8) การให้คำปรึกษา (Care and Counsel) 9) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Review, Improvement) และ 10) ชื่นชมผลงานของผู้อื่น ฉลอง (Celebrate)

Hazaa (2020, pp, 9–12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ทักษะความเป็นผู้นำ 4) ทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 5) หลักธรรมมาภิบาล 6) บทบาทของหน่วยงานวิชาชีพ

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของ
ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้ศึกษา จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมา
สังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก ดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก

[illegible]

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล	บุญเกียรติ วิสิทธิ์ภาณุและสุนันทา เสียงไทย (2062)	พริยา นิวาสนานนท์และจิรศักดิ์ สว่างพิพพรรณ (2063)	โชยดา ศิริมน์. (2564)	ชัชชัย บัววัฒน์ (2564)	ยุทธพงษ์ จักรคมและวิยุทธ์ จ ารัสพันธ์ (2565)	วิทยา ศิริกุลไพศาลและธีรศักดิ์อุโปไมยอรัชย์ (2565)	อัญชิษฐา ประสันใจ (2565)	Driscoll (2018)	Adecco (2020)	Hazaa (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก					✓								
- การสื่อสารที่ชัดเจน					✓								
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิด สร้างสรรค์											6	60	✓
- ทักษะการคิดยืดหยุ่น									✓				
- ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการ ปรับตัว		✓											
- ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิด สร้างสรรค์			✓			✓							
- ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และ สร้างสรรค์ในภาวะวิกฤติ				✓									
3. ทักษะการแก้ปัญหา											4	40	✓
- การแก้ปัญหา	✓												
- ทักษะการแก้ปัญหา		✓											
- ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าใน ภาวะวิกฤติ							✓						
- การจัดลำดับความสำคัญการ แก้ปัญหา									✓				
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ ดิจิทัล											4	40	✓
- ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ		✓								✓			
- ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ ดิจิทัล			✓			✓							

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล	บุญเกียรติ วิสิทธิ์ภาคและสุนันทา เสี่ยงไทย (2062)	พริยา นิเวศานนท์และจิรศักดิ์ สว่างพิพพรรณ (2063)	โชติดา ศิริมัน. (2564)	ชัชชัย บัววัฒน์ (2564)	ยุทธพงษ์ จักรคมและวิญญู จ. ารัสพันธ์ (2565)	วิทยา ศิริกุลไพศาลและธีรศักดิ์อุไมยอรัชย์ (2565)	อัญชิษฐา ประสันใจ (2565)	Driscoll (2018)	Adecco (2020)	Hazaa (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก													
5. ทักษะการสร้างความร่วมมือ											3	30	
- การร่วมมือ								✓					
- ทักษะการสร้างความร่วมมือ									✓				
- ทักษะการสร้างความร่วมมือการ ทำงานเป็นทีมในภาวะวิกฤติ							✓						
6. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ											3	30	
- ทักษะการบริหารจัดการองค์การ			✓										
- ทักษะด้านการบริหารองค์การ						✓							
- ทักษะความรู้ด้านการจัดการ										✓			
7. ความฉลาดทางอารมณ์											3	30	
- ทักษะความฉลาดทางอารมณ์	✓			✓									
- ความฉลาดทางอารมณ์					✓								
8. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์											2	20	
- ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์		✓	✓										
9. ทักษะการตัดสินใจ											2	20	
- การตัดสินใจ				✓									
- ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการ ตัดสินใจ									✓				
10. ทักษะการจัดกลุ่มในภาวะ วิกฤติ											2	20	
- ทักษะการจัดกลุ่มในภาวะวิกฤติ								✓					
- ทักษะการจัดลำดับความสำคัญ							✓						

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล	บุญเกียรติ วิสิทธิ์ภาคและสุนทรา เสี่ยงไทย (2062)	พริยา นิวาสนาทและจิรศักดิ์ สว่างพิพพรรณ (2063)	โชยดา ศิริมัน. (2564)	ชัชชัย บัววัฒน์ (2564)	ยุทธพงษ์ จักรคมและวิญญู จ. ารัสพันธ์ (2565)	วิทยา ศิริกุลไพศาลและธีรศักดิ์อุโปไมยอริชัย (2565)	อัญชิษฐา ประสันใจ (2565)	Driscoll (2018)	Adecco (2020)	Hazaa (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก													
11. ทักษะความเป็นผู้นำ											2	20	
- ทักษะความเป็นผู้นำ	√									√			
12. ทักษะการบริหารงานบุคคล											2	20	
- ทักษะการบริหารงานบุคคล					√								
- ทักษะการเลือกใช้คน											2	20	
13. ทักษะการวางแผนอย่าง ครอบคลุม						√							
- การวางแผนอย่างครอบคลุม				√									
14. ทักษะการวางแผนอย่าง ครอบคลุม											1	10	
- การวางแผนอย่างครอบคลุม								√					
15. การเตรียมความพร้อมในภาวะ วิกฤติ											1	10	
- การเตรียมความพร้อมในภาวะ วิกฤติ	√												
16. การสร้างระบบการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ											1	10	
- การสร้างระบบการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ					√								
17. การมอบอำนาจ											1	10	
- การมอบอำนาจ					√								

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล	บุญเกียรติ วิสิทธิ์ภาณุและสุนันทา เสียงไทย (2062)	พริยา นาวาสานนท์และจิรศักดิ์ สว่างพิพพรรณ (2063)	โชติดา ศรีมัน. (2564)	ชัชชัย บัววัฒน์ (2564)	ยุทธพงษ์ จักรคมและวิญญู จ. ารัสพันธ์ (2565)	วิทยา ศรีกุลไพศาลและธีรศักดิ์อุโปไมยอรัชย์ (2565)	อัญชิษฐา ประสันใจ (2565)	Driscoll (2018)	Adecco (2020)	Hazaa (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก													
18. สร้างเครือข่าย											1	10	
- สร้างเครือข่าย								✓					
19. การประสานงาน											1	10	
- การประสานงาน								✓					
20. คิดถึงส่วนรวมเป็นหลัก											1	10	
- คิดถึงส่วนรวมเป็นหลัก					✓								
21. เรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้น											1	10	
- เรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้น					✓								
22. การตระหนักรู้ในสถานการณ์											2	20	
- การรับรู้สถานการณ์				✓									
23. การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง											1	10	
- การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง					✓								
24. การรักษาสมดุลทางธุรกิจ											1	10	
- การรักษาสมดุลทางธุรกิจ								✓					
25. การให้คำปรึกษา											1	10	
- การให้คำปรึกษา								✓					
26. ชื่นชมผลงานของผู้อื่น											1	10	
- ชื่นชมผลงานของผู้อื่น								✓					

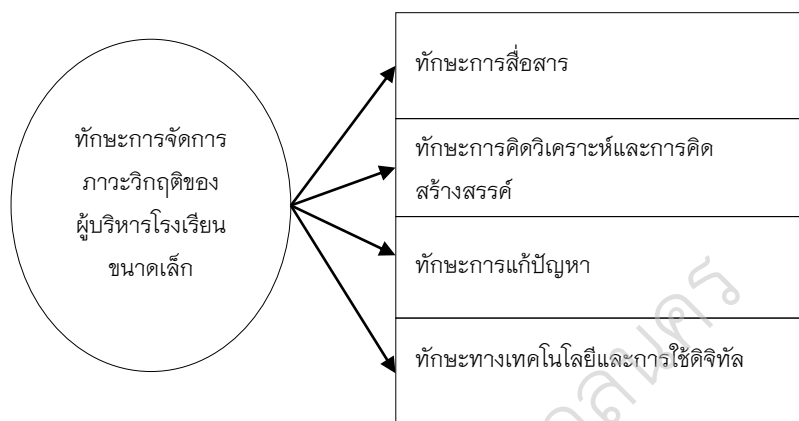
ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล	บุญเกียรติ วิสุทธิภาคและสมันทา เลียงไทย (2062)	พริยา นิวาสนานท์และจิรศักดิ์ สว่างพิพพรรณ (2063)	โชยดา ศิริมัน. (2564)	ธวัชชัย บัววัฒน์ (2564)	ยุทธพงษ์ จักรคมและวิญญู จ. ารัสพันธ์ (2565)	วิทยา ศิริกุลไพศาลและธีรศักดิ์อุโปไมยอริชัย (2565)	อัญชิษฐา ประสันใจ (2565)	Driscoll (2018)	Adecco (2020)	Hazaa (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสร
ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก													
27. การสร้างแรงบันดาลใจ											1	10	
- การสร้างแรงบันดาลใจ					✓								
28. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง											1	10	
- การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง								✓					
29. ทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์											1	10	
- ทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์										✓			
30. หลักธรรมาภิบาล											1	10	
- หลักธรรมาภิบาล										✓			
31. บทบาทของหน่วยงานวิชาชีพ											1	10	
- บทบาทของหน่วยงานวิชาชีพ										✓			
รวม	5	5	5	7	9	6	5	10	5	6			

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้จัดองค์ประกอบที่มีแนวคิดคล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยกำหนดองค์ประกอบที่มีความถี่คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งพบว่าองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ทักษะการสื่อสาร มีความถี่ 10 ร้อยละ 100
- 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ มีความถี่ 5 ร้อยละ 50
- 3) ทักษะการแก้ปัญหา มีความถี่ 4 ร้อยละ 40
- 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีความถี่ 4 ร้อยละ 40

สรุปองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน สามารถสร้างโมเดลการวัดทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

1.4.1 ทักษะการสื่อสาร

นักวิชาการกล่าวถึงทักษะการสื่อสาร ดังนี้

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 16) กล่าวว่า ทักษะสื่อสาร หมายถึง ทักษะการถ่ายทอดข่าวสารข้อมูลความรู้ประสบการณ์ ความรู้สึกความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันไป ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน สามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าว และสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานรวมถึงการให้คำแนะนำ หรือชี้แนะให้บุคลากร ปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

บุญเกียรติ วิสิทธิภาค และสุนันทา เสียงไทย (2562, หน้า 12)

กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารสำคัญในระหว่างการจัดการวิกฤติ ผู้นำต้องสื่อสารอย่างชัดเจนและอย่างละเอียดอ่อนต่อหน้าสาธารณชนและพนักงานในช่วงวิกฤติ

กานต์ บุญศิริ (2565, หน้า 2) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ทักษะการสื่อสารข้อความ หรือ สารที่ใช้สื่อในการสื่อสารของบุคคล หรือองค์กร ถึงเรื่อง สถานการณ์ที่กำลังเกิดวิกฤติไปยังสาธารณชน เพื่อเป็นการชี้แจงให้รับทราบและสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

อัญชิษฐา ประสันใจ (2565, หน้า 18) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่ผู้รับสาร รับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างตรงประเด็น ตามจุดประสงค์ของการสื่อสารที่ชัดเจนว่าต้องการสิ่งใด โดยมีเจตนาที่ดี รับฟังด้วยเหตุผล และมีความเห็นอกเห็นใจ มีเทคนิควิธีการ ในการโน้มน้าวจิตใจสามารถสร้างแรงจูงใจ ที่เหมาะสมต่อสถานการณ์และบุคคลที่แตกต่างกัน สร้างความไว้วางใจ ต่อผู้ได้บังคับบัญชา จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการแบ่งปันความคิดสร้างสรรค์ แรงบันดาลใจ สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรรับรู้บทบาท และความรับผิดชอบของตัวเองและสามารถ ทำงานร่วมกันได้

นิภาพร รอดไพบุลย์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ทักษะสื่อสาร หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือ การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยใช้วิจารณ์ญาณไตร่ตรองถึงความถูกต้องและน่าเชื่อถือให้ ข่าวสารที่ถูกต้อง มีความสามารถในการด้านภาษาอังกฤษเป็นอย่างดีเจรจาต่อรองโน้มน้าว เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมสามารถนำการประชุมนำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานสถานศึกษาไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอก ได้ทันเวลาต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางในการ สื่อสาร อาทิ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการส่งสารที่กระชับชัดเจน ตรงประเด็น โดยเป็นการสื่อสารให้ผู้ฟังทุกคนมี เป้าหมายและทิศทางเดียวกัน บอกจุดประสงค์ของการสื่อสารที่ชัดเจน สามารถชี้แจง วิธีการรับมือได้อย่าง ละเอียด สื่อสารสร้างแรงจูงใจกับผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสมต่อ สถานการณ์ ซึ่งสามารถกำหนดพฤติกรรมตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของทักษะการสื่อสาร ได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะการสื่อสาร

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมตัวบ่งชี้
ทักษะการสื่อสาร	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งสารที่กระชับชัดเจน ตรงประเด็น โดยเป็นการสื่อสารให้ผู้ฟังทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน บอกจุดประสงค์ของการสื่อสารที่ชัดเจน สามารถชี้แจงวิธีการรับมือได้อย่าง ละเอียด สื่อสารสร้างแรงจูงใจกับผู้บังคับบัญชาที่เหมาะสมต่อสถานการณ์	1. ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารชัดเจน เข้าใจง่ายเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ 2. ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารสถานการณ์ในสถานะที่ไม่ปกติได้อย่างตรงประเด็น 3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจตรงกันในภาวะวิกฤติ และมีเป้าหมายเดียวกัน 4. ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารบอกจุดประสงค์ในการรับมือกับภาวะวิกฤติได้อย่างชัดเจน 5. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงวิธีการรับมือกับภาวะวิกฤติได้อย่างละเอียด 6. ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารสร้างแรงจูงใจกับผู้บังคับบัญชาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ภาวะวิกฤติ

1.4.2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการกล่าวถึงทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ดังนี้
 มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 16) กล่าวว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ทักษะกระบวนการคิดทางสมองในการแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูล หรือสิ่งเร้าได้อย่างเป็นระบบ จากส่วนย่อย ๆ ไปหาส่วนใหญได้อย่างเป็นองค์รวม คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่เป็นแบบอย่าง และกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

นิภาธร มุลกุณี (2561, หน้า 6) กล่าวว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมของกระบวนการทำงานและความสัมพันธ์ของงานในโรงเรียน ตลอดจนสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

นิภาพร รอดโพธิ์ (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำ หรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์นโยบาย จุดมุ่งหมาย ขอบข่ายงาน และระบบงานภายในสถานศึกษา ตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความสามารถ คิดสร้างสรรค์ โดยไม่ยึดติดกับหลักการ หรือข้อจำกัดเดิม และประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม และแก้ไขปัญหาอย่างได้ผลก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการคิดวิเคราะห์แยกแยะอย่างเป็นระบบ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น คิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ คิดริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน คิดถึงผลดีและผลเสียที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งสามารถกำหนดพฤติกรรมตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมตัวบ่งชี้
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการคิดวิเคราะห์แยกแยะอย่างเป็นระบบ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น คิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ คิดริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน คิดถึงผลดีและผลเสียที่อาจเกิดขึ้น	1. ผู้บริหารโรงเรียนคิดวิเคราะห์แยกแยะได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติในโรงเรียน 2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติในโรงเรียน 3. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่มในการเริ่มต้นปฏิบัติกิจกรรมใหม่ ๆ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติ

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมตัวบ่งชี้
		4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตามประเมินผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤติ 5. ผู้บริหารโรงเรียนคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ 6. ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึงผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤติ

1.4.3. ทักษะการแก้ปัญหา

นักวิชาการกล่าวถึงทักษะการแก้ปัญหา ดังนี้

ชญาภรณ์ เอกธรรมสุทธิ (2559, หน้า 112) กล่าวว่า ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง ทักษะการเลือกใช้แนวทางการแก้ปัญหาโดยอาศัยทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ในการพิจารณาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหารวมทั้งใช้ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการตัดสินใจที่จะเลือกวิธีการแก้ปัญหาอย่างถูกต้องเหมาะสม

ปาริฉัตร ศรีศิริกุล (2559, หน้า 51) กล่าวว่า ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง ทักษะการหาแนวทางแก้ปัญหาให้ตรงประเด็นได้ แก้ปัญหาที่องค์การผู้บริหาร ทีมงานหรือสมาชิกในทีมซึ่งบริหารต้องเรียนรู้และใช้แนวทางข้างต้นเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและสร้างทีมงานให้ตรงเป้าหมายต่อไป

อัญชิษฐา ประสันใจ (2565, หน้า 19) กล่าวว่า ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง การแก้ไขปัญหาจากสภาวะเหตุการณ์หรือสถานการณ์ชั่วคราวที่ไม่ได้คาดคิดอย่างกระทันหัน โดยการใช้ทักษะความรู้และประสบการณ์ ใช้วิจารณญาณ ปฏิภาณไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหา เชื่อมโยงเหตุการณ์ ก่อนหลังได้อย่างตรงประเด็น ไม่ซับซ้อน และมองหาโอกาสช่องทางในการพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส

สรุปได้ว่า ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์

มีกระบวนการแก้ไขปัญหเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ แก้ปัญหาอย่างตรงจุดถูกต้อง
 แก้ปัญหาทันทีเมื่อเจอปัญหา จัดลำดับความสำคัญของการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ
 ปรับปรุงแนวทางแก้ไขปัญหอย่างต่อเนื่องใช้วิจารณญาณ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญห
 ซึ่งสามารถกำหนดพฤติกรรมตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของทักษะการแก้ปัญหได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะการแก้ปัญห

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมตัวบ่งชี้
ทักษะการ แก้ปัญห	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกใช้ วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหที่เหมาะสม สถานการณ์ มีกระบวนการแก้ปัญหเป็นขั้นตอนและ เป็นระบบ แก้ปัญหอย่างตรงจุดถูกต้อง แก้ปัญหทันที เมื่อเจอปัญห จัดลำดับความสำคัญของการแก้ไข ปัญหอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงแนวทางแก้ไขปัญห อย่างต่อเนื่อง ใช้วิจารณญาณ ไหวพริบ ในการแก้ไข ปัญห	1. ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้ วิธีการหรือกระบวนการในการ แก้ปัญหได้เหมาะสม กับทุกสถานการณ์ 2. ผู้บริหารโรงเรียนมี กระบวนการแก้ปัญห เป็นขั้นตอน และเป็นระบบ 3. ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญห อย่างตรงจุดถูกต้อง 4. ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญห ทันทีเมื่อเจอปัญห 5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดลำดับ ความสำคัญของการแก้ไขปัญห อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง 6. ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงแนว ทางแก้ไขปัญหอย่างต่อเนื่อง 7. ผู้บริหารโรงเรียนมี วิจารณญาณ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญห 8. ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหได้ อย่างถูกต้องเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ ในสถานศึกษา

1.4.4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

นักวิชาการกล่าวถึงทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลดังนี้

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 16) กล่าวว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยี
 และใช้ดิจิทัล หมายถึง ทักษะการใช้เครื่องมือสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีได้อย่าง
 คล่องแคล่วสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์

ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสารการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจกรรม
สู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ
สร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา
ให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

นิภาธร มุลกุณี (2561, หน้า 7) กล่าวว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยี
และใช้ดิจิทัล หมายถึง การนำเครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอยู่ในปัจจุบัน
มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการบริหารสถานศึกษา และการทำงานร่วมกัน
หรือใช้เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน หรือระบบงานในสถานศึกษา ให้มีความทันสมัย
และมีประสิทธิภาพ

นิภาพร รอดไพบุลย์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยี
และใช้ดิจิทัล หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำ หรือการปฏิบัติ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาปรับใช้ใน
สถานศึกษาผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา
ในระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการสั่งการที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพ
โดยใช้เทคโนโลยี มีการพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมภายในสถานศึกษา

กาญจนา นามวงศ์ (2566, หน้า 12) กล่าวว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยี
และใช้ดิจิทัลว่า หมายถึง ลักษณะของผู้คนที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการได้
อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีไปสนับสนุนส่งเสริม และบูรณาการในการจัด
การศึกษา ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ ใช้เทคโนโลยีในการบริหาร
จัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างวิสัยทัศน์และส่งเสริมสนับสนุนการใช้
เทคโนโลยีบูรณาการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการบริหาร
สู่ความเป็นสากล มีความสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเอง และ
ผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค
ดิจิทัล

สรุปได้ว่า ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง
ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว
ใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการ
ทำงาน ใช้โปรแกรมการทำงานที่หลากหลายทันสมัยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเผยแพร่ข้อมูล
อย่างเหมาะสม นำเทคโนโลยีไปสนับสนุนส่งเสริมและบูรณาการในการจัดการศึกษา

ซึ่งสามารถกำหนดพฤติกรรมตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมตัวบ่งชี้
ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว ใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการระดมทุนการทำงาน ใช้โปรแกรมการทำงานที่หลากหลายทันสมัยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเผยแพร่ข้อมูลอย่างเหมาะสม นำเทคโนโลยีไปสนับสนุนส่งเสริมและบูรณาการในการจัดการศึกษา	1. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ 2. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ 3. ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการระดมทุนการทำงานอย่างสม่ำเสมอในภาวะวิกฤติ 4. ผู้บริหารโรงเรียนใช้โปรแกรมการทำงานที่หลากหลายและทันสมัยในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ 5. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ 6. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนส่งเสริมและบูรณาการในการจัดการศึกษาในภาวะวิกฤติ

1.5 แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร

โรงเรียน

นักวิชาการกล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักการบริหารวิกฤติของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลายหลายและมีความแตกต่างกัน ดังนี้

สุขยีน เทพทอง (2563, หน้า 18-20) ได้ให้แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ทำให้เป็นเรื่องง่าย ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เช่น เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีกระบวนการ วิธีการต่าง ๆ อาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา บุคลากรที่มีพื้นฐานและความสามารถแตกต่างกัน สิ่งที่ผู้นำพึงกระทำคือ ต้องแสดงให้เห็นว่าสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นที่องค์กรนำมาติดตั้งหรือปรับเปลี่ยนนั้น เป็นเรื่องง่าย โดยการ “ทำให้ดูเป็นตัวอย่าง” ตัวอย่างเช่น การประชุมออนไลน์ ก่อนที่ใครจะคิดว่ายาก ให้หัวหน้านัดประชุมออนไลน์บ่อย ๆ ให้ผู้บริหารทำให้ดูว่าเป็นเรื่องง่าย ๆ ไม่ได้มีความยาก

2. ไม่กล่าวถึงปัญหา หากผู้บริหารเป็นกล่าวถึงปัญหา ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมที่จะสนับสนุน และจะทำให้สิ่งที่พยายามเปลี่ยนอยู่ไม่สมบูรณ์ ผู้บริหารจะต้องไม่ตื่นตระหนก

3. เป็นผู้อำนวยความสะดวก ปัญหาให้แก้ไขในยามวิกฤติ หากมีปัญหาหรือติดขัดอย่างไร ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแจ้งผู้บริหารโดยตรง การอำนวยความสะดวกสามารถทำได้โดยการสนับสนุนเบื้องหน้าหรือการสนับสนุนอยู่ข้างหลังโดยไม่จำเป็นต้องแสดงตัวทำอย่างไรให้งานดำเนินไปได้อย่างสำเร็จซึ่งอาจทดลองให้บุคคลกรหาทางแก้ไข ส่งเสริม ชมเชยแก่คนที่ทำงานสำเร็จ คนที่มีความพยายามในด้านที่เป็นโอกาส

ปรีดี นกุลสมปรารณา (2563, ออนไลน์) ได้ให้แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนเมื่อใดก็ตามที่เกิดภาวะวิกฤติขึ้นองค์กรจำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการสื่อสาร ทั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและมีความเหมาะสมกับเหตุการณ์นั้น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติในลำดับต่อไป

2. เลือกกลยุทธ์ในการตอบโต้วิกฤติการเลือกกลยุทธ์นั้นก็ต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3. วางแผนสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุก ๆ การเกิดเหตุการณ์วิกฤติขึ้นนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารกับทั้งคนภายในองค์กร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด อาทิ พนักงาน ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อในเหตุการณ์วิกฤติ คู่ค้า สื่อมวลชน และมีผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อสร้างสัมพันธอันดี และต้องยึดความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่ตั้งซึ่งควรปฏิบัติดังนี้แยกกลุ่มเป้าหมายในการรับข้อมูลข่าวสารให้ชัดเจน การสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม นั้นจำเป็นต้องแยกประเภทเนื้อหาข่าวสารที่

เหมาะสม กับความต้องการในแต่ละกลุ่ม เตรียมเนื้อหาหรือสิ่งที่จะพูดให้พร้อม ที่ต้องมีความกระชับ ชัดเจน สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสมที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจ และผู้แถลงการณ์การตั้งทีมงานที่เกี่ยวข้องกับการรับมือ ในภาวะวิกฤตินั้นเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติการต่าง ๆ รวมถึงประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้แถลงการณ์ในภาวะวิกฤติ ซึ่งจำเป็นต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ ทีมงานต้องมีอำนาจอย่างเต็มที่ ในการจัดการกับภาวะวิกฤติ เพราะวิกฤตินั้นเป็นเรื่องที่รอไม่ได้ การให้อำนาจเด็ดขาดในการบริหารจัดการ จะทำให้เกิดความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้นผู้แถลงการณ์ต้องมีความเชี่ยวชาญ และความชำนาญในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี และมีมีภาพลักษณ์ที่ดูจริงจัง ทีมงานต้องมีสภาวะทางอารมณ์ที่มั่นคง ทำงานภายใต้แรงกดดันอย่างมหาศาลกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งทีมงานต้องมีข้อมูลข้อเท็จจริง และทำความเข้าใจสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ให้ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง วิธีการดำเนินการที่จะเสริมสร้างหรือพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน เช่น ทำให้เป็นเรื่องง่าย ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไม่กล่าวถึงปัญหา และคอยเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการแก้ไขปัญหา กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนในการแก้ปัญหาในภาวะวิกฤติ และทำความเข้าใจสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ให้ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้ กลอยใจ จันแหล่ (2558, หน้า 28) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงที่สังเกตได้ โดยมีเครื่องมือในการกำหนดและเกณฑ์การประเมินเพื่อนำผลที่ได้จัดเรียงลำดับความสำคัญ และนำข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา หรือสนองความต้องการของความแตกต่าง สภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงนั้น

ณัฐธิดา ภูบุญเพชร (2558, หน้า 35) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดผลลัพธ์ (Outcome Gaps) ระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน และนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อหาความต้องการจำเป็นที่แท้จริงมาใช้เพื่อแก้ปัญหา

พรพนา บัญชีโต (2558, หน้า 41) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่ของสภาพที่ควรจะเป็น แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจวางแผนและเพื่อแก้ปัญหาได้ตรงความต้องการที่แท้จริง

สมภัสสร บัวรอด (2559, หน้า 28) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการที่จะระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงใน ปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นจึงทำการประเมินและจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

ณภัสณัฐ คงคาร์ตัน (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวัง กับสภาพที่เป็นอยู่จริงแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ ประเมินผลของสิ่งที่เกิดขึ้นว่า สมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และเพื่อเป็นข้อมูลในการเลือกหรือหาวิธี แก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

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

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565, หน้า 22) กล่าวว่า กระบวนการในการประเมินการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนแก้ปัญหาและดำเนินงานให้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

เริงณรงค์ ดวงดีแก้ว (2565, หน้า 9) กล่าวว่า สภาพที่บุคคล ๆ หนึ่ง ประสงค์หรือต้องการอยากให้สิ่งที่ตัวเองคาดหวังเป็นไปตามเป้าหมายหรือสำเร็จในปริมาณหรือสภาพโดยใกล้ความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งหากไม่ได้หรือไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้แล้วก็จะทำให้ขาดความคล่อง หรือไม่ได้รับความสะดวกสบาย

ซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบทั้งในด้านบวกกับลบ

สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจ วางแผนและเพื่อแก้ปัญหาได้ตรงความต้องการที่แท้จริง กล่าวคือ สภาพที่บุคคล ๆ หนึ่งต้องการอยากให้อะไรที่ตัวเองคาดหวังเป็นไปตามเป้าหมายหรือสำเร็จในปริมาณหรือสภาพโดยใกล้ความเป็นจริงมากที่สุด จากนั้นจึงทำการประเมินและจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ศิริพร อาจักษณ์ (2557, หน้า 15) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ทรงสิริ วิชิรานนท์ และอรุณี อรุณเรือง (2559, หน้า 8) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จารินี อิ่มด้วง (2561, หน้า 104) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การมุ่งหาข้อมูล เพื่อแสวงหาแนวทางอย่างมุ่งมั่นในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาใด ๆ ที่ค้นพบเพื่อวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในแบบนั้นที่เคยเกิดขึ้น ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ความมุ่งมั่นที่ต้องการประเมินความต้องการจำเป็น จะสามารถสร้างให้ผู้ทำการประเมินทราบแนวทางและวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

กษมา แสนอ่อน (2562, หน้า 53) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การใช้ข้อมูลช่วยในการกำหนดแนวทางปฏิบัติจริงในการควบคุมออกแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย และมุ่งค้นหาข้อมูล ข้อเท็จจริง นำข้อเท็จจริงนั้นมาหาแนวทางพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสม

2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการกล่าวถึงประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

กลอยใจ จันแผล (2559, หน้า 34) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) และความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) ตามนิยามความแตกต่างและความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ

สุวิมล ว่องวานิช (2550, อ้างถึงใน บัญชาพิพัฒน์ โสตา, 2555, หน้า 40-41) กล่าวว่า การจัดประเภทของความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 4 ประเภท มีเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภทได้แก่ ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการขององค์กร วิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นขององค์กร ผู้รับหรือผู้ให้บริการ การสนองตอบ ความต้องการจำเป็น ลักษณะของข้อมูล แนวคิดเชิงเหตุและผล สิ่งที่ถูกประเมิน ลักษณะของข้อมูล ที่มาของข้อมูล ผลลัพธ์ของการดำเนินงาน สาระเนื้อหา บริบทของความต้องการจำเป็น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การจัดประเภทตามช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานขององค์กร
ความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกตามช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานขององค์กร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทเตรียมการ (Preparatory Type) ซึ่งดำเนินการเมื่อจะวางแผนงาน หรือผลผลิต และประเภทย้อนหลัง (Retrospective type) ดำเนินการเมื่อมีการนำแผนไปปฏิบัติและเกิดผลแล้ว

2. การจัดประเภทตามวิธีการประเมินจำแนกความต้องการจำเป็น
ตามวิธีการประเมิน แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ความต้องการจำเป็นปทัสถาน (Normative Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่เปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นอยู่จริงกับ มาตรฐาน(Standard) 2) ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Perceived needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดหรือนิยามโดยในทัศนะของผู้ถูกประเมิน 3) ความต้องการจำเป็นที่แสดงออก (Expressed Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่แสดงด้วยจำนวนของกลุ่มที่ต้องการได้รับการอย่างแท้จริงและ 4) ความต้องการจำเป็นเชิงสัมพัทธ์ (Relative Needs) เป็นความต้องการจำเป็นตามที่วัดจากความแตกต่างของบริการที่ปรากฏอยู่ในพื้นที่ต่างกัน เน้นที่ความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือพื้นที่ ไม่ใช่ความแตกต่างจากมาตรฐานที่ควรจะเป็น

3. การจัดประเภทตามแนวคิดความขาดแคลน คือการจำแนก

ความต้องการจำเป็นตามแนวคิดเชิงเหตุและผลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับผลงานหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance Needs) และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสิ่งทดลอง (Treatment Needs) เป็นการค้นหาความจริงเกี่ยวกับการทำงานที่ปกติหรือผิดปกติของกลไกหรือระบบต่าง ๆ ไม่ใช่การสำรวจความคิดเห็นว่ากลุ่มเป้าหมายต้องการอะไร เพราะผู้ถูกประเมินจริง ๆ ก็อาจไม่ทราบว่าความต้องการจำเป็นของตนเองที่แท้จริงคืออะไร

4. การจัดประเภทตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน สามารถจำแนก

ระดับของการประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับมีการกำหนดประเภทของความต้องการจำเป็นที่ต้องกำหนดดังต่อไปนี้

4.1 ระดับกลาง (Middle) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับปัจจัยป้อน (Inputs) และกระบวนการหรือวิธีการ (Processes) และผลผลิตที่เกิดขึ้นโดยทันที (Immediate products)

4.2 ระดับรวบยอด (Comprehensive) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับผลิตผล (Output) หรือบริการ (Services) เป็นความต้องการจำเป็นระดับองค์กร ซึ่งได้ให้บริการกับลูกค้าขององค์กร โดยรวมความต้องการเป็นระดับกลางไว้ด้วย

4.3 ระดับกลยุทธ์ (Strategic) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นระดับองค์รวม (Holistic level) โดยรวมความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวกับผลิตผล (Output) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นระดับรวบยอดและผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งองค์กรได้ให้บริการที่ส่งผลต่อสังคม

สรุปว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น มี 6 ประเภท คือ 1. ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) 2. ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) 3. ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการขององค์กร 4. วิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นขององค์กร 5. ผู้รับหรือผู้ให้บริการ และ 6. การสนองตอบความต้องการจำเป็น

2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการกล่าวถึงขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ครินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร (2558, หน้า 49) กล่าวว่า ขั้นตอนหลักในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Need Solution) โดยแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นทุกกิจกรรม 3) การกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Need Solution)

กลอยใจ จันแผล (2558, หน้า 37) กล่าวว่า ขั้นตอนหลักในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 1) ระยะที่หนึ่ง เป็นระยะก่อนการประเมินเป็นขั้นตอนของการสำรวจเพื่อวางแผน ทำการประเมินความต้องการจำเป็น โดยรวบรวมสิ่งที่ตระหนักว่าเป็นปัญหาหรือความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตหรือประเด็นที่สนใจที่จะพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมิน รวมทั้งกำหนดข้อมูลที่มีอยู่และเป็นข้อมูล ที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นที่มุ่งประเมินและทำการกำหนดข้อมูลที่จะรวบรวมแหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้ 2) ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างประเมินเป็นขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนดให้มีการกำหนด วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3) ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมินในระยะที่สองไปใช้ประโยชน์ โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ และนำเสนอผลการปฏิบัติงาน ทำการประเมินความต้องการจำเป็นและนำเสนอการรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น

แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาต่อไป

ณัฐธิดา ญบุญเพชร (2559, หน้า 39) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิค วิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำรายงานและผลการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความ

สมบูรณ์ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังต่อไป

สรุปว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงาน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือบุคคลเกี่ยวข้องที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น มีการกำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็นและแนวทางแก้ไขปัญหาดังต่อไป

2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการกล่าวถึงการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 28) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุและนำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาค่าของความต้องการจำเป็นของสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ต้องการพัฒนา มีความแตกต่างกันสูงเป็นไปได้ว่าควรได้รับการแก้ไขปัญหา ปรับปรุง หรือการพัฒนาเป็นลำดับแรก นอกจากนี้ ผลของการประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถนำไปกำหนดเป็นฐานข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการ ในด้านที่เกี่ยวข้องต่อไปได้ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ประชุมอบรม สัมมนา การสนับสนุนให้ไปทัศนศึกษาดูงานในประเทศ การนำเสนอข้อมูลผลงานทางวิชาการและการติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนด้านห้องสมุด ประกอบด้วย บริการถ่ายเอกสาร เพิ่มจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ วิดีทัศน์ ความรู้และการให้บริการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

สุวิมล ว่องวานิช (2558, หน้า 264-279) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือ เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือการให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว

ข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถามในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใด

หรือท่านมีความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (Solution Definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีการนี้ผู้เขียนนำเสนอการจัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากันจากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่ ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling – MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighing Procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighing Procedure PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรกโดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจํายรายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort)

การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ

สรุปว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญ เรียงด่วน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุและนำไปกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาค่า ของความต้องการจำเป็นของสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ต้องการพัฒนามีความ แตกต่างกันสูงเป็นไปได้ว่าควรได้รับการแก้ไขปัญา ปรับปรุง หรือการพัฒนาเป็นลำดับ แรก จัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อการนำไปวิเคราะห์ถึงสาเหตุและนำไปสู่การกำหนด แนวทางแก้ไขปัญา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะระบุความต้องการจำเป็น โดยการเก็บ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่เป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับสภาพที่เป็นจริงและระดับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำ ความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญด้วยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ซึ่งเป็นวิธีการหาค่าผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพที่ เป็นจริงหรือสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริง (D) เพื่อควบคุมขนาดของ ความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการ เปรียบเทียบ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

อลงกรณ์ อ้วนสวัสดิ์ (2563, หน้า 2-3) ได้ทำการวิจัยเรื่องผู้นำในภาวะ วิกฤตการแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับการจัดการในภาวะวิกฤตระดับ จังหวัดของประเทศไทย: กรณีศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะผู้นำใน ภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในระดับจังหวัด มี 6 คุณลักษณะหรือทักษะ ได้แก่ 1) คุณลักษณะหรือทักษะในการประเมินสถานการณ์ 2) คุณลักษณะหรือทักษะในการจัดลำดับความสำคัญ 3) คุณลักษณะหรือทักษะในการ ตัดสินใจ 4) คุณลักษณะหรือทักษะในการสร้างความร่วมมือ 5) คุณลักษณะหรือทักษะใน การสื่อสาร และ 6) คุณลักษณะหรือทักษะทางความคิดยืดหยุ่น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ

ในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในระดับจังหวัด มี 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาคเอกชนที่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของภาครัฐ (ผู้มีอิทธิพลในพื้นที่) และ 2) ความร่วมมือของภาคประชาชน เงื่อนไขที่ส่งเสริมให้ผู้นำในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในระดับจังหวัด มี 2 เงื่อนไข ได้แก่ 1) การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและมีบทลงโทษ และ 2) การประชาสัมพันธ์เชิงรุกและเชิงรับ และผลสืบเนื่อง ที่เกิดขึ้นจากการจัดการภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในระดับจังหวัดด้านหน่วยงานภาครัฐ มี 2 ประการ ได้แก่ 1) การบูรณาการทำงานร่วมกัน และ 2) ความภาคภูมิใจในงาน

วุฒินัน จันทร์มา (2564, หน้า 1-2) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการการสื่อสารในภาวะวิกฤติไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักประชาสัมพันธ์ เขต 7 จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์ไวรัสโคโรนา 2019 มีคุณค่าของข่าวสูง มีการนำเสนอข่าวเหตุการณ์อย่างรวดเร็ว และน่าสนใจ โดยการรายงานเกี่ยวกับจำนวนผู้ติดเชื้อ จำนวนผู้เสียชีวิต และความร้ายแรงของโรคทำให้ประชาชนเกิดความตื่นตัวในการดูแล ป้องกันตนเองไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโรคร้ายแรงที่สามารถติดต่อกันได้ง่ายจึงเป็นเหตุการณ์ที่ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่อยู่ใกล้ตัวมาก และมีผลกระทบ (consequence or impact) ต่อประชาชนเป็นจำนวนมากทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการดำรงชีวิต และพบว่า การจัดการการสื่อสารในภาวะวิกฤติไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักประชาสัมพันธ์ เขต 7 จันทบุรี มีการดำเนินการตามแผนงานอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันความสับสนของข้อมูลข่าวสาร และมีการนำสื่อออนไลน์ Face Book Fan Page มาใช้เสริมสื่อวิทยุกระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์ซึ่งเป็นสื่อหลักของสำนักประชาสัมพันธ์ เขต 7 จันทบุรี เพื่อตอบสนองต่อความต้องการข้อมูลข่าวสารของประชาชนอย่างรวดเร็วทันเวลา

อติพร นิลขำ (2565, หน้า 1-16) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติไวรัสโคโรนา 2019 สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติไวรัสโคโรนา 2019 สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านการป้องกันและลดผลกระทบ มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การเตรียมพร้อมรับมือการจัดการในภาวะวิกฤติ และการจัดการหลังภาวะวิกฤติ มีการปฏิบัติในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์โมเดล องค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติไวรัสโคโรนา 2019 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ โดย องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบสูงสุดคือ การป้องกันและลดผลกระทบ รองลงมาคือการเตรียมพร้อมรับมือ การจัดการในภาวะวิกฤต และการจัดการหลังภาวะวิกฤต 3) ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความ ถูกต้อง และการนำไปใช้ประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Grasser (2023, p. 5) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างความรู้สึกรู้สึกและการสื่อสารในภาวะวิกฤต วิธีที่ผู้นำโรงเรียนสื่อสารในช่วงเวลาวิกฤต ผลการวิจัยพบว่า จากทั่วสหรัฐอเมริกาที่นำโรงเรียนผ่านเหตุการณ์วิกฤตหนึ่งเหตุการณ์ขึ้นไปวิกฤตการณ์ดังกล่าวมีความสำคัญพอที่จะขัดขวางวันเรียนของโรงเรียนทั้งหมด โดยข้อมูลจากแบบกึ่งโครงสร้างการสัมภาษณ์ตลอดจนการวิเคราะห์นโยบายระดับแผนกส่งผลให้มี 5 หัวข้อ ได้แก่โรงเรียน ผู้นำอาศัยประสบการณ์ อารมณ์ และ/หรือนโยบายเพื่อทำความเข้าใจวิกฤต นโยบายและความสัมพันธ์เป็นกรอบว่าผู้นำโรงเรียนสื่อสารอะไรและอย่างไรในช่วงวิกฤตขาดการประสานงานทำให้ความพยายามในการสื่อสารตึงเครียดและเวลาในการฟื้นตัว คุณลักษณะเชิงนิสัยและความสัมพันธ์ของผู้นำโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพของวิกฤตการณ์ของพวกเขาการสื่อสารนโยบายขาดการพิจารณาโดยตรงและแนวปฏิบัติ การฝึกซ้อมเพื่อรับมือภาวะวิกฤตการสื่อสาร สนับสนุนความร่วมมือที่เพิ่มขึ้นระหว่างฝ่ายโรงเรียนและโรงเรียนอีกด้วยตลอดจนเพิ่มความร่วมมือระหว่างแผนกโรงเรียน และภายนอกหน่วยงาน บทบาทของผู้นำโรงเรียนในภาวะวิกฤตได้รับการพิสูจน์แล้วว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตและการสื่อสารในภาวะวิกฤตอย่างมาก

Debes (2024, pp. 638–352) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูต่อการจัดการภาวะวิกฤตในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมพร้อมรับมือภาวะวิกฤต เกี่ยวข้องกับการวางแผน การฝึกอบรม และการปฏิบัติ ดังนั้น โรงเรียนจึงสามารถปรับปรุงการจัดการภาวะวิกฤตผ่านแง่มุมบังคับของการวางแผน การฝึกอบรม และการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนล่วงหน้าและแผนวิกฤตที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการวิกฤตการศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดระดับการเตรียมพร้อมรับมือภาวะวิกฤตของครูในโรงเรียนมัธยมต้นในสาธารณรัฐไชปรัสเหนือ การรับรู้ของครูเกี่ยวกับสถานการณ์วิกฤตในโรงเรียนในสาธารณรัฐไชปรัสเหนือมีผลกระทบเพียงเล็กน้อยต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ในขณะเดียวกัน การรับรู้ของครู

เกี่ยวกับการจัดการสถานการณ์วิกฤติด้วยการปฏิบัติที่เพียงพอ ครูก็เก่งมากในการจัดการสถานการณ์วิกฤติด้วยการปฏิบัติที่เพียงพอ ดังนั้น การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมในการให้บริการประเภทที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยยังสูงมากในบริบทของสาธารณรัฐไซปรัสเหนือ ระดับการเตรียมพร้อมรับมือภาวะวิกฤติของครูสามารถประเมินได้ในประเทศต่าง ๆ

สรุปว่า งานวิจัยการจัดการภาวะวิกฤติในโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการวางแผน การฝึกอบรม และการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแผนรับมือที่เหมาะสม และสนับสนุนการฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการภาวะวิกฤติที่มีประสิทธิภาพและสร้างความปลอดภัยให้กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง เรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของ
ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

**ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก**

**1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก**

1.1.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับทักษะการจัดการภาวะ
วิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย แหล่งข้อมูล 10 แหล่ง ดังนี้ บุญเกียรติ
วิสิทธิ์ภาค และสุนันทา เสียงไทย (2562); พิริยา นิवासานนท์ และจิรศักดิ์ สุรงค์พิพรรณ
(2063); โชษิตา ศิริมัน. (2564); ธวัชชัย บัววัฒน์ (2564); ยุทธพงษ์ จักรคม และวิยุทธ์
จำรัสพันธุ์ (2565); วิทยา ศิริกุลไพศาล และธีรศักดิ์ อุบไมยอริชัย (2565); อัญชิษฐา
ประสันใจ (2565); Driscoll (2018); Adecco (2020); Hazaa (2020).

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ แบบสังเคราะห์
องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูล โดยใช้แบบสังเกตแบบอิสระที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเกตแบบอิสระที่เก็บจากการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน มาสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 40 ของความถี่ทั้งหมด และนำผลที่ได้จากการสังเกตองค์ประกอบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่อไป

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.2.1.1 นักวิชาการ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป วุฒิการศึกษาปริญญาเอกทางด้านบริหาร การศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาปริญญาโท ด้านบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2.1.3 ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาปริญญาโท ด้านการศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้
เกณฑ์การให้คะแนนประยุต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale)
และบุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของ
ผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของ
ผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของ
ผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของ
ผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของ
ผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะ
เพิ่มเติม

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามองค์ประกอบทักษะ
การจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1.2.3.1 ขอนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.3.2 ผู้วิจัยนำเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามส่งไปด้วยตนเอง
โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่
ผู้วิจัยจะสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้า
ไม่น้อยกว่า 7 วัน

1.2.3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่นัดหมายไว้ และรวบรวมผล
การตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ความถี่

และร้อยละ

1.2.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความเหมาะสม
องค์ประกอบ ที่ได้จากแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553,
หน้า 21)

4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบความทักษะการจัดการภาวะ
วิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบ
ที่มีความเหมาะสม

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นใน
การพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงาน ตามลำดับขั้นตอนรายละเอียด
ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ปีการศึกษา 2567
ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 143 คน ครู 690 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 833 คน

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567, ออนไลน์)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 275 คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, p.608,อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดี, 2551, หน้า 191) จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 76 คน และครูจำนวน 199 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลาย ขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของโรงเรียนแต่ละศูนย์เครือข่าย ซึ่งได้จำนวน 76 โรงเรียน จาก 143 โรงเรียน ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 1 จำนวน 11 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 6 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 2 จำนวน 1 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 1 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 จำนวน 8 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 4 จำนวน 8 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 5 จำนวน 10 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 จำนวน 5 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 3 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 7 จำนวน 9 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 8 จำนวน 8 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 9 จำนวน 10 โรงเรียน
เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 10 จำนวน 4 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 11 จำนวน 6 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่าง 3 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 12 จำนวน 7 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 13 จำนวน 7 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 14 จำนวน 10 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 15 จำนวน 4 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 16 จำนวน 12 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่าง 6 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 17 จำนวน 9 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 18 จำนวน 4 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 19 จำนวน 7 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 โรงเรียน

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 20 จำนวน 3 โรงเรียน

เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับ

สลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของโรงเรียนในข้อ 1) ซึ่งได้จำนวน 76 คน

3) ใช้โรงเรียนที่เป็นหน่วยสุ่มครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบเจาะจง ใช้เกณฑ์ร้อยละ 52 ซึ่งจะได้จำนวนครู 199 คน

ดังนั้น ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 265 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 275 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 76 คน และครูจำนวน 199 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนครเขต 2

ศูนย์อำนวยความสะดวก	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ศูนย์เครือข่ายที่ 1	1	โรงเรียนบ้านสร้างฟาก	1	4	5	1	2	3
	2	โรงเรียนบ้านกุดนาขาม(เชิดชูวิทยาสาร)	1	13	14	1	7	8
	3	โรงเรียนบ้านแกดำ	1	2	3	1	1	2
	4	โรงเรียนบ้านหนองฮ้างหลวง	1	3	4	1	2	3
	5	โรงเรียนบ้านหนองจาน	1	3	4	1	2	3
	6	โรงเรียนบ้านหนองน้อย	1	5	6	1	3	4
ศูนย์เครือข่ายที่ 2	7	โรงเรียนบ้านหนองบัวบาน	1	3	4	1	2	3
ศูนย์เครือข่ายที่ 3	8	โรงเรียนบ้านนาโน	1	2	3	1	1	2
	9	โรงเรียนบ้านโนนอุดม	1	4	5	1	2	3
	10	โรงเรียนบ้านโคก	1	6	7	1	3	4
	11	โรงเรียนบ้านเสาชวิญญูถก้อม	1	4	5	1	2	3
ศูนย์เครือข่ายที่ 4	12	โรงเรียนบ้านภูเพ็ก	1	3	4	1	2	2
	13	โรงเรียนบ้านสมสะอาด	1	5	6	1	3	4
	14	โรงเรียนบ้านหนองหวาย	1	4	5	1	2	3
	15	โรงเรียนบ้านเปือย	1	5	6	1	3	4
ศูนย์เครือข่ายที่ 5	16	โรงเรียนบ้านช้างมิ่ง	1	5	6	1	3	4
	17	โรงเรียนบ้านท่าสองคอน	1	5	6	1	3	4
	18	โรงเรียนบ้านนาตากาง	1	6	7	1	3	4
	19	โรงเรียนบ้านสร้างหินวิทยานุเคราะห์	1	4	5	1	2	3
	20	โรงเรียนบ้านม่วงไข่บ้านเม็ก(โพธิ์ชัยวิทยา)	1	4	5	1	2	3
ศูนย์เครือข่ายที่ 6	21	โรงเรียนบ้านนาขามผดุงวิทยา	1	2	3	1	1	2
	22	โรงเรียนบ้านดอนกอย	1	5	6	1	3	4
	23	โรงเรียนบ้านสว่าง	1	5	6	1	3	4

ตาราง 6 (ต่อ)

ศูนย์อำนวยความสะดวก	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ศูนย์เครือข่ายที่ 7	24	โรงเรียนบ้านสร้างสุข	1	2	3	1	1	2
	25	โรงเรียนบ้านนาแยง	1	2	3	1	1	2
	26	โรงเรียนบ้านสมสะอาด	1	4	5	1	2	3
	27	โรงเรียนบ้านหนองแคนโคกสะอาด	1	5	6	1	3	4
	28	โรงเรียนบ้านหนองบัว(สาขานาเชือก)	1	0	1	1	0	1
ศูนย์เครือข่ายที่ 8	29	โรงเรียนบ้านดอนคู	1	5	6	1	3	4
	30	โรงเรียนบ้านโคกสามัคคี	1	6	7	1	3	4
	31	โรงเรียนบ้านท่าลาด	1	1	2	1	1	2
	32	โรงเรียนบ้านสงเปลือย	1	5	6	1	3	4
ศูนย์เครือข่ายที่ 9	33	โรงเรียนบ้านผักตบ	1	5	6	1	3	4
	34	โรงเรียนบ้านโพนไผ่	1	7	8	1	4	5
	35	โรงเรียนบ้านห้วยบาง	1	8	9	1	4	5
	36	โรงเรียนบ้านหนองแวง	1	6	7	1	3	4
	37	โรงเรียนบ้านธาตุกุดพร้าว	1	6	7	1	3	4
ศูนย์เครือข่ายที่ 10	38	โรงเรียนบ้านดอนส้มโฮงวิทยาคม	1	7	8	1	4	5
	39	โรงเรียนบ้านหนองแปน	1	2	3	1	1	2
ศูนย์เครือข่ายที่ 11	40	โรงเรียนบ้านไทยเจริญ	1	5	6	1	3	4
	41	โรงเรียนบ้านหันสมัย	1	3	4	1	3	4
	42	โรงเรียนบ้านหนองกุง	1	4	5	1	2	3
ศูนย์เครือข่ายที่ 12	43	โรงเรียนอภัยดำรงธรรม	1	4	5	1	2	3
	44	โรงเรียนบ้านโคกสะอาด	1	4	5	1	2	3
	45	โรงเรียนจงกลิตติขจรวิทยา	1	12	13	1	6	7
	46	โรงเรียนบ้านกุดแสง(ธาราประชาบำรุง)	1	5	6	1	3	4
ศูนย์เครือข่ายที่ 13	47	โรงเรียนบ้านดงจันทูหนองไผ่(ราษฎร์บำรุง)	1	6	7	1	3	4
	48	โรงเรียนบ้านบ่อร้าง (ผลานีวรรต)	1	4	5	1	2	3
	49	โรงเรียนบ้านโคกหนองกุง	1	5	6	1	3	4
	50	โรงเรียนบ้านค่านาดี	1	4	5	1	2	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ศูนย์อำนวยความสะดวกเครือข่าย	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ศูนย์เครือข่ายที่ 14	51	โรงเรียนชุมพลศึกษา	1	5	6	1	3	4
	52	โรงเรียนกุดจิกนาสมบูรณ์	1	4	5	1	2	3
	53	โรงเรียนบ้านดอนหัน	1	7	8	1	4	5
	54	โรงเรียนบ้านขาว	1	4	5	1	2	3
	55	โรงเรียนบ้านโคกสวัสดี	1	7	8	1	4	5
ศูนย์เครือข่ายที่ 15	56	โรงเรียนบ้านคำเจริญราษฎร์บำรุง	1	4	5	1	2	2
	57	โรงเรียนบ้านทุ่งปลากัด	1	8	9	1	4	3
ศูนย์เครือข่ายที่ 16	58	โรงเรียนบ้านดอนยานาง	1	4	5	1	2	2
	59	โรงเรียนบ้านหนองหว้า	1	5	6	1	3	1
	60	โรงเรียนบ้านโคกหลวง	1	5	6	1	3	2
	61	โรงเรียนบ้านคันชา	1	4	5	1	2	1
	62	โรงเรียนบ้านธาตุ	1	4	5	1	2	2
	63	โรงเรียนบ้านหนองหอย	1	1	2	1	1	2
ศูนย์เครือข่ายที่ 17	64	โรงเรียนบ้านนาเตียง	1	3	4	1	2	1
	65	โรงเรียนบ้านนางัว	1	5	6	1	3	2
	66	โรงเรียนบ้านโคกสีไค	1	5	6	1	3	2
	67	โรงเรียนชุมชนบ้านสร้างคูดอนเชียง	1	8	9	1	4	2
	68	โรงเรียนบ้านโพนงาม	1	1	2	1	1	2
ศูนย์เครือข่ายที่ 18	69	บ้านดงสวรรค์(คุรุราษฎร์รังสรรค์)	1	10	11	1	5	6
	70	บ้านหวาย	1	6	7	1	3	2
ศูนย์เครือข่ายที่ 19	71	บ้านคำไชยวาน	1	4	5	1	2	3
	72	บ้านคำสะแนน	1	6	7	1	3	3
	73	บ้านโคกสำราญ	1	7	8	1	4	1
	74	ชุมชนหนองย่างขึ้น	1	4	5	1	2	3
ศูนย์เครือข่ายที่ 20	75	บ้านโสกวังอ้อยหนู (ประชาสามัคคี)	1	8	9	1	4	1
	76	บ้านคำเม็ก	1	4	6	1	2	2
รวม			76	362	438	76	199	275

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบและประเมินความเหมาะสมในระยะที่ 1 ตามแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 70-71) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2
2. ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา และความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และข้อเสนอนแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
3. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอนแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วย
 - 3.1 อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป วุฒิการศึกษาปริญญาเอกทางด้านบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
 - 3.2 ผู้บริหารโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ด้านบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
 - 3.3 ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาปริญญาโท ด้านการศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
- 4) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ และตัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า แบบสอบถามมีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูจำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น นำไปหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไปและตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (วาริ เฟิงส์วีสต์, 2551, หน้า 258) มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

6.1 แบบสอบถามด้านสภาพที่เป็นจริงมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.71-0.93 และด้านสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.63-0.92

6.2 แบบสอบถาม และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (วาริ เฟิงส์วีสต์, 2551, หน้า 258) มีค่าความเชื่อมั่นสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 0.986 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.980

7) ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีหนังสือราชการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการตอบแบบสอบถาม

2.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือราชการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Education Area Management Support System) โดยในหนังสือราชการจะมี QR code ของแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างสามารถตอบแบบออนไลน์ พร้อมทั้งระบุเวลาให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ จำนวน 275 ฉบับ ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 275 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.3.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการ ดังนี้

2.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 65) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

2.4.2 จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้การคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 279)

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่

2.5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

2.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.5.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC)

2.5.2.2 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

2.5.2.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

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 ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงาน ตามลำดับขั้นตอนรายละเอียด
ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
มีคุณสมบัติ ดังนี้

3.1.1 อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ
ระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป วุฒิการศึกษาปริญญาเอกทางด้านบริหารการศึกษา
ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียน วิทย์ฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
มีวุฒิการศึกษาด้านบริหารการศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และประสบการณ์
ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.1.3 ครู วิทย์ฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
มีวุฒิการศึกษาด้านบริหารการศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และประสบการณ์
ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
แนวทางการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่แบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบ Dual-Response Format โดยผู้วิจัยได้
สร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด และการศึกษาจากงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อผู้ตอบ
แบบสอบถาม ตำแหน่ง และหน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบตอบสนองคู่ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (open-ended question)

3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1. เลือกองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 ที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวม มากำหนดแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรายละเอียดแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แหล่งข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เอกสาร ตำรา และงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. ร่างแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

4. นำร่างแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. จัดพิมพ์แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.3.2 จัดส่งร่างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองโดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจง แนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมายและสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.3.3 ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการ

ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์
หรือไม่ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 70-71)
ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะ
วิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะ
วิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะ
วิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะ
วิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะ
วิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

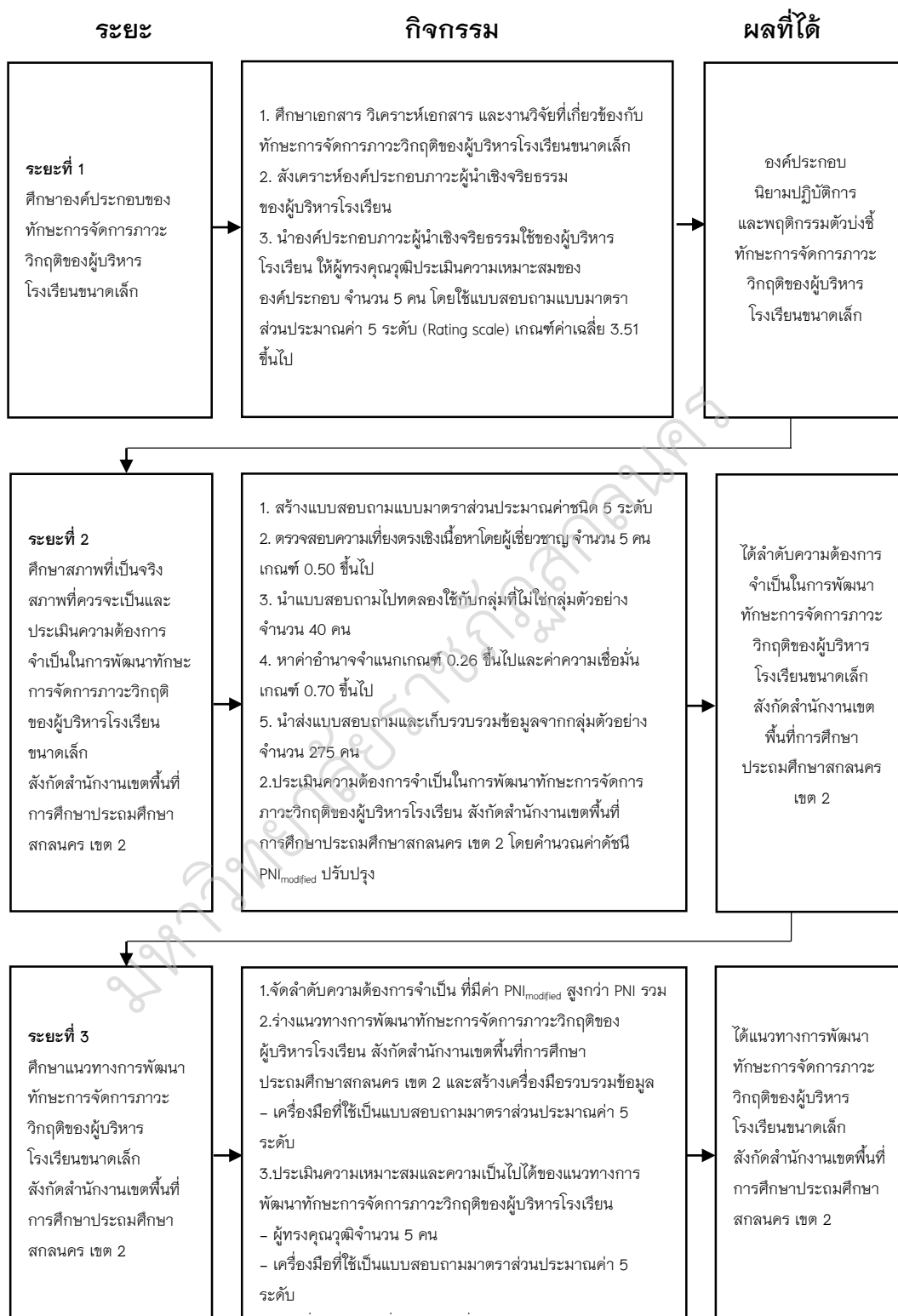
ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าแนวทางการพัฒนา
ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ
ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากคำถามปลายเปิด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ภาพประกอบ 3 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 7 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	สถิติที่ใช้ / เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ ทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของ ผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	1. สังเคราะห์องค์ประกอบทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง	ตาราง สังเคราะห์ องค์ประกอบ ทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของ ผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	-ความถี่ -ร้อยละ - IOC มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป	องค์ประกอบของ ทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของ ผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์	เมษายน ถึง พฤษภาคม พ.ศ.2567
	2. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ	-ค่าเฉลี่ย -ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สกลนคร เขต 2 ที่ผ่านการประเมิน ความเหมาะสม	
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น จริงสภาพที่ควรจะเป็นและ ประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา ทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของ ผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	1. ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	-ประชากร จำนวน 275 คน เป็นผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก 76 คนและ ครู 199คน -ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพที่ เป็นจริงและ สภาพที่ควรจะเป็น ของทักษะ การจัดการภาวะ วิกฤติของ ผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก	-ค่าเฉลี่ย -ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน -ค่าอำนาจ จำแนก -ค่าความเชื่อมั่น	ลำดับความ ต้องการจำเป็นใน การพัฒนาทักษะ การจัดการภาวะ วิกฤติของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	มิถุนายน ถึง กันยายน พ.ศ.2567
	2. ประเมินความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2		สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 มีลักษณะเป็นมา ตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ แบบการ ตอบสนองคู่	- PNI _{modified}	สกลนคร เขต 2	
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาและ ความเป็นไปได้ ของทักษะการ จัดการภาวะ วิกฤติของ ผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	1. จัดลำดับความต้องการจำเป็น ที่มีค่า PNI _{modified} สูงกว่า PNI _{modified} ภาพรวม		แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ	- PNI _{modified}	แนวทางการพัฒนา ทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	ตุลาคม พ.ศ.2567 ถึง มีนาคม พ.ศ. 2568
	2. ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล			-ความถี่ -ร้อยละ -ค่าเฉลี่ย		
	3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบประเมิน ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนว ทางการพัฒนา	-ค่าเฉลี่ย -ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน -การวิเคราะห์ เชิงเนื้อหาโดย คำถามปลายเปิด		

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$PNI_{modified}$ แทน ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified

Priority Need Index) ด้วยสูตร $(PNI_{modified}) = (I - D) / D$

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

1.1 องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้ได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น 10 แหล่ง ซึ่งสามารถสังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะการแก้ปัญหา และ 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายละเอียดดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ที่	ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ทักษะการสื่อสาร	5.00	0.00	มากที่สุด
2	ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	5.00	0.00	มากที่สุด
3	ทักษะการแก้ปัญหา	5.00	0.00	มากที่สุด
4	ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม		5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	76	27.64
ครู	199	72.36
รวม	275	100
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	170	61.82
ปริญญาโท	88	32.00
ปริญญาเอก	17	6.18
รวม	275	100
3. ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 5 ปี	111	40.37
6 – 10 ปี	33	12.00
11 – 15 ปี	19	6.90
16 – 20 ปี	31	11.28
21 ปีขึ้นไป	81	29.45
รวม	275	100

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 275 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 72.36 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 61.82 และประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 40.37

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการ
ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 รายนาม

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. ทักษะการสื่อสาร						
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารชัดเจน เข้าใจง่ายเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	4.15	0.35	มาก	4.96	0.20	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารสถานการณ์ในสถานะที่ไม่ปกติได้อย่างตรงประเด็น	4.19	0.39	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจตรงกันในภาวะวิกฤติ และมีเป้าหมายเดียวกัน	4.18	0.39	มาก	4.96	0.20	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารบอกจุดประสงค์ในการรับมือกับภาวะวิกฤติได้อย่างชัดเจน	4.18	0.42	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงวิธีการรับมือกับภาวะวิกฤติได้อย่างละเอียด	4.14	0.39	มาก	4.95	0.22	มากที่สุด
1.6 ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ภาวะวิกฤติ	4.16	0.39	มาก	4.96	0.20	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.16	0.38	มาก	4.95	0.20	มากที่สุด
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์						
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนคิดวิเคราะห์แยกแยะได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดภาวะวิกฤติในโรงเรียน	4.17	0.38	มาก	4.94	0.23	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติในโรงเรียน	4.18	0.40	มาก	4.95	0.21	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่มในการเริ่มต้นปฏิบัติกิจกรรมใหม่ ๆ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	4.15	0.38	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤติ	4.13	0.37	มาก	4.96	0.20	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	4.14	0.37	มาก	4.96	0.20	มากที่สุด
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึงผลดีและผลเสีย ที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤติ	4.16	0.39	มาก	4.95	0.23	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.15	0.38	มาก	4.95	0.21	มากที่สุด
3. ทักษะการแก้ปัญหา						
3. 1. ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการใน การแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์	4.15	0.41	มาก	4.94	0.23	มากที่สุด
3. 2. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหาเป็น ขั้นตอน และเป็นระบบ	4.14	0.41	มาก	4.93	0.27	มากที่สุด
3. 3. ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหาอย่างตรงจุดถูกต้อง	4.16	0.38	มาก	4.94	0.23	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหาทันทีเมื่อเจอปัญหา	4.15	0.37	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนจัดลำดับความสำคัญของการแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.14	0.39	มาก	4.96	0.20	มากที่สุด
3.6 ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงแนวทางแก้ไขปัญหาย่าง ต่อเนื่อง	4.14	0.36	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
3.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีวิจารณ์ญาณ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหา	4.13	0.36	มาก	4.95	0.20	มากที่สุด
3.8 ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิด ภาวะวิกฤติในสถานศึกษา	4.12	0.34	มาก	4.95	0.21	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.14	0.37	มาก	4.94	0.22	มากที่สุด
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล						
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ อย่างคล่องแคล่วในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ	4.12	0.34	มาก	4.93	0.28	มากที่สุด
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการบริหาร อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	4.15	0.37	มาก	4.95	0.24	มากที่สุด
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ใน กระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอในภาวะวิกฤติ	4.14	0.37	มาก	4.93	0.30	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนใช้โปรแกรมการทำงานที่ หลากหลายและทันสมัยในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ	4.09	0.35	มาก	4.94	0.25	มากที่สุด
4.5 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ ข้อมูลอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	4.11	0.35	มาก	4.95	0.23	มากที่สุด
4.6 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุน ส่งเสริม และบูรณาการในการจัดการศึกษาในภาวะ วิกฤติ	4.14	0.36	มาก	4.95	0.24	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.12	0.35	มาก	4.94	0.25	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	1.14	0.27	มาก	4.95	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 10 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการ
ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 พบว่า

1. สภาพที่เป็นจริงของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า
ทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะการ
สื่อสาร ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.38) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.38) ทักษะการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.37)
และ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.35) ตามลำดับ

2. สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า
ทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ทักษะการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.95, S.D.= 0.20) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.95, S.D.= 0.21) ทักษะการแก้ปัญหา ($\bar{X}$ = 4.94, S.D.= 0.22) และ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.94, S.D.= 0.25) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีรายละเอียดดังตาราง 11-15

ตาราง 11 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
1. ทักษะการสื่อสาร	4.16	4.95	0.190	4
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิด สร้างสรรค์	4.15	4.95	0.192	3
3. ทักษะการแก้ปัญหา	4.14	4.94	0.194	2
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.12	4.94	0.198	1
รวม	4.14	4.95	0.196	-

จากตาราง 11 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในภาพรวมพบว่า ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.196 (PNI_{modified} = 0.196) เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีค่า PNI_{modified} = 0.198 ทักษะการแก้ปัญหา มีค่า PNI_{modified} = 0.194 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์

มีค่า $PNI_{modified} = 0.192$ และทักษะการสื่อสาร มีค่า $PNI_{modified} = 0.190$ ตามลำดับ โดยพบว่าองค์ประกอบที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ รวม มี 1 องค์ประกอบ คือ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

ตาราง 12 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะการสื่อสาร

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
ด้านทักษะการสื่อสาร				
1. ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารชัดเจน เข้าใจง่ายเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	4.15	4.96	0.195	2
2. ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารสถานการณ์ในสถานะที่ไม่ปกติได้อย่างตรงประเด็น	4.19	4.96	0.184	5
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจตรงกันในภาวะวิกฤติ และมีเป้าหมายเดียวกัน	4.18	4.96	0.187	4
4. ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารบอกจุดประสงค์ในการรับมือกับภาวะวิกฤติได้อย่างชัดเจน	4.18	4.96	0.187	4
5. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงวิธีการรับมือกับภาวะวิกฤติได้อย่างละเอียด	4.14	4.95	0.196	1
6. ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ภาวะวิกฤติ	4.16	4.96	0.192	3
รวม	4.16	4.95	0.190	-

จากตาราง 12 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะการสื่อสาร พบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.190 ($PNI_{modified} = 0.190$) เมื่อเรียงลำดับการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงวิธีการรับมือกับภาวะวิกฤติได้อย่างละเอียด ($PNI_{modified} = 0.196$)และมีค่าต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารสถานการณ์ในสถานะที่ไม่ปกติได้อย่างตรงประเด็น ($PNI_{modified} = 0.184$)

ตาราง 13 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์				
1. ผู้บริหารโรงเรียนคิดวิเคราะห์แยกแยะได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดภาวะวิกฤติในโรงเรียน	4.17	4.94	0.185	5
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติในโรงเรียน	4.18	4.95	0.184	6
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่มในการเริ่มต้นปฏิบัติกิจกรรมใหม่ ๆ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	4.15	4.96	0.195	3
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตามประเมินผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤติ	4.13	4.96	0.201	1
5. ผู้บริหารโรงเรียนคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	4.14	4.96	0.198	2
6. ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึงผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤติ	4.16	4.95	0.190	4
รวม	4.16	4.95	0.192	-

จากตาราง 13 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์พบว่ามีความต้องการจำเป็นรวมทั้งหมดเท่ากับ 0.192 ($PNI_{modified} = 0.192$) เมื่อเรียงลำดับการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตามประเมินผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤติ ($PNI_{modified} = 0.201$) และมีความต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติในโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.184$)

ตาราง 14 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ด้านทักษะการแก้ปัญหา

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
ด้านทักษะการแก้ปัญหา				
1. ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์	4.15	4.94	0.190	5
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอน และเป็นระบบ	4.14	4.93	0.191	4
3. ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหาอย่างตรงจุดถูกต้อง	4.16	4.94	0.188	6
4. ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหาทันทีเมื่อเจอปัญหา	4.15	4.93	0.188	6
5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดลำดับความสำคัญของการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.14	4.96	0.198	3
6. ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงแนวทางแก้ไขปัญหาย่างต่อเนื่อง	4.14	4.96	0.198	3
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิจารณ์ญาณ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหา	4.13	4.95	0.199	2
3.8 ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดภาวะวิกฤติในสถานศึกษา	4.12	4.95	0.210	1
รวม	4.14	4.94	0.194	-

จากตาราง 14 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะการแก้ปัญหา พบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นรวมทั้งหมดเท่ากับ 0.194 ($PNI_{modified} = 0.194$) เมื่อเรียงลำดับการจัดลำดับความสำคัญ ความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดภาวะวิกฤติในสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.210$) และมีค่าต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหายอย่างตรงจุดถูกต้อง และ ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหาทันทีเมื่อเจอปัญหา ($PNI_{modified} = 0.188$)

ตาราง 15 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการ
จัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ด้านทักษะทางเทคโนโลยี
และการใช้ดิจิทัล

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล				
1. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วในการ แก้ปัญหาภาวะวิกฤติ	4.12	4.93	0.197	3
2. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมี ประสิทธิภาพเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	4.15	4.95	0.193	5
3. ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงาน อย่างสม่ำเสมอในภาวะวิกฤติ	4.14	4.93	0.191	6
4. ผู้บริหารโรงเรียนใช้โปรแกรมการทำงานที่หลากหลายและ ทันสมัยในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ	4.09	4.94	0.208	1
5. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูลอย่าง เหมาะสมเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	4.11	4.95	0.204	2
6. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูลอย่าง เหมาะสมเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	4.14	4.95	0.196	4
รวม	4.12	4.94	0.198	-

จากตาราง 15 ผลการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา
ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล
พบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นรวมเท่ากับ 0.198 ($PNI_{modified} = 0.198$)
เมื่อเรียงลำดับการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร
โรงเรียนใช้โปรแกรมการทำงานที่หลากหลายและทันสมัยในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ
($PNI_{modified} = 0.208$) และมีค่าต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ
เผยแพร่ข้อมูลอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ ($PNI_{modified} = 0.191$)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการ

ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 2

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของ
ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต
2 ผู้วิจัยนำความปลอดภัยในโรงเรียน ที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น สูงกว่าค่า ค่าดัชนี
ความต้องการจำเป็น ภาพรวม มากำหนดเป็นประเด็นที่ต้องหาแนวทางการพัฒนา
ผลการวิจัยสรุปได้ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	PNI _{modified}	ลำดับ ความสำคัญ	ค่า PNI _{modified} สูงกว่าค่า PNI _{modified} รวม	สรุปผล
1. ทักษะการสื่อสาร	0.190	4	X	ไม่นำไปพัฒนา
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิด สร้างสรรค์	0.192	3	X	ไม่นำไปพัฒนา
3. ทักษะการแก้ปัญหา	0.194	2	X	ไม่นำไปพัฒนา
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	0.198	1	✓	ควรพัฒนา
รวม	0.196	-	-	-

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

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

จากตาราง 16 พบว่าทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาด
เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะทาง
เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล เป็นด้านที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ
จำเป็นสูงกว่าค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นภาพรวมจึงต้องหา
แนวทางในการพัฒนา

การหาแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาร่างแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล แล้วทำเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์เนื้อหา ดังตาราง 17

ตาราง 17 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

ข้อ	แนวทางการพัฒนา ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับ		แปลค่า	ระดับ		แปลค่า
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1) ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ							
1	ผู้บริหารโรงเรียนใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Google Classroom, Microsoft Teams หรือ Zoom ในการประสานงานระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
2	ผู้บริหารกำหนดให้มีการใช้โซเชียลมีเดียเชิงรุกเช่น Facebook, Tiktok, Instagram, YouTube หรือเว็บไซต์โรงเรียนเพื่ออัปเดตสถานการณ์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกสัปดาห์ สื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อรับข้อร้องเรียนต่างๆ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนจัดเวทีเสวนาออนไลน์ในศูนย์เครือข่ายของผู้บริหารเพื่อแบ่งปัน						

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนา ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับ ความเหมาะสม		แปลค่า	ระดับ ความเป็นไปได้		แปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
	ประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีใน วิกฤติ และหาแนวทางป้องกัน และการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติใน โรงเรียนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
2) ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ							
4	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ซอฟต์แวร์เช่น ERP (Enterprise Resource Planning) หรือ CRM (Customer Relationship Management) เพื่อ การจัดการข้อมูลกำกับติดตาม และตรวจสอบภายในองค์กรให้ เป็นระบบ	4.60	0.54	มากที่สุด	4.20	0.44	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีแหล่ง เรียนรู้แบบดิจิทัล เช่น วิดีโอการ สอน บทเรียนออนไลน์ หรือการ สอบผ่านระบบ E-learning ใน โรงเรียนเพื่อการบริหารจัดการ เรียนการสอนในภาวะวิกฤติ	4.40	0.54	มาก	4.40	0.54	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เครื่องมือการ จัดการโครงการ เช่น Trello, Asana หรือ Notion เพื่อการ จัดการ ติดตาม และตรวจสอบ การดำเนินงานทั้งในภาวะวิกฤติ หรือภาวะปกติ	4.00	0.70	มาก	4.00	0.70	มาก
3) ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการะบวนการทำงานในภาวะวิกฤติ							
7	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างกลุ่มสื่อสาร ในแอปพลิเคชัน เช่น LINE, WhatsApp, หรือ Telegram เพื่อให้ ข้อมูลสำคัญและติดตาม สถานการณ์แบบเรียลไทม์	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
8	ผู้บริหารใช้ระบบอีเมลหรือ แพลตฟอร์มการจัดการเอกสาร ออนไลน์ (เช่น Google Workspace)						

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนา ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับ ความเหมาะสม		แปลค่า	ระดับ ความเป็นไปได้		แปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
	สำหรับการส่งเอกสารและจัดการ งาน	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
9	ผู้บริหารมีการการจัดประชุม ออนไลน์และบริหารจัดการผ่าน ระบบดิจิทัลโดยใช้แพลตฟอร์มเช่น Microsoft Teams, Google Meet หรือ Zoom สำหรับการประชุม ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง	4.60	0.54	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
4) ผู้บริหารโรงเรียนใช้โปรแกรมการทำงานที่หลากหลายและทันสมัยในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ							
10	ผู้บริหารโรงเรียนใช้โปรแกรม OpenSIS: โปรแกรมช่วยให้ ผู้บริหารสามารถติดตามข้อมูล ผลการเรียน พฤติกรรม และการ พัฒนาการของนักเรียนได้อย่าง ละเอียด	4.20	0.44	มาก	4.20	0.44	มาก
11	ผู้บริหารใช้โปรแกรมในติดตาม และการจัดการโรงเรียน (School Management Software) เช่น Skooldio: ช่วยบริหารจัดการชั้น เรียน ตารางเรียน และข้อมูล นักเรียน School Bright: จัดการ ข้อมูลนักเรียน การเงิน และ สื่อสารกับผู้ปกครอง PowerSchool: ใช้ในโรงเรียนที่ ต้องการระบบที่ครอบคลุม	4.40	0.54	มาก	4.40	0.54	มาก
12	ผู้บริหารโรงเรียน SAP หรือ Trello: ใช้ในการติดตามการ จัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ, การจัดการอุปกรณ์						

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนา ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ผลการวิเคราะห์ ความเหมาะสม		ระดับความ เหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ ความเป็นไปได้		ระดับความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
	การเรียนการสอน, และการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตาม ผลการใช้งบประมาณและ ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และโปรแกรม School lunch โปรแกรมที่ใช้ใน งานธุรการต่าง ๆ	4.20	0.44	มาก	4.40	0.54	มาก
5) ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ							
13	ผู้บริหารโรงเรียนประกาศข่าว ผ่าน Facebook, Tiktok, Instagram, YouTube หรือเว็บไซต์ โรงเรียนเพื่อแจ้งเหตุการณ์วิกฤติ เช่น พายุ น้ำท่วม หรือเหตุการณ์ อื่น ๆ พร้อมให้คำแนะนำสำหรับ ชุมชนและผู้ปกครองเมื่อเกิดภาวะ วิกฤติ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
14	ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุม ออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม ใช้ Zoom หรือ Google Meet สำหรับ การประชุมร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษาและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจง เหตุการณ์และมาตรการรับมือ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
15	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำคู่มือการ รับมือสาเหตุและวิธีป้องกันที่ ถูกต้องของภาวะวิกฤติในรูปแบบ ไฟล์ PDF แล้วแจกจ่ายผ่าน เว็บไซต์หรืออีเมล ของกรรมการ สถานศึกษาและผู้ปกครอง ตลอดจน Facebook, Tiktok,	4.60	0.54	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนา ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับ ความเหมาะสม		แปลค่า	ระดับ ความเป็นไปได้		แปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
	Instagram, YouTube หรือเว็บไซต์ โรงเรียน						
6) ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการในการจัดการศึกษาในภาวะวิกฤติ							
16	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครู ฝึกทักษะดิจิทัล และใช้เทคโนโลยี ในการสอน เช่น การใช้เครื่องมือ การจัดการเรียนการสอน ออนไลน์ และการออกแบบ เนื้อหา เช่น Canva, YouTube เป็นต้น	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
17	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนด้าน งบประมาณการจัดการเรียนการ สอนออนไลน์ การใช้แพลตฟอร์ม การเรียนออนไลน์ เช่น Zoom, Google Meet, หรือ Microsoft Teams เพื่อให้จัดการเรียนการ สอนจากที่บ้านในช่วงวิกฤติ	4.60	0.54	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
18	ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการใช้ สื่อดิจิทัล วัสดุการสอน, เอกสาร อิเล็กทรอนิกส์, แอปพลิเคชันการ เรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ การสอนที่มีความหลากหลาย และดึงดูดนักเรียน เช่น จัดหาและ พัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
รวม		4.63	0.28	มากที่สุด	4.60	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 17 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเกี่ยวกับความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ต่อการเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63 , S.D. = 0.28) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60 , S.D. = 0.36)

ผู้วิจัยได้นำเป็นแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Google Classroom, Microsoft Teams หรือ Zoom ในการประสานงานระหว่างครู ผู้ปกครอง และ นักเรียน เมื่อเกิดภาวะวิกฤติ
2. ผู้บริหารกำหนดให้มีการใช้โซเชียลมีเดียเชิงรุกเช่น Facebook, Tiktok, Instagram, YouTube หรือเว็บไซต์โรงเรียน เพื่ออัปเดตสถานการณ์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกสัปดาห์ สื่อสารกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อรับข้อร้องเรียนต่าง ๆ
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดเวทีเสวนาออนไลน์ในศูนย์เครือข่ายของผู้บริหารเพื่อแบ่งปันประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีในวิกฤติ และหาแนวทางป้องกัน และการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติในโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
4. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ซอฟต์แวร์เช่น ERP (Enterprise Resource Planning) หรือ CRM (Customer Relationship Management) เพื่อการจัดการข้อมูลกำกับติดตาม และตรวจสอบภายในองค์กรให้เป็นระบบ
5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้แบบดิจิทัล เช่น วิดีโอการสอน บทเรียนออนไลน์ หรือการสอบผ่านระบบ E-learning ในโรงเรียนเพื่อการบริหารจัดการเรียนการสอนในภาวะวิกฤติ
6. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เครื่องมือการจัดการโครงการ เช่น Trello, Asana หรือ Notion เพื่อการจัดการ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานทั้งในภาวะวิกฤติหรือภาวะปกติ
7. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างกลุ่มสื่อสารในแอปพลิเคชัน เช่น LINE, WhatsApp, หรือ Telegram เพื่อให้ข้อมูลสำคัญและติดตามสถานการณ์แบบเรียลไทม์
8. ผู้บริหารใช้ระบบอีเมลหรือแพลตฟอร์มการจัดการเอกสารออนไลน์ (เช่น Google Workspace) สำหรับการส่งเอกสารและจัดการงาน

9. ผู้บริหารมีการการจัดประชุมออนไลน์และบริหารจัดการผ่านระบบดิจิทัล โดยใช้แพลตฟอร์มเช่น Microsoft Teams, Google Meet หรือ Zoom สำหรับการประชุมผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง

10. ผู้บริหารโรงเรียนใช้โปรแกรม OpenSIS: โปรแกรมช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามข้อมูลผลการเรียน พฤติกรรม และการพัฒนาการของนักเรียนได้อย่างละเอียด

11. ผู้บริหารใช้โปรแกรมในติดตามและการจัดการโรงเรียน (School Management Software) เช่น Skooldio: ช่วยบริหารจัดการชั้นเรียน ตารางเรียน และข้อมูลนักเรียน School Bright: จัดการข้อมูลนักเรียน การเงิน และสื่อสารกับผู้ปกครอง PowerSchool: ใช้ในโรงเรียนที่ต้องการระบบที่ครอบคลุม

12. ผู้บริหารโรงเรียน SAP หรือ Trello: ใช้ในการติดตามการจัดสรรทรัพยากร เช่นงบประมาณ, การจัดการอุปกรณ์การเรียนการสอน, และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามผลการใช้งบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และโปรแกรม School lunch โปรแกรมที่ใช้ในงานธุรการต่าง ๆ

13. ผู้บริหารโรงเรียนประกาศข่าวผ่าน Facebook, Tiktok, Instagram, YouTube หรือเว็บไซต์โรงเรียนเพื่อแจ้งเหตุการณ์วิกฤติ เช่น พายุ น้ำท่วม หรือเหตุการณ์อื่น ๆ พร้อมให้คำแนะนำสำหรับชุมชนและผู้ปกครองเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ

14. ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม ใช้ Zoom หรือ Google Meet สำหรับการประชุมร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงเหตุการณ์และมาตรการรับมือ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติ

15. ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำคู่มือการรับมือสาเหตุและวิธีป้องกันที่ถูกต้องของภาวะวิกฤติในรูปแบบไฟล์ PDF แล้วแจกจ่ายผ่านเว็บไซต์หรืออีเมล ของกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง ตลอดจน Facebook, Tiktok, Instagram, YouTube หรือเว็บไซต์โรงเรียน

16. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูฝึกทักษะดิจิทัล และใช้เทคโนโลยีในการสอน เช่น การใช้เครื่องมือการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และการออกแบบเนื้อหา เช่น Canva, YouTube เป็นต้น

17. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนด้านงบประมาณการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ การใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ เช่น Zoom, Google Meet, หรือ Microsoft Teams เพื่อให้จัดการเรียนการสอนจากที่บ้านในช่วงวิกฤติ

18. ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัล วัสดุการสอน, เอกสารอิเล็กทรอนิกส์, แอปพลิเคชันการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายและดึงดูดนักเรียน เช่น จัดหาและพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปผล ดังนี้

1. องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามี 4 องค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบจากแบบสอบถามพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา และ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ตามลำดับ
2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 - 2.1 สภาพที่เป็นจริงของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบทักษะการสื่อสาร องค์ประกอบทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ องค์ประกอบทักษะการแก้ปัญหา และองค์ประกอบทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ตามลำดับ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบทักษะการสื่อสาร องค์ประกอบทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ องค์ประกอบทักษะการแก้ปัญหา และองค์ประกอบทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ตามลำดับ

3. การประเมินความต้องการจำเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.194 โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.198$) ทักษะการแก้ปัญหา ($PNI_{modified} = 0.194$) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.192$) ทักษะการสื่อสาร ($PNI_{modified} = 0.190$) ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 องค์ประกอบทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัย ได้สร้างแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ 18 แนวทาง และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่

1. ผู้บริหารโรงเรียนใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Google Classroom, Microsoft Teams หรือ Zoom ในการประสานงานระหว่างครู ผู้ปกครอง และ นักเรียน เมื่อเกิดภาวะวิกฤติ

2. ผู้บริหารกำหนดให้มีการใช้โซเชียลมีเดียเชิงรุกเช่น Facebook, Tiktok, Instagram, YouTube หรือเว็บไซต์โรงเรียน เพื่ออัปเดตสถานการณ์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกสัปดาห์ สื่อสารกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อรับข้อร้องเรียน ต่างๆ

3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดเวทีเสวนาออนไลน์ในศูนย์เครือข่ายของผู้บริหารเพื่อแบ่งปันประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีในวิกฤติ และหาแนวทางป้องกัน และการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติในโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

4. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ซอฟต์แวร์เช่น ERP (Enterprise Resource Planning) หรือ CRM (Customer Relationship Management) เพื่อการจัดการข้อมูลกำกับติดตาม และตรวจสอบภายในองค์กรให้เป็นระบบ
5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้แบบดิจิทัล เช่น วิดีโอการสอน บทเรียนออนไลน์ หรือการสอบผ่านระบบ E-learning ในโรงเรียนเพื่อการบริหารจัดการเรียนการสอนในภาวะวิกฤติ
6. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เครื่องมือการจัดการโครงการ เช่น Trello, Asana หรือ Notion เพื่อการจัดการ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานทั้งในภาวะวิกฤติหรือภาวะปกติ
7. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างกลุ่มสื่อสารในแอปพลิเคชัน เช่น LINE, WhatsApp, หรือ Telegram เพื่อให้ข้อมูลสำคัญและติดตามสถานการณ์แบบเรียลไทม์
8. ผู้บริหารใช้ระบบอีเมลหรือแพลตฟอร์มการจัดการเอกสารออนไลน์ (เช่น Google Workspace) สำหรับการส่งเอกสารและจัดการงาน
9. ผู้บริหารมีการจัดการประชุมออนไลน์และบริหารจัดการผ่านระบบดิจิทัล โดยใช้แพลตฟอร์มเช่น Microsoft Teams, Google Meet หรือ Zoom สำหรับการประชุมผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง
10. ผู้บริหารโรงเรียนใช้โปรแกรม OpenSIS: โปรแกรมช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามข้อมูลผลการเรียน พฤติกรรม และการพัฒนาการของนักเรียนได้อย่างละเอียด
11. ผู้บริหารใช้โปรแกรมในติดตามและการจัดการโรงเรียน (School Management Software) เช่น Skooldio: ช่วยบริหารจัดการชั้นเรียน ตารางเรียน และข้อมูลนักเรียน School Bright: จัดการข้อมูลนักเรียน การเงิน และสื่อสารกับผู้ปกครอง PowerSchool: ใช้ในโรงเรียนที่ต้องการระบบที่ครอบคลุม
12. ผู้บริหารโรงเรียน SAP หรือ Trello: ใช้ในการติดตามการจัดสรรทรัพยากร เช่นงบประมาณ, การจัดการอุปกรณ์การเรียนการสอน, และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามผลการใช้งบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และโปรแกรม School lunch โปรแกรมที่ใช้ในงานธุรการต่าง ๆ

13. ผู้บริหารโรงเรียนประกาศข่าวผ่าน Facebook, Tiktok, Instagram, YouTube หรือเว็บไซต์โรงเรียนเพื่อแจ้งเหตุการณ์วิกฤติ เช่น พายุ น้ำท่วม หรือเหตุการณ์อื่น ๆ พร้อมให้คำแนะนำสำหรับชุมชนและผู้ปกครองเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ

14. ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม ใช้ Zoom หรือ Google Meet สำหรับการประชุมร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงเหตุการณ์และมาตรการรับมือ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติ

15. ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำคู่มือการรับมือสาเหตุและวิธีป้องกันที่ถูกต้องของภาวะวิกฤติในรูปแบบไฟล์ PDF แล้วแจกจ่ายผ่านเว็บไซต์หรืออีเมล ของกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง ตลอดจน Facebook, Tiktok, Instagram, YouTube หรือเว็บไซต์โรงเรียน

16. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูฝึกทักษะดิจิทัล และใช้เทคโนโลยีในการสอน เช่น การใช้เครื่องมือการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และการออกแบบเนื้อหา เช่น Canva, YouTube เป็นต้น

17. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนด้านงบประมาณการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ การใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ เช่น Zoom, Google Meet, หรือ Microsoft Teams เพื่อให้จัดการเรียนการสอนจากที่บ้านในช่วงวิกฤติ

18. ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัล วิดีโอการสอน, เอกสารอิเล็กทรอนิกส์, แอปพลิเคชันการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายและดึงดูดนักเรียน เช่น จัดหาและพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. องค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา และ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีความเหมาะสมอยู่ระดับ มาก ที่สุด ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของ

ผู้บริหารทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ การศึกษาของ อัญชิษฐา ประสันใจ (2565, หน้า 29) ที่มีองค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร ที่เหมือนกันจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการสื่อสารในภาวะวิกฤติ

ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ในภาวะวิกฤติ และทักษะการแก้ปัญหาในภาวะวิกฤติ และสอดคล้องกับ โชษิตา ศิริมัน (2564, หน้า 415) ที่มีองค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร ที่เหมือนกันจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล นอกจากนี้ ในต่างประเทศ มีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับ Hazaa (2020, pp. 9–12) ที่มีองค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร ที่เหมือนกันจำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร มีความเหมาะสม ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายเป็นรายองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ทักษะการสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า ทุกแหล่งข้อมูลที่น่ามาศึกษามีองค์ประกอบ มีค่าร้อยละ 100 มีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงอาจกล่าวได้ว่า ทักษะการสื่อสารมีความสำคัญในภาวะวิกฤติ เพราะช่วยควบคุมสถานการณ์ ลดความตึงเครียด และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ผู้นำต้องสื่อสารอย่างชัดเจน ตรงประเด็น และละเอียดอ่อนเพื่อให้เกิดความร่วมมือ นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารสองทางเพื่อปรับปรุงแนวทางแก้ไขปัญหและสร้างความไว้วางใจ ดังนั้น การสื่อสารที่ดีจะช่วยให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันผ่านพ้นวิกฤติไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเกียรติ วิสุทธิภาค และสุนันทา เสียงไทย (2562, หน้า 8) ว่าทักษะการสื่อสาร มีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากทักษะการสื่อสาร เป็นสิ่งสำคัญในระหว่างการจัดการวิกฤติ ผู้นำต้องสื่อสารอย่างชัดเจนและอย่างละเอียดอ่อนต่อหน้าสาธารณชนและพนักงานในช่วงวิกฤติเพื่อให้เข้าใจตรงกันในการปฏิบัติเพื่อให้ผ่านภาวะวิกฤติไปได้ และสนับสนุนแนวคิดของ อัญชิษฐา ประสันใจ (2565, หน้า 29) ว่าการสื่อสารที่ผู้รับสาร รับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างตรงประเด็น ตามจุดประสงค์ของการสื่อสารที่ชัดเจนว่าต้องการสิ่งใด โดยมีเจตนาที่ดี รับฟังด้วยเหตุผล และมีความเห็นอกเห็นใจ มีเทคนิควิธีการ ในการโน้มน้าวจิตใจสามารถสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมต่อสถานการณ์และบุคคลที่แตกต่างกัน สร้างความไว้วางใจ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการแบ่งปันความคิด

สร้างสรรค์ แรงบันดาลใจสามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ และความรับผิดชอบ
ของตัวเองและสามารถทำงานร่วมกันได้และทำให้ผ่านพ้นภาวะวิกฤติไปได้

1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ มีค่าร้อยละ 50 และมีค่าเฉลี่ยของความ
เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่าทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
เป็นสิ่งที่มีความสำคัญรองลงมา เป็นเพราะทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
เป็นความสามารถของผู้บริหารในการคิดวิเคราะห์แยกแยะอย่างเป็นระบบ คิดอย่าง
สร้างสรรค์ คิดคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น คิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็น
ระบบ คิดริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน คิดถึงผลดีและผลเสียที่อาจเกิดขึ้น
สนับสนุนแนวคิดของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 16) ให้ความหมายทักษะการคิด
วิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึงทักษะกระบวนการคิดทางสมองในการแปล
ความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูล หรือสิ่งเร้าได้อย่างเป็น
ระบบ จากส่วนย่อย ๆ ไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่
เป็นแบบอย่าง และกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง
สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต อีกทั้งยังสนับสนุนแนวคิด
ของ นิภาธร มุลกฤณี (2561, หน้า 6) ที่กล่าวว่าทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิด
สร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถในการมองเห็นภาพรวมของกระบวนการทำงาน และ
ความสัมพันธ์ของงานในโรงเรียน ตลอดจนสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่
เกิดขึ้นในโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รอดโพธิ์ (2565, หน้า 9)
ว่าทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ว่า คือความชำนาญหรือความสามารถใน
การกระทำ หรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์นโยบาย จุดมุ่งหมาย
ขอบข่ายงาน และระบบงานภายในสถานศึกษา ตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหาร
สถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอมี
ความสามารถ คิดสร้างสรรค์โดยไม่ยึดติดกับหลักการ หรือข้อจำกัดเดิม และประยุกต์
เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ นำไปสู่การสร้างสรค์นวัตกรรม และแก้ไขปัญหาอย่าง
ได้ผลก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

1.3 ทักษะการแก้ปัญหา จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะการแก้ปัญหา มีค่า
ร้อยละ 40 และมีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า การเป็น
ทักษะการแก้ปัญหามีความสำคัญต่อสถานศึกษาเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ เนื่องจากเป็น

ความสามารถของผู้บริหารทักษะการเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์มีกระบวนการแก้ปัญหาคือเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ แก้ปัญหาอย่างตรงจุดถูกต้อง แก้ปัญหาทันทีเมื่อเจอปัญหา จัดลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงแนวทางแก้ปัญหอย่างต่อเนื่องใช้วิจารณ์ญาณ ไหวพริบ ในการแก้ปัญหา ตรงตามแนวคิดของชญาภรณ์ เอกธรรมสุทธิ (2559, หน้า 112) ว่าทักษะการเลือกใช้แนวคิดการแก้ปัญหาโดยอาศัยทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ในการพิจารณาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหารวมทั้งใช้ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณในการตัดสินใจที่จะเลือกวิธีการแก้ปัญหาลักษณะถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชิษฐา ประสันใจ (2565, หน้า 19) พบว่าการแก้ปัญหาจากภาวะเหตุการณ์หรือสถานการณ์ชั่วคราวที่ไม่ได้คาดคิดอย่างกระทันหัน โดยใช้ทักษะความรู้และประสบการณ์ ใช้วิจารณ์ญาณ ปฏิภาณไหวพริบ ในการแก้ปัญหา เชื่อมโยงเหตุการณ์ ก่อนหลังได้อย่างตรงประเด็น ไม่ซับซ้อน และมองหาโอกาสช่องทางในการพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส

1.4 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีค่าร้อยละ 40 และมีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นความสามารถของผู้บริหารในด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว ใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงาน ใช้โปรแกรมการทำงานที่หลากหลายทันสมัยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเผยแพร่ข้อมูลอย่างเหมาะสม นำเทคโนโลยีไปสนับสนุนส่งเสริมและบูรณาการในการจัดการศึกษา สนับสนุนแนวคิดของ นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565, หน้า 8) ว่าทักษะการใช้เทคโนโลยีและใช้ดิจิทัล ว่าความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำ หรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาในระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการสั่งการที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี มีการพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสามารถจัดทำสื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจนา นามวงศ์ (2566, หน้า 12) ว่าทักษะการใช้เทคโนโลยี และใช้ดิจิทัลว่า หมายถึง ลักษณะของผู้หน้าที่

สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีไปสนับสนุนส่งเสริม และบูรณาการในการจัดการศึกษา มีความสามารถในการบริหารสู่ความเป็นสากลมากขึ้น และนำไปใช้ในการบริหารองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างวิสัยทัศน์และส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีบูรณาการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการบริหารสู่ความเป็นสากล มีความสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเอง และผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล

2. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 สภาพที่เป็นจริงของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา และ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ตามลำดับ ทักษะการสื่อสารอยู่ลำดับแรก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้บริหารโรงเรียนเน้นทักษะการสื่อสารในภาวะวิกฤติเนื่องจากทักษะการสื่อสารในภาวะวิกฤติเป็นสิ่งสำคัญในการควบคุมสถานการณ์ สร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ ลดความตึงเครียด ป้องกันข่าวลือ และทำให้โรงเรียนสามารถจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ดีช่วยให้ทุกฝ่ายมีความมั่นใจ และลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับนักเรียน และบุคลากรได้เป็นอย่างดีสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัญชิษฐา ประสันใจ (2565, หน้า 18) กล่าวว่า การสื่อสารที่ชัดเจนว่าต้องการสิ่งใด โดยมีเจตนาที่ดี รับฟังด้วยเหตุผล และมีความเห็นอกเห็นใจ มีเทคนิควิธีการ ในการโน้มน้าวจิตใจสามารถสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมต่อสถานการณ์และบุคคลที่แตกต่างกัน สร้างความไว้วางใจ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการแบ่งปันความคิด สร้างสรรค์ แรงบันดาลใจสามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรรู้บทบาท และความรับผิดชอบของตัวเองและสามารถทำงานร่วมกันได้ และ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล อยู่ลำดับสุดท้าย นั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนยังขาดทักษะทางเทคโนโลยีในภาวะ

วิกฤติในสถานศึกษาเนื่องจาก เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารบางท่านอาจไม่คุ้นเคยกับเครื่องมือดิจิทัล เช่น ระบบแจ้งเตือนฉุกเฉิน แพลตฟอร์มสื่อสารออนไลน์ หรือซอฟต์แวร์บริหารจัดการโรงเรียน ทำให้ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในช่วงวิกฤติ ซึ่งทักษะทางเทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างยิ่งในภาวะวิกฤติซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัฒนิตา บุญทอง (2563, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีควรมีทักษะการแก้ปัญหา และหาทางออกเพื่อนำพาองค์กรและธุรกิจให้ผ่านวิกฤติไปด้วยดี มีแนวคิดในการรับมือกับภาวะวิกฤติ ทักษะการประเมิน สถานการณ์หลาย ๆ แบบ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด ทักษะการหาทางออกได้หลาย ๆ ทาง เพื่อลดความสูญเสีย และพลิกวิกฤติเป็นโอกาส และสอดคล้องกับ วิทยา ศิริกุลไพศาล และธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2564, หน้า 301) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรมีทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ทักษะด้านเทคโนโลยี มีทักษะการสื่อสารชัดเจน คิดวิเคราะห์เพื่อบริหารองค์กร และบริหารงานบุคคลรวมถึงกำหนดทิศทางองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา และ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ตามลำดับ ซึ่งทักษะการสื่อสารอยู่ลำดับแรก การวิจัยในวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังต่อทักษะการสื่อสารในภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เนื่องจาก การสื่อสารให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ให้เข้าใจตรงกัน ลดความเข้าใจผิด และกระตุ้นให้ทุกฝ่ายช่วยกันแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธพงษ์ จักรคม และวิยุทธ์ จำรัสพันธุ์ (2565, หน้า 12) กล่าวว่า ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญเนื่องจากทักษะการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับประชาชน ได้รับรู้ถึงข้อเท็จจริง ไม่ปกปิดข้อมูล ทักษะการรับมือกับผลกระทบของเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด ทักษะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่ต้องลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออก เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทักษะการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาอำนวยความสะดวกในการทำงาน สร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า

3.1 การประเมินความต้องการจำเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล เป็นองค์ประกอบที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต้องการพัฒนามากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในภาวะวิกฤติ เนื่องจากช่วยให้สามารถรับและส่งการสื่อสารข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และทั่วถึง เช่น การแจ้งเตือนเหตุฉุกเฉินผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์หรือการประชุมทางไกลเพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาได้ทันเวลาที่ อีกทั้งยังช่วยให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารงานเพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานต่อไปได้แม้อยู่ในภาวะวิกฤติ สอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 16) กล่าวว่า iver ทักษะการใช้เทคโนโลยีและใช้ดิจิทัล เป็นทักษะการใช้เครื่องมือสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสารการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

4. ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด นั่นเป็นเพราะว่า สามารถบูรณาการเทคโนโลยีและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนละชุมชน อีกทั้งการบริหารเชิงรุกและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์วิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติได้

ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าแนวทางการพัฒนาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกิดจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของบริบทพื้นที่อย่างเฉพาะเจาะจงซึ่งทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการใช้ แอปพลิเคชัน ในการช่วยอัปเดตสถานการณ์ผู้ปกครองเมื่อเกิดภาวะวิกฤตให้กับผู้ปกครองและชุมชนได้ทราบถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงทีนอกจากนี้ การใช้แอปพลิเคชัน ยังสามารถรับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานผู้ปกครองถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอาจเกิดขึ้น และนำมาใช้ในการประเมินและวางแผนการจัดการภาวะวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับมณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 16) ได้ให้ความหมายทักษะการใช้เทคโนโลยีและใช้ดิจิทัลว่า หมายถึงทักษะการใช้เครื่องมือสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสารการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

1.1 จากการวิจัยพบว่า ทักษะการจัดการภาวะวิกฤตของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะการแก้ปัญหา และ 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารและการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤตของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤตของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลเป็นด้านที่มีความ

ต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้นผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลต่อไปได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

2.1 ควรทำการวิจัยติดตามและประเมินทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 2 และเป็นการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลที่มีขนาดต่างกัน หรือในพื้นที่ต่างกันออกไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกษมา แสนอ่อน. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- กลอยใจ จันแท้. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครู
โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- กานต์ บุญศิริ. (2565). การบริการให้คำปรึกษาทางด้านการสื่อสารสำหรับตำแหน่งนายก
องค์การบริหารส่วนจังหวัด. วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ,
4(3), 472-485.
- กาญจนา นามวงศ์ (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จารินี อิ่มดวง. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นและการพัฒนาระบบประกัน
คุณภาพการศึกษาภายในระดับเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษา
เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชญามรณ์ เอกธรรมสุทธิ (2559) รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่าง
สร้างสรรค์. วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล, 32(3), 112.
- ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ. (2555). โรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาและทางออก. วารสารวิจัยและ
พัฒนาหลักสูตร, 2(1), 1-7.
- ชุติภา มหาศิริมงคล. (2560). บทเรียนที่ได้รับจากการศึกษาการจัดการภาวะวิกฤติ
บนสื่อดิจิทัล กรณีศึกษาตราสินค้าKorea King และการนำเสนอแนวทางแก้ไข
ตามแนวคิดทฤษฎีการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการจัดการภาวะวิกฤติ.
วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- โชษิตา ศิริมัน. (2564). ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา, ครั้งที่ 8 (หน้า 407-416). นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ณรงค์ ชื่นนิรันด. (2563). ประเภทภาวะวิกฤติ. เข้าถึงได้จาก <http://narongthai.com/B2.html> 7 กรกฎาคม 2567
- ณภัสส์ณัฐ คงคารัตน์. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดทดสอบวัดมาตรฐานความรู้ภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉัตรปวีณ์ จรัสรวาวัฒน์. (2556). การบริหารงานในองค์กรในช่วงเหตุการณ์ที่วิกฤติ. วารสารบัณฑิตศึกษามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2(1), 13-15.
- ณัฐธิดา ญบุญเพชร. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนครราชสีมา. โครงการพัฒนานักวิจัยใหม่. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ทรงสิริ วิชิรานนท์. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ธวัชชัย บัววัฒน์. (2564). 7 ทักษะจำเป็นของผู้นำในยามวิกฤติ. เข้าถึงได้จาก <https://beginrabbbit.com/2021/04/23/7> 16 กรกฎาคม 2567
- ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวินัยของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ (ค.ม.): มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร
- นาอิมะห์ ปือราเฮง. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิภาธร มุลกุกณี. (2561). การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นิภาพร รอดไพบุลย์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุญเกียรติ วิสิทธิ์กาต และสุนันทา เสียงไทย. (2562). สมรรถนะความเป็นผู้นำในภาวะ
วิกฤติ: ภาควิชาการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกในประเทศไทย, Emerald, เข้าถึง
ได้จาก www.emeraldinsight.com/0263-2772.htm 21 กรกฎาคม 2567
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปาริฉัตร ศรีศิริกุล (2559). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการสร้าง
ทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- ปรีดี นกุลสมปรารธนา. (2563). การบริหารจัดการภาวะวิกฤต(Crisis Management).
เข้าถึงได้จาก <https://www.popticles.com/business/crisis-management>
1 มีนาคม 2567
- พรพนา บัณฑิตโต. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัด
อ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา
- พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล. (2563). ผู้นำในภาวะวิกฤติ. เข้าถึงได้จาก
<https://www.moneyandbanking.co.th/author/detail/13> 25 กรกฎาคม 2567
- พริยา นิवासานนท์ และจิรศักดิ์ สุรงค์พิพพรรณ. (2063). ทักษะการบริหารสถานศึกษาใน
ภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอ่างทอง. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย.
4(2),141-150
- มณฑาทิพย์ นามนุ (2561).ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุทธพงษ์ จักรคม และวิยุทธ์ จำรัสพันธุ์. (2565). บทบาทภาวะผู้นำในการจัดการภาวะ
วิกฤติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

- ในประเทศไทย. วารสารการเมืองและการปกครอง. 13(2), 1-19.
- เริงณรงค์ ดวงดีแก้ว (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการคิด
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครพนม.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิทยา ศิริกุลไพศาล และธีรศักดิ์อุปไมยอริชัย. (2565). ความต้องการจำเป็นด้านทักษะ
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร.
7(2), 300-310.
- วันชาติ แก้วปาน. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานนักจิตวิทยา
อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันฉนิตา บุญทอง. (2563). ภาวะผู้นำในภาวะวิกฤติ และการจัดการปัญหาในมุมมองของ
เยาวชนช่วงระยะเวลาเผชิญภัยพิบัติโควิด-19. วิทยานิพนธ์ .บธ.บ. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพร อาจปัญญา. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวิจัย
ปฏิบัติการ ชั้นเรียนของครู. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง: กรุงเทพมหานคร.
- สมภัสสร บัวรอด. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการวัดและ
ประเมินผลการศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้าน
จอมบึง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น : Needs Assessment Research .
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุขเย็น เทพทอง. (2563). *ภาวะผู้นำในสภาวะวิกฤติ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์กลยุทธ์และความสามารถทางการแข่งขันองค์การมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2.
- อลงกรณ์ อ้วนสวัสดิ์ (2563). *ผู้นำในภาวะวิกฤติการแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดิพร นิลขำ (2565). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติไวรัสโคโรนา 2019*.
- อัญชิษฐา ประสันใจ. (2565). *ทักษะการบริหารในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อมิสิทธิ์ จัตรพนานนท์. (2552). กลยุทธ์การบริหารภาวะวิกฤติสำหรับผู้บังคับการ, *วารสารบริหารธุรกิจ*, 32(122) 8
- Adecco. (2020). *Leadership*. Retrieved from <https://adecco.co.th/en/knowledge-center/detail/leadership/5-leadership-skills-in-crisis-management> July 6th 2024
- Bennis. (1985). *Leaders: The Strategies For Taking*, Vol.2 No.1, March, 27th, 2013
- Driscoll, M. (2018, October 2). Crisis Management on Residence The Ten Elements of Effectiveness. *Journal of the Australian and New Zealand Student Services Association* , Volume 26, Issue 2, October, 25th 2018, pp. 121-128.
- Hazaa, H. (2020). Factors Influencing Crisis Management: A systematic review and synthesis for future research. *Journal of Cogent Business & Management*. Volume 8, 2020 – Issue 1 Retrieved From <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1878979>Page 1

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโยธาตุนคร

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เทียสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอินทุอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๖๑๒๔๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวของการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๗๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๓๗๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอินทุอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๒ ๖๐๖๔



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโยธา จ.สกลนคร

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายอำนาจ ประภาพาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอินทุอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๓๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวของการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๔๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอินทุอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๒ ๖๐๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๒๘๐ ถนนโยธาตุงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายชูศรี หัสขันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอินทอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๔๗๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวของการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอินทอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๒ ๖๐๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๒๔๐ ถนนโยธา จ.สกลนคร

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาวอรรณพ ปรีตวา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอินทอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุรินทร์ วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวของการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอินทอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๒ ๖๐๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาวชุติกาญจน์ สารมานิตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอินทอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวของการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอินทอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๒ ๖๐๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอินทอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบกระบวนการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๖๑๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอินทอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๑๒ ๖๐๖๔



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๕๓

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

๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชูเกียรติ ศิริศล

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

ด้วย นางสาวอินทอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๓๒๔๗๒๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะกระบวนการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาไร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอินทอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๑๒ ๖๐๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถนนโยธา จ.สกลนคร
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีหญิงอุทิน อินธิแสง

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

ด้วย นางสาวอินทอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะกระบวนการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอินทอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๒ ๖๐๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ อำเภอเมือง
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวนุชนางค์ พอคุดตรง

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

ด้วย นางสาวอินทุอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๐๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะกระบวนการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วรา เท่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอินทุอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๒ ๖๐๖๔



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายประจักษ์ สอนยืน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอินทอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๓๒๔๗๒๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะกระบวนการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ 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 นางสาวอินทอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๒ ๖๐๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๗

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

๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอินทุอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๐๑๒๕๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะกระบวนการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาไร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

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 นางสาวอินทุอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๒ ๖๐๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๕

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

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันติกา ฉลากบาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอินทอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๔๗๒๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพรวรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอินทอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๒ ๖๐๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๙๕



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

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ขวัญใจ วงศ์สุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอินทอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๐๑๒๔๗๒๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพรวรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาไร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอินทอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๒ ๖๐๖๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๓๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนโยธาตุนิคม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายรัชพล พรหมจำปา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอินทอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพรวรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอินทอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๒ ๖๐๖๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๙๕

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

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางทิพย์รัตน์ ผ่องใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอินทอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๐๑๒๕๗๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพรวรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอินทอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๑๒ ๖๐๖๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๓๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถนนโยธาเขตเมือง
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางณัฐรี แก้วสนิท

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอินทอร ประการแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษา และทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาไร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการประเมิน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอินทอร ประการแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๓๒ ๖๐๖๔

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะ
การจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายชนุตร์ หัสพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำสะอาด
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2
3. นายอำนาจ ประภาพาร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบงใต้โนนรังพัฒนา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2
4. นางสาวอรรรณ ปรีตวา ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านคำสะอาด
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2
5. นางสาวชุติกานุจน์ สารมิตย์ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านหนองหมากแซว
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการประเมินความสอดคล้องข้อคำถาม
สำหรับแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายชูเกียรติ ศิริดล ผู้อำนวยการโรงเรียนนาดินจีแสงตะวัน
(รวมธรรมราษฎร์บำรุง)
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2
3. ว่าที่ร้อยตรีหญิงยุพิน อินธิแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางคำ
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2
4. นายประจักษ์ สนเย็น ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านบ่อไร่ (ผลานิวรรต)
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2
5. นางสาวนุชภางค์ พ่อคุณตรง ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านคำนาดี
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะ
วิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.วัลนิภา นลาภิบาล กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.ขวัญใจ วงศ์สุวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำชนดงต้อง
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2
3. นายรัชพล พรหมจำปา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหมากแซว
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2
4. นางมยุรี แก้วสนิท ตำแหน่ง ครู โรงเรียนปลวกธาตุโสภะวิทยา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2
5. นางทิพย์รัตน์ ผ่องใหญ่ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านนาตินจี่แสงตะวัน
(รวมธรรมราษฎร์บำรุง)
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือระยะที่ 1

1. แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน

ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนครเขต 2

ผู้วิจัย

นางสาวอินทอร ประการแก้ว

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นวพร วรรณทอง

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร. วาโร เพ็งสวัสดิ์

กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของ
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3
ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะ
วิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของ
ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมของ
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์
ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

อินทอร ประการแก้ว

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 088-512-6064

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

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 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ ๕ มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
 ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
 ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
 ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
 ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
 ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ
ผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา และหาทางออกนำพาคณะกร
ให้ผ่านวิกฤติไปได้ด้วยดี โดยมีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ โดยการใช้การ
ประเมิน สถานการณ์หลาย ๆ แบบ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด ทักษะการหาทางออก
ได้หลาย ๆ ทาง เพื่อลดความสูญเสีย และพลิกวิกฤติเป็นโอกาส และสร้างเครือข่ายในการ
ทำงานร่วมกัน มีทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมี
ระบบระเบียบแบบแผน ใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบ ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ทักษะการสื่อสาร					
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์					
3. ทักษะการแก้ปัญหา					
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบ

.....

.....

.....

.....

**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์ประกอบทักษะการจัดการ
ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณา
เขียนลงในช่อง

ทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ ฯ มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร
โรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร
โรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับอยู่มาก

3 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร
โรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร

โรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวบ่งชี้ ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ทักษะการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่กระชับชัดเจน ตรงประเด็น โดยเป็นการสื่อสารให้ผู้ฟังทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน บอกจุดประสงค์ของการสื่อสารที่ชัดเจน สามารถชี้แจงวิธีการรับมือได้อย่าง ละเอียด สื่อสารสร้างแรงจูงใจกับผู้บังคับบัญชาที่เหมาะสมต่อสถานการณ์					
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารชัดเจน เข้าใจง่ายเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ					
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารสถานการณ์ในสถานะที่ไม่ปกติได้อย่างตรงประเด็น					
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจตรงกันในการะวิกฤติ และมีเป้าหมายเดียวกัน					
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารบอกจุดประสงค์ในการรับมือกับภาวะวิกฤติได้อย่างชัดเจน					
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงวิธีการรับมือกับภาวะวิกฤติได้อย่างละเอียด					
1.6 ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารสร้างแรงจูงใจกับผู้บังคับบัญชาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ภาวะวิกฤติ					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ

.....

.....

.....

.....

2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดวิเคราะห์แยกแยะอย่างเป็นระบบ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น คิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ คิดริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน คิดถึงผลดีและผลเสียที่อาจเกิดขึ้น

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนคิดวิเคราะห์แยกแยะได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดภาวะวิกฤติในโรงเรียน					
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติในโรงเรียน					

ตัวบ่งชี้ ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่มในการเริ่มต้นปฏิบัติกิจกรรมใหม่ ๆ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติ					
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤติ					
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ					
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึงผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤติ					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ

.....

.....

.....

3. ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง การเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์มีกระบวนการแก้ไขปัญหเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ แก้ปัญหาอย่างตรงจุดถูกต้อง แก้ปัญหาทันทีเมื่อเจอปัญหา จัดลำดับความสำคัญของการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงแนวทางแก้ไขปัญหอย่างต่อเนื่อง ใช้วิจารณญาณ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญห					
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์					
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหเป็นขั้นตอน และเป็นระบบ					
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหอย่างตรงจุดถูกต้อง					
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหทันทีเมื่อเจอปัญหา					
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนจัดลำดับความสำคัญของการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ					
3.6 ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงแนวทางแก้ไขปัญหอย่างต่อเนื่อง					
3.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีวิจารณญาณ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญห					
3.8 ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดภาวะวิกฤติในสถานศึกษา					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ

.....

.....

ตัวบ่งชี้ ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว ใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงาน ใช้โปรแกรมการทำงานที่หลากหลายทันสมัย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเผยแพร่ข้อมูลอย่างเหมาะสม นำเทคโนโลยีไปสนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการในการจัดการศึกษา					
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ					
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ					
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอในภาวะวิกฤติ					
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนใช้โปรแกรมการทำงานที่หลากหลายและทันสมัยในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ					
4.5 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ					
4.6 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการในการจัดการศึกษาในภาวะวิกฤติ					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เครื่องมือระยะที่ 1

2. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับนิยามศัพท์



**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์
สำหรับแบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวอินทอร ประการแก้ว
 นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นวพร วรรณทอง	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร. วาโร เฟื่องสวัสดิ์	กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้ในการประเมินความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ตามพฤติกรรม บ่งชี้กับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่าน เพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ ประการใด

4. ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะ ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องกับโครงสร้างเนื้อหาของข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะการ จัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1, 0 หรือ -1 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องกับนิยาม

ศัพท์

หากท่านเห็นว่าข้อใดควรปรับปรุงแก้ไข ขอความกรุณาได้โปรดให้ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเพื่อความชัดเจนและความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมของข้อความ
เกี่ยวกับองค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน และขอขอบคุณ
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอินทอร ประการแก้ว
นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี
☐ 11-15 ปี
☐ 16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยาม ศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทาง
ขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หากท่านมี
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะ

ตัวอย่าง

ข้อ	องค์ประกอบของทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
0	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารชัดเจน ตรงประเด็น			✓	
00	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารให้ผู้ฟังทุกคนมี เป้าหมายและทิศทางเดียวกัน		✓		

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามแน่ใจว่าข้อความข้างต้น (สื่อสารชัดเจน ตรงประเด็น) แน่ใจว่าข้อความนี้เป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า (สื่อสารให้ผู้ฟังทุกคนมีเป้าหมาย และทิศทางเดียวกัน) ไม่แน่ว่าข้อความข้างต้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา และหาทางออก นำพาองค์กรให้ผ่านวิกฤติไปได้ด้วยดี โดยมีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ โดยการใช้การประเมิน สถานการณ์หลาย ๆ แบบ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด ทักษะการหาทางออกได้หลาย ๆ ทาง เพื่อลดความสูญเสีย และพลิกวิกฤติเป็นโอกาส และสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน มีทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน ใช้ทรัพยากรภายในองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามตามพฤติกรรมบ่งชี้ กับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของคุณ

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการสื่อสาร

ทักษะการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่กระชับชัดเจน ตรงประเด็น โดยเป็นการสื่อสารให้ผู้ฟังทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน บอกจุดประสงค์ของการสื่อสารที่ชัดเจน สามารถชี้แจงวิธีการรับมือได้อย่าง ละเอียด สื่อสารสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมต่อสถานการณ์เมื่อเกิดภาวะวิกฤติ					
ข้อ	องค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนด้านทักษะการสื่อสาร	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
1	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารชัดเจน เข้าใจง่ายเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ				
2	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารสถานการณ์ในสถานะที่ไม่ปกติได้อย่างตรงประเด็น				
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจตรงกันในภาวะวิกฤติ และมีเป้าหมายเดียวกัน				

ทักษะการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่กระชับชัดเจน ตรงประเด็น โดยเป็นการสื่อสารให้ผู้ฟังทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน บอกจุดประสงค์ของการสื่อสารที่ชัดเจน สามารถชี้แจงวิธีการรับมือได้อย่าง ละเอียด สื่อสารสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมต่อสถานการณ์เมื่อเกิดภาวะวิกฤติ					
ข้อ	องค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนด้านทักษะการสื่อสาร	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
4	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารบอกจุดประสงค์ในการรับมือกับภาวะวิกฤติได้อย่างชัดเจน				
5	ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงวิธีการรับมือกับภาวะวิกฤติได้อย่างละเอียด				
6	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ภาวะวิกฤติ				

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์

ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดวิเคราะห์แยกแยะอย่างมีประสิทธิภาพ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น คิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ คิดริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงผลดีและผลเสียที่อาจเกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาภาวะวิกฤติของโรงเรียนที่เกิดขึ้น					
ข้อ	องค์ประกอบของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
1	ผู้บริหารโรงเรียนคิดวิเคราะห์แยกแยะได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดภาวะวิกฤติในโรงเรียน				
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติในโรงเรียน				

ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดวิเคราะห์แยกแยะอย่างอย่างมี ประสิทธิภาพ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น คิดเชื่อมโยง ข้อมูลอย่างเป็นระบบ คิดริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงผลดีและผลเสียที่อาจ เกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาภาวะวิกฤติของโรงเรียนที่เกิดขึ้น					
ข้อ	องค์ประกอบของทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิด สร้างสรรค์	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่มในการ เริ่มต้นปฏิบัติกิจกรรมใหม่ ๆ เมื่อเกิดภาวะ วิกฤติ				
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดคาดคะเนผลของ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤติ				
5	ผู้บริหารโรงเรียนคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็น ระบบเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ				
6	ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึงผลดีและผลเสีย ที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤติ				

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา

ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง การเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม กับสถานการณ์ มีกระบวนการแก้ไขปัญหเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ แก้ปัญหาอย่างตรงจุดถูกต้อง แก้ปัญหาทันทีเมื่อเจอปัญหา จัดลำดับความสำคัญของการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ ปรับปรุง แนวทางแก้ไขปัญหอย่างต่อเนื่องใช้วิจารณ์ญาณ ไหวพริบ ในการแก้ไขปัญห					
ข้อ	องค์ประกอบของทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ด้านทักษะการแก้ปัญหา	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
1	ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้วิธีการหรือ กระบวนการในการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับทุก สถานการณ์				
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญห เป็นขั้นตอน และเป็นระบบ				

ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง การเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม กับสถานการณ์ มีกระบวนการแก้ปัญหเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ แก้ปัญหาอย่างตรงจุดถูกต้อง แก้ปัญหาทันทีเมื่อเจอปัญหา จัดลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ ปรับปรุง แนวทางแก้ปัญหอย่างต่อเนื่องใช้วิจารณญาณ ไหวพริบ ในการแก้ปัญหา					
ข้อ	องค์ประกอบของทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ด้านทักษะการแก้ปัญหา	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
3	ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหอย่างตรงจุด ถูกต้อง				
4	ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหทันทีเมื่อเจอ ปัญหา				
5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดลำดับความสำคัญของ การแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ				
6	ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงแนวทางแก้ไข ปัญหอย่างต่อเนื่อง				
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิจารณญาณ ไหวพริบ ในการแก้ปัญหา				
8	ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหได้อย่างถูกต้อง เมื่อเกิดภาวะวิกฤติในสถานศึกษา				

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว ใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงาน ใช้โปรแกรมการทำงานที่หลากหลายทันสมัย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเผยแพร่ข้อมูลอย่างเหมาะสม นำเทคโนโลยีไปสนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการในการจัดการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะวิกฤติ					
ข้อ	องค์ประกอบของทักษะการจัดการ ภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียน ด้านทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
1	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ				
2	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ				
3	ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอในภาวะวิกฤติ				
4	ผู้บริหารโรงเรียนใช้โปรแกรมการทำงานที่หลากหลายและทันสมัยในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ				
5	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ				
6	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการในการจัดการศึกษาในภาวะวิกฤติ				

หากท่านเห็นว่าควรมีองค์ประกอบอื่น ๆ เพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เครื่องมือระยะที่ 2

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น
ของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

3. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด

4. ในการตอบแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยระดับความคิดเห็นเป็นดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอินทอร ประการแก้ว

นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน
- ☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

เครื่องมือระยะที่ 3

แบบสอบถามแนวทางการพัฒนา

ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2



**แบบสอบถามแนวทางการพัฒนา
ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการ
จัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวอินทอร ประการแก้ว
 นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นพพร วรรณทอง	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ใน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด

4. โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในแต่ละด้านและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) มีรายละเอียด ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านพร้อมให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการ
ตอบแบบสอบถาม

นางสาวอินทุอร ประการแก้ว

นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง

หน่วยงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

2.1 ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อ	แนวทางการพัฒนา ทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนด้านงบประมาณ การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ การใช้ แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ เช่น Zoom, Google Meet, หรือ Microsoft Teams เพื่อให้ นักเรียนสามารถเรียนได้จากที่บ้านในช่วง วิกฤติ										
18	ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัล เช่น วิดีโอการสอน, เอกสารอิเล็กทรอนิกส์, แอปพลิเคชันการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างการ เรียนการสอนที่มีความหลากหลายและดึงดูด นักเรียน										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการภาวะวิกฤติ
ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ตามความคิดเห็นของท่านโปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
นางสาวอินทอร ประการแก้ว
เบอร์โทรผู้วิจัย 088-5126064

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรง
2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
1. ทักษะการสื่อสาร										
1	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารชัดเจน เข้าใจง่ายเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.85	0.71	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารสถานการณ์ในสถานะที่ไม่ปกติได้อย่างตรงประเด็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.84	0.63	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจตรงกันในภาวะวิกฤติ และมีเป้าหมายเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.88	0.82	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารบอกจุดประสงค์ในการรับมือกับภาวะวิกฤติได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	0.85	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงวิธีการรับมือกับภาวะวิกฤติได้อย่างละเอียด	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.87	0.77	ใช้ได้
6	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ภาวะวิกฤติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.93	0.81	ใช้ได้
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์										
7	ผู้บริหารโรงเรียนคิดวิเคราะห์แยกแยะได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดภาวะวิกฤติในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.92	0.83	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติในโรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.93	0.87	ใช้ได้
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่มในการเริ่มต้นปฏิบัติกิจกรรมใหม่ ๆ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.89	0.84	ใช้ได้
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤติ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.79	0.81	ใช้ได้
11	ผู้บริหารโรงเรียนคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.93	0.84	ใช้ได้
12	ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึงผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นในภาวะวิกฤติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	0.86	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
3. ด้านทักษะการแก้ปัญหา										
13	ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.90	0.77	ใช้ได้
14	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอน และเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.91	0.76	ใช้ได้
15	ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหาอย่างตรงจุดถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	0.82	ใช้ได้
16	ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหาทันทีเมื่อเจอปัญหา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.81	0.88	ใช้ได้
17	ผู้บริหารโรงเรียนจัดลำดับความสำคัญของการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.92	0.72	ใช้ได้
18	ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงแนวทางแก้ไขปัญหาย่อยอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	0	0.80	0.89	0.77	ใช้ได้
19	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิจารณ์ญาณ ไหวพริบในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.88	0.92	ใช้ได้
20	ผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดภาวะวิกฤติในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	0.90	0.71	ใช้ได้
4. ด้านทักษะการแก้ปัญหา										
21	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ	+1	+1	+1	-1	+1	0.60	0.72	0.82	ใช้ได้
22	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.84	0.85	ใช้ได้
23	ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอในภาวะวิกฤติ	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	0.83	0.84	ใช้ได้
24	ผู้บริหารโรงเรียนใช้โปรแกรมการทำงานที่หลากหลายและทันสมัยในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	0.76	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
4. ด้านทักษะการแก้ปัญหา										
25	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	0.81	ใช้ได้
26	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการในการจัดการศึกษาในภาวะวิกฤติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.71	0.74	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.986

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.980

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวอินทุอร ประการแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	7 เมษายน พ.ศ.2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 36 หมู่ 5 บ้านยางคำ ตำบลคำสะอาด อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านดงจันทูหนองไฟ(ราษฎร์บำรุง)
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านดงจันทูหนองไฟ(ราษฎร์บำรุง) อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สกลนคร
พ.ศ. 2561	ครุศาสตรบัณฑิต(ค.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านดงจันทูหนองไฟ(ราษฎร์บำรุง) จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2563	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านดงจันทูหนองไฟ(ราษฎร์บำรุง) จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2567	ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านดงจันทูหนองไฟ(ราษฎร์บำรุง) จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2568	ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านดงจันทูหนองไฟ(ราษฎร์บำรุง) จังหวัดสกลนคร