การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร ของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ภาวิณี คำมุงคุณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร ของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

ภาวิณี คำมุงคุณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มีนาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT FOR ADMINISTRATIVE COMPETENCY DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS UNDER THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN NAKHON PHANOM PROVINCE

BY

PAVINEE COMMONGKUN

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration and Development

at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ภาวิณี คำมุงคุณ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ.....กรรมการสอบและ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์) (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ.....กรรมการสอบและ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วพร วรรณทอง) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ

(ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 9 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ไม่อาจสัมฤทธิ์ผลสมบูรณ์ได้ หากปราศจากความกรุณาและความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความช่วยเหลือในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่และให้กำลังใจตั้งแต่ต้น ส่งผลให้วิทยานิพนธ์ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจากท่านอาจารย์ทั้งสอง และผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ซึ่งช่วยให้การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีความถูกต้องแม่นยำและสมบูรณ์ตามหลักวิชาการยิ่งขึ้น พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขประเด็นต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ความเมตตาและวิสัยทัศน์ของท่านถือเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปอ้างอิงเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาได้จริง

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ของผู้วิจัย ผู้เป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งและคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งในด้านทุนการศึกษาและคำปรึกษาที่ดีเสมอมา จนส่งผลให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ทั้งปวงอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่บิดา มารดา รวมถึงครูบาอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน และให้การสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอน้อมระลึกในพระคุณของทุกท่านไว้ด้วยความเคารพรักเป็นอย่างสูง

ภาวิณี คำมุงคุณ

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

ผู้วิจัย อนงค์ลักษณ์ เสนาวัง

กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

ปริญญา รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 341 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.81) สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.76) และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.73) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายร้อยละ 28.30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนาย ร้อยละ 53.20

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TITLE Transformational Leadership and Work Environment Affecting the Learning Organization of the Educational Personnel under Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office

AUTHOR Anonglak Sanawang

ADVISORS Assoc. Prof. Dr. Samart Aiyakorn

Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol

DEGREE M.P.A. (Public Administration)

INSTITUTE Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to examine the levels of transformational leadership, work environment, and the learning organization of the educational personnel under Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office, 2) to investigate the influences of transformational leadership on the learning organization of the educational personnel under Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office, and 3) to study the influences of the work environment on the learning organization of the educational personnel under Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office. Selected through stratified random sampling technique, the sample consisted of 341 teachers and educational personnel from schools under Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office. The research instrument employed for data collection was a questionnaire and the statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The study revealed these results:

The transformational leadership was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.81) while the work environment and the learning organization were also at the highest levels ($\overline{X}$ = 4.76; ($\overline{X}$ = 4.73). In addition, the transformational leadership significantly

influenced the learning organization at .01 level; it had a predictive power of 28.30 percent. Regarding the work environment, it significantly influenced the learning organization of the educational personnel under Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office at .01 level and had a predictive power of 53.20 percent.

Keywords: Transformational leadership, work environment, learning organization

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	3
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	11
	ความหมายของสมรรถนะการบริหาร	11
	ความสำคัญของสมรรถนะการบริหาร	13
	องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหาร	14
	นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหาร	20
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหาร	27
	แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	29
	ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	29
	ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น	30
	ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	31
	การจัดลำดับการประเมินความต้องการจำเป็น	34
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น	35
	แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ	38
	ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ	38

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ 40
ส่วนประกอบของแนวคิด การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ 41
ขั้นตอนในการนำแนวคิด การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ 41
หลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลแบบ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ 43
การนำ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ มาใช้ในองค์การให้มีประสิทธิภาพ 45
แนวทางการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในองค์การ 47

3 วิธีดำเนินการวิจัย 50
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา 51
ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม 55
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพน 63

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 72

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 101
สรุปผล 101
อภิปรายผล 103
ข้อเสนอแนะ 109

บรรณานุกรม 110

ภาคผนวก 119
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 120
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 141
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพเครื่องมือ 163

ประวัติย่อของผู้วิจัย 172

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร 16
2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะการบริหาร 26
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 56
4 แผนการดำเนินการวิจัย 69
5 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา 72
6 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม 73
7 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยภาพรวม 74
8 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม 75
9 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยภาพรวม 85
10 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม 86
11 วิเคราะห์ข้อคำถามขององค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม 92
12 วิเคราะห์ข้อคำถามขององค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม 94

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 7
2 องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหาร 20
3 ขั้นตอนการดำเนินวิจัย 68

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจการจัดบริการสาธารณะจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ภารกิจด้านการศึกษา ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักในการจัดบริการด้านการศึกษาที่ถือว่าเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด บทบาทหน้าที่นี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญซึ่งเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการมีนักบริหารงานการศึกษาที่มีสมรรถนะสูง เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาในระดับท้องถิ่นให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่แก้ไขเพิ่มเติม, 2542)

การกระจายอำนาจทางการศึกษาไปสู่ท้องถิ่น นับเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาไทยตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม การจัดการศึกษาท้องถิ่นจึงถือกำเนิดขึ้นบนหลักการที่ว่าท้องถิ่นมีความเข้าใจในบริบท ความต้องการ และปัญหาของชุมชนตนเองได้ดีที่สุด แนวคิดนี้มุ่งหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีบทบาทหลักในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างระบบการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนและชุมชนอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

แต่การจัดการศึกษาท้องถิ่นยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง รวมถึงความพร้อมในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานชาติ ควบคู่ไปกับการรักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น (ฐนัส มานุวงศ์, 2562) ดังนั้น การศึกษาถึงหลักการ แนวปฏิบัติ และปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาท้องถิ่นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม และยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้ทัดเทียมนานาชาติบนรากฐานที่มั่นคงของชุมชนท้องถิ่นต่อไป

ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมรรถนะการบริหาร

ของนักบริหารงานการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ในฐานะ ผู้ขับเคลื่อนบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษา ในการวางแผน บริหารจัดการทรัพยากร การนำองค์กร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับท้องถิ่น ซึ่งสมรรถนะการบริหารที่ดีใน อปท. มีผลต่อการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาในทุกพื้นที่ ทั้งในระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ภาวดี ลิ้มสุวรรณ, 2560) หากนักบริหารมีสมรรถนะในระดับสูง จะสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ซึ่งในเขตการศึกษาท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการถ่ายทอดนโยบายด้านการศึกษาจากส่วนกลางลงสู่การปฏิบัติจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งต้องมีระบบบริหารจัดการที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างชัดเจน (ยุพิน แสงสุวรรณ, 2561)

ในสภาวการณ์ปัจจุบัน การขับเคลื่อนงานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำลังเผชิญกับความท้าทายและปัญหาที่ซับซ้อนหลายประการ สาเหตุหลักประการแรก มาจากโครงสร้างและระเบียบปฏิบัติ โดยเฉพาะการต้องถือปฏิบัติภายใต้กฎหมายที่ทับซ้อนกันระหว่างระเบียบการปกครองส่วนท้องถิ่นและมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารบางส่วนเกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ และมุ่งเน้นไปที่งานธุรการหรือการตอบสนองภารกิจเร่งด่วนของท้องถิ่น จนอาจละเลยสมรรถนะด้านการนำทางวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้เรียน ประการต่อมา คือปัญหาการขาดความพร้อมในการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร จำนวนผู้เรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่องในระดับท้องถิ่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาอย่างเร่งด่วน หากผู้บริหารขาดสมรรถนะการบริหารจะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปในลักษณะเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ขาดความยืดหยุ่น และไม่สามารถแข่งขันกับสถานศึกษาในสังกัดอื่นได้

ความสำคัญของนักบริหารงานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารจัดการงานเอกสารหรือการดูแลสถานศึกษาในสังกัดตามภารกิจที่ถ่ายโอนมาเท่านั้น แต่มีบทบาทที่ลึกซึ้งและส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาท้องถิ่นในหลายมิติ พวกเขาคือผู้เชื่อมประสานนโยบายระดับชาติเข้ากับอัตลักษณ์และความต้องการของชุมชน เป็นผู้วางยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นในภาพรวม

และเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร ทั้งงบประมาณและบุคลากร เพื่อสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2566)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของคุณภาพการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาระหว่างพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญ (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2564) และความสำคัญยิ่งยวดของบทบาทนักบริหารงานการศึกษา จึงเกิดความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องเปลี่ยนจากการคาดเดาไปสู่การแสวงหาคำตอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยในหัวข้อ "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์และระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่จริง พร้อมทั้งวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนและออกแบบหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้ทัดเทียมและยั่งยืน

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกี่องค์ประกอบ อะไรบ้าง

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม เป็นอย่างไร

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม เป็นอย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะนักบริหารงานการศึกษาได้

2. ทราบถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ซึ่งนักบริหารงานการศึกษาสามารถนำสมรรถนะที่จำเป็นไปพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ที่ตรงกับบริบทของพื้นที่และนโยบายการศึกษาในท้องถิ่น

3. ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม สามารถนำไปเป็นสารสนเทศในการวางแผนเพื่อพัฒนาสมรรถนะนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะในการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 3 ระยะ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

1.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.2.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 10 แหล่ง

1.2.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ มีหน้าที่ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนดจำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ปลัดเทศบาล จำนวน 1 คน 3) ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 2 คน 4) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

2.1.1 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

2.1.2 สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

2.1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม พ.ศ 2568 จำนวน 584 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม, 2568)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม พ.ศ 2568 จำนวน 235 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2567) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

3.2 กลุ่มเป้าหมาย

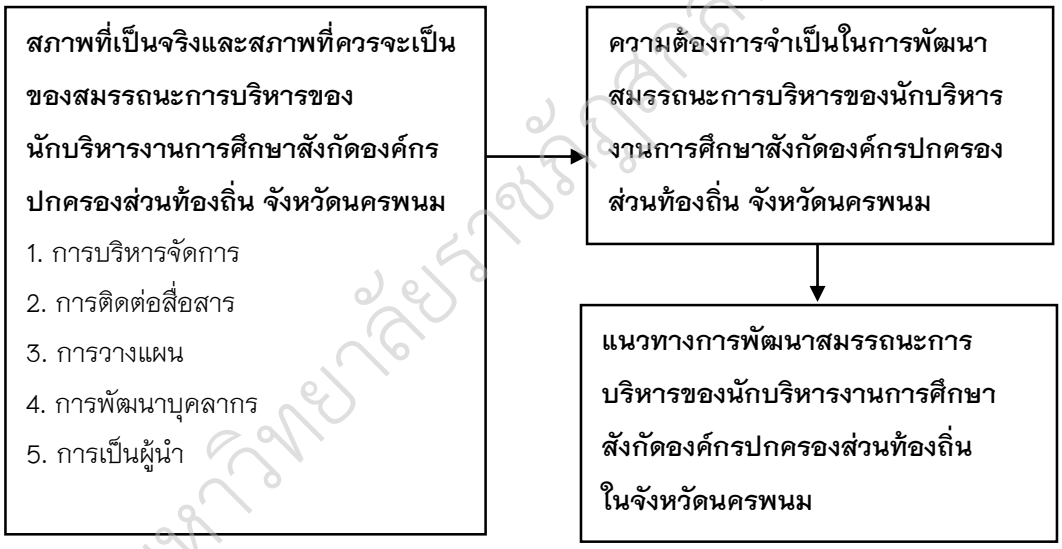
กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ปลัดเทศบาล จำนวน 2 คน 3) นักบริหารงานการศึกษา จำนวน 1 คน 4) พนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหาร ดังนี้ Hadrami (2023); เพ็ญประภา ศรีมะโรง (2559); วชิระ เริงฤทธิ์ (2559); กรมส่งเสริมการปกครอง (2559); จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560); ศิริกานต์ สุริยวัฒนานนท์ (2561); เนติมา อริยะดำรงค์ขวัญ (2562); วราภรณ์ ทิพสุข (2563); ศราวุธ จูมทอง (2566); พันธุ์ธัช นัทธวัฒน์โภคิน (2566) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารจัดการ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การวางแผน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การเป็นผู้นำ

จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่กล่าวมา สามารถสรุปดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษา ที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์ผกร เป็นคุณลักษณะที่ช่วยผลักดันให้บุคคลสามารถทำงานได้ดีหรือสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และโดดเด่นกว่าผู้อื่นในลักษณะงานเดียวกัน สะท้อนถึงความสามารถในการกำหนดทิศทาง นำทีม และบริหารจัดการงานอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินงานของ

องค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดและสามารถมองการณ์ไกลเพื่อวางแผนช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานในอนาคตได้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ

1.1 การวางแผน หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาในการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปอย่างมีระบบมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพโดยต้องตอบคำถามพื้นฐานได้แก่ ทำอะไร ทำไม ใครทำ เมื่อไร ที่ไหน และทำอย่างไร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด

1.2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

1.3 การบริหารจัดการ หมายถึงความสามารถของนักบริหารงานการศึกษา ซึ่งใช้ศาสตร์และศิลป์ในการวางแผน ดำเนินการ ประสานงาน และควบคุม การใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยต้องอาศัยความร่วมมือ การวิเคราะห์นโยบาย การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร

1.4 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เปลี่ยนแปลงความรู้ ทัศนคติ หรือพฤติกรรมของผู้รับสาร โดยการส่งผ่านสาร (ข้อความหรือเนื้อหา) จากผู้ส่งไปยังผู้รับผ่านสื่อกลางหรือช่องทางต่าง ๆ อย่างมีเจตนา และสามารถช่วยลดความเข้าใจผิดได้

1.5 การเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมและปรับเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างศักยภาพในการปรับตัวต่อ

การเปลี่ยนแปลง กระบวนการนี้ครอบคลุมกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าและความยั่งยืนขององค์กร

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการศึกษาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อหาความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap/Discrepancy) ระหว่าง “สภาพที่ควรจะเป็น” (What should be – เป้าหมาย/ความคาดหวัง) กับ “สภาพที่เป็นอยู่จริง” (What is – ปัจจุบัน) เพื่อจัดลำดับความสำคัญและนำผลที่ได้ไปวางแผนพัฒนาหรือแก้ปัญหา

2.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา หมายถึง ระดับสภาวะในปัจจุบันที่เป็นอยู่จริงเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ปี พ.ศ. 2568 โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา หมายถึง ความคาดหวังที่ควรจะเป็นหรือต้องการให้เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ปี พ.ศ. 2568 โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. แนวทางการในการพัฒนาสมรรถนะนักบริหารงานการศึกษา หมายถึง วิธีการส่งเสริม พัฒนา หรือทำให้นักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนมมีสมรรถนะการบริหาร โดยใช้กระบวนการพัฒนาแบบ OKRs ประกอบด้วย วัตถุประสงค์หลัก ผลลัพธ์หลัก และแนวทางการพัฒนา โดยการเลือกองค์ประกอบที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวม

4. นักบริหารงานการศึกษา หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทบริหารที่ทำหน้าที่ผู้นำในการวางแผน พัฒนา กำกับดูแล และยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาในโรงเรียนหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตเทศบาล อบจ. หรือ อบต. โดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเชิงรุก จัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ในที่นี้ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย, ผอ.กอง, ผอ.สำนัก

5. พนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่สอนและบริหารสถานศึกษาในสังกัด อปท. เช่น เทศบาล, องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.), หรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยเป็นข้าราชการ 100% ขึ้นตรงกับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการและทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม โดยสามารถนำเสนอผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

1.1 ความหมายของสมรรถนะการบริหาร

1.2 ความสำคัญของสมรรถนะการบริหาร

1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหาร

1.4 นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหาร

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหาร

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4 การจัดลำดับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

3.1 ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

3.2 การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

3.3 ส่วนประกอบของแนวคิด การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

3.4 ขั้นตอนในการนำแนวคิด การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5 หลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลแบบ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

3.6 การนำ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ มาใช้ในองค์การให้มีประสิทธิภาพ

3.7 แนวทางการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ไปใช้ในองค์การ

1. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารและนำเสนอตามลำดับหัวข้อเกี่ยวกับความหมาย คุณลักษณะ และขอบข่ายสมรรถนะการบริหาร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความหมายของสมรรถนะการบริหาร

David McClelland (1970) ให้ความหมายสมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ความสามารถตามกรอบแนวคิดเรื่องขีดความสามารถ

Boyatzis (1982) ให้ความหมายสมรรถนะว่าคือ ลักษณะพื้นฐานบางประการของบุคคล ที่ทำให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหนือกว่าผู้อื่น ที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน

พัชรินทร์ รอดคล้าย (2564) ให้ความหมายสมรรถนะการบริหารว่าหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

สุนทรชัย ชอบยศ (2564) ให้ความหมายสมรรถนะการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

กฤษฎา พรหมสุวรรณ (2565) ให้ความหมายสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมร่วมของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2565) ให้ความหมายสมรรถนะการบริหารว่า หมายถึง ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงานให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุ วัตถุประสงค์ของสวนราชการ

ชูชีพ ประทุมเวียง (2566) ให้ความหมายสมรรถนะการบริหาร หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความสามารถในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถใน 6 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 3) การบริหารวิชาการ 4) การบริหารงบประมาณและการระดมทรัพยากร 5) การบริหารงานบุคคล และ 6) การบริหารเทคโนโลยีดิจิทัล

กนกพร สังข์อนงค์ (2566) กล่าวว่าสมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จตามเป้าหมาย

จิราภรณ์ วัฒนศรี และคณะ (2567) กล่าวว่าสมรรถนะการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปว่าสมรรถนะการบริหารหมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เป็นคุณลักษณะที่ช่วยผลักดันให้บุคคลสามารถทำงานได้ดีหรือสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และโดดเด่นกว่าผู้อื่นในลักษณะงานเดียวกัน นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงความสามารถในการกำหนดทิศทาง นำทีม และบริหารจัดการงานอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินงานของ

องค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดและสามารถมองการณ์ไกลเพื่อวางแผนช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานในอนาคตได้

1.2 ความสำคัญของสมรรถนะการบริหาร

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993) ให้ความสำคัญของสมรรถนะการบริหารก็คือ มันเป็น “สาเหตุที่แท้จริง” ที่แยกผู้บริหารที่มีผลงาน “ยอดเยี่ยม” ออกจากผู้บริหารที่มีผลงานแค่ในระดับ "ปานกลาง" การพัฒนาสมรรถนะจึงเป็นการลงทุนที่มุ่งสร้างผลลัพธ์ที่เป็นเลิศโดยตรง

Boyatzis, R. E. (2008) ให้ความสำคัญสมรรถนะ (Competency) ไม่ใช่แค่รายการของทักษะ แต่เป็น “คุณลักษณะพื้นฐานภายในตัวบุคคล (Underlying Characteristic)” ที่ทำให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพได้จริง ดังนั้น ความสำคัญของสมรรถนะการบริหารจึงอยู่ที่การเป็น “ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จ” (Predictor of Success) ของผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรได้ดีกว่าคุณสมบัติด้านอื่น เช่น ไอคิว หรือความรู้ทางเทคนิคเพียงอย่างเดียว

กิตติกร อนุวงศ์ (2565) ให้ความสำคัญสมรรถนะของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ "ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ" ซึ่งเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน

สุภาพร อุตสาหะ (2565) ให้ความสำคัญความสำเร็จของการบริหารในยุคปัจจุบันไม่ได้วัดแค่ที่ผลลัพธ์ แต่ยังวัดที่กระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรม “หลักธรรมาภิบาล” จึงเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น สมรรถนะการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักนิติธรรม คุณธรรม การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบมาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการสร้างความไว้วางใจ (Trust) จากบุคลากรและสังคม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความยั่งยืนขององค์กร

กัลยาณี สุวรรณโคตร (2566) ให้ความความสำคัญของสมรรถนะการบริหารชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล” ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานของความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาความสำคัญของสมรรถนะการบริหาร สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะการบริหารการศึกษามีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ

ประเมินผลอย่างเป็นระบบ ยังมีบทบาทในการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นอย่างมีส่วนร่วม สมรรถนะที่ดีช่วยในการตัดสินใจที่ซับซ้อน ปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ทั้งยังทำให้การบริหารจัดการงบประมาณ บุคลากร และเวลาเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง

1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารนักวิชาการ ดังนี้

Ahmed Al (2023) กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารไว้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การสื่อสารและประสานงาน 3) การจัดองค์การ 4) ภาวะผู้นำ 5) การอ่าน 6) การฟัง และ 7) การเขียน

วชิระ เริงฤทธิ์ (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหาร มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ลักษณะบุคลิกภาพ 3) ทักษะการสื่อสาร 4) มนุษย์สัมพันธ์ 5) การปฏิบัติงานเป็นทีม 6) การสร้างแรงจูงใจ 7) การบริหาร และ 8) จริยธรรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559) กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะประจำผู้บริหารทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 2) ความสามารถในการเป็นผู้นำ 3) ความสามารถในการพัฒนาคน และ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560) กำหนดสมรรถนะด้านการบริหาร จัดการ หรือ Managerial Competencies ว่าเป็นกรอบสมรรถนะที่สะท้อนแนวปฏิบัติร่วมกัน ในการบริหารส่วนงาน หน่วยงาน และมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการบริหารจัดการ ซึ่งถือเป็น กลไกที่สำคัญที่จะการนำพาจุฬาฯ สู่การเป็นมหาวิทยาลัย ชั้นนำได้อย่างต่อเนื่อง มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และการวางแผน 2) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การบริหารทรัพยากร และ 5) การบริหารการเปลี่ยนแปลง

ศิริกานต์ สุริยวัฒนานนท์ (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารว่ามี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การวางแผน 3) ความเป็นผู้นำ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) คุณธรรมจริยธรรม 6) การสร้างทีมงาน 7) การบริหารทรัพยากร 8) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง และ 9) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

เนติมา อริยะดำรงค์ขวัญ (2562) กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารมี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญ 2) การตั้งเป้าหมายและมาตรฐาน 3) การวางแผนและจัดตารางงาน 4) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาทีมงาน 6) การประเมินคนและผลการปฏิบัติงาน 7) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา 8) การคิดได้อย่างชัดเจนและการคิดวิเคราะห์ได้ 9) ภาวะผู้นำ และ 10) การทำงานร่วมกับผู้อื่น

วราภรณ์ ทิพสุข (2563) กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การคิดเชิงกลยุทธ์ 3) การบริหารและพัฒนาบุคลากร 4) การวางแผน 5) การวางแผนและการบริหารจัดการ และ 6) การบริหารและพัฒนาตนเอง

สุพรรณี จันทร์ภิรมย์ (2565) กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพได้ข้อสรุปองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ภาวะผู้นำดิจิทัล 3) การสื่อสาร 4) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และ 5) มนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม

ศราวุธ จูมทอง (2566) กล่าวถึงสมรรถนะการบริหารจัดการมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์

พันธุ์ธัช นัทธวัฒน์โภคิน (2566) กล่าวถึงสมรรถนะการบริหารจัดการมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริหารที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการวิจัย 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมิวิสัยทัศน์ และ 9) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารที่ได้ศึกษาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหาร ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร

นักวิชาการ/นักวิจัย / สมรรถนะการบริหาร	1. Ahmed Al (2023)	2. ชิระ เจิงฤทธิ์ (2559)	3. กรมส่งเสริมการปกครอง (2559)	4. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560)	5. ศิริกานต์ สุริยวัฒนานนท์ (2561)	6. เนติมา อริยะดำรงค์ขวัญ (2562)	7. วราภรณ์ ทิพลุย (2563)	8. สุพรรณี จันทร์ภิรมย์ (2565)	9. ศรากุล ชูมาตย (2566)	10. พันธุ์ธัช นัทธวัฒน์โภคิน (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. การบริหารจัดการ											7	70	✓
– การจัดองค์การ	✓												
– การบริหาร		✓											
– การบริหารทรัพยากร				✓	✓								
– การวางแผนและการบริหารจัดการ						✓							
– การบริหารที่ดี										✓			
– การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์								✓					
2. การติดต่อสื่อสาร											7	70	✓
– การบริหารด้านการสื่อสารและประสานงาน	✓												
– ทักษะการสื่อสาร		✓											
– การติดต่อสื่อสาร					✓								
– การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ						✓							
– การสื่อสารและการจูงใจ									✓	✓			
– การสื่อสาร								✓					
3. การวางแผน											6	60	✓
– การมีวิสัยทัศน์และการวางแผน				✓									
– การวางแผน	✓				✓		✓		✓				
– การวางแผนและจัดตารางงาน						✓							
4. การพัฒนาบุคลากร											6	60	✓
– ความสามารถในการพัฒนาคน			✓										
– การพัฒนาบุคลากร				✓									

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย สมรรถนะการบริหาร	1. Ahmed Al (2023)	2. วชิระ เจิงฤทธิ์ (2559)	3. กรมส่งเสริมการปกครอง (2559)	4. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560)	5. ศิริกาญจ์ สุริยวัฒนานนท์ (2561)	6. เนติมา อริยะคำรงค์ชัญญ์ (2562)	7. วรากรณ์ ทิพสุข (2563)	8. สุพรรณี จันทร์ภิรมย์ (2565)	9. ศราวุธ จุมทอง (2566)	10. พันธุ์ธัช น้ำทองวัฒนโกศิน (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
– การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา					✓								
– การบริหารและพัฒนาบุคลากร							✓						
– การพัฒนาศักยภาพบุคลากร									✓	✓			
5. การเป็นผู้นำ											5	50	✓
– ภาวะผู้นำ	✓	✓				✓							
– ความสามารถในการเป็นผู้นำ			✓										
– ความเป็นผู้นำ					✓								
6. การเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง											4	40	
– การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง			✓										
– การบริหารการเปลี่ยนแปลง				✓									
– ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง							✓			✓			
7. ทำงานเป็นทีม											4	40	
– การปฏิบัติงานเป็นทีม		✓											
– การสร้างทีมงาน					✓								
– การทำงานร่วมกับผู้อื่น						✓							
– การทำงานเป็นทีม										✓			
8. การบริหารสถานการณ์และการตัดสินใจ											3	30	
– การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ				✓									
– การแก้ปัญหาความขัดแย้ง					✓								
– การตัดสินใจและการแก้ปัญหา						✓							
9. การคิดเชิงกลยุทธ์			✓				✓				2	20	
10. การสร้างแรงจูงใจ		✓			✓						2	20	
11. การมีคุณธรรมจริยธรรม											2	20	
– จริยธรรม		✓											
– คุณธรรมจริยธรรม					✓								
12. การจัดการตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน											2		20
– การบริหารและพัฒนาตนเอง							✓						

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย สมรรถนะการบริหาร	1. Ahmed Al (2023)	2. วชิระ เจิงฤทธิ์ (2559)	3. กรมส่งเสริมการปกครอง (2559)	4. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560)	5. ศิริกานต์ สุริยวัฒนานนท์ (2561)	6. เนติมา อริยะคำรงค์ขัญ (2562)	7. วราภรณ์ ทิพสุข (2563)	8. สุพรรณี จันทร์กิรมย์ (2565)	9. ศรากุล จุมทอง (2566)	10. พันธุ์ชัช นักดวัฒนโภคิน (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
– การพัฒนาตนเอง										✓			
13. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา											**2**	**20**	
– ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์									✓				
– การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการวิจัย										✓			
14.มนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม										✓	1	10	
15. ลักษณะบุคลิกภาพ		✓									**1**	**10**	
16. มนุษย์สัมพันธ์		✓									1	10	
17. การมุ่งผลสัมฤทธิ์										✓	1	10	
18. การตั้งเป้าหมายและมาตรฐาน						✓					1	10	
19. การบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญ						✓					1	10	
20. การประเมินคนและผลการปฏิบัติงาน						✓					1	10	
21. การพัฒนาทีมงาน						✓					1	10	
22. การคิดได้อย่างชัดเจนและการคิดวิเคราะห์ได้						✓					1	10	
23. การอ่าน	✓										1	10	
24. การฟัง	✓										1	10	
25. การเขียน	✓										1	10	
26. ความรู้											1	10	
27. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล								✓			1	10	
28. ภาวะผู้นำดิจิทัล								✓			1	10	
29. การมีวิสัยทัศน์										✓	1	10	
รวม	7	8	4	5	9	10	6	5	4	9			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยของไทย ต่างประเทศและหน่วยงานราชการ ในเรื่องของสมรรถนะการบริหารข้างต้น ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีวามหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกัน เป็นหัวข้อเดียวกันและตั้งชื่อใหม่ให้ครอบคลุมเนื้อหาและประเด็นสำคัญ และคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามร้อยละจากมากไปน้อยได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การบริหารจัดการ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ได้แก่ 1) การจัดองค์การ 2) การบริหาร 3) การบริหารทรัพยากร 4) การวางแผนและการบริหารจัดการ 5) การบริหารที่ดี และ 6) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความถี่เท่ากับ 7 หรือคิดเป็นร้อยละ 70

2. การติดต่อสื่อสาร องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ได้แก่ 1) การบริหารด้านการสื่อสารและประสานงาน 2) ทักษะการสื่อสาร 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การสื่อสารและการจูงใจ 6) การสื่อสาร มีความถี่เท่ากับ 7 หรือคิดเป็นร้อยละ 70

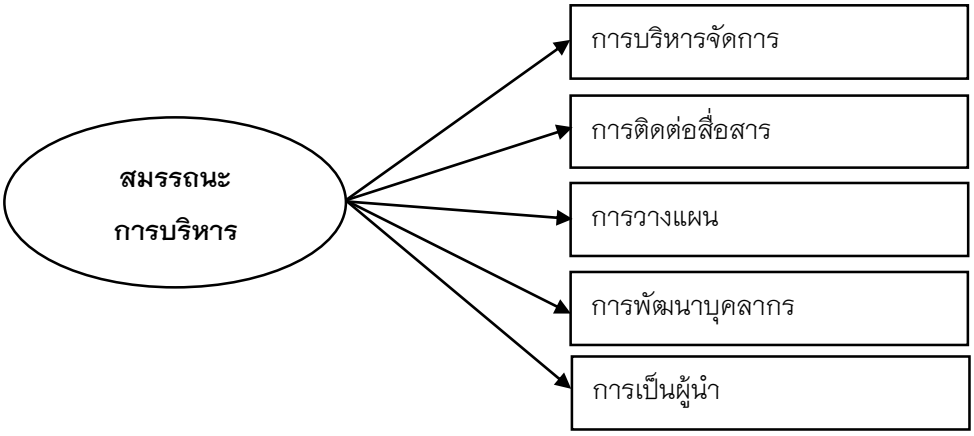
3. การวางแผน องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และการวางแผน 2) การวางแผน 3) การวางแผนและจัดตารางงาน มีความถี่เท่ากับ 6 หรือคิดเป็นร้อยละ 60

4. การพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ได้แก่ 1) ความสามารถในการพัฒนาคน 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การบริหารและพัฒนาบุคลากร 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความถี่เท่ากับ 6 หรือคิดเป็นร้อยละ 60

5. การเป็นผู้นำ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความสามารถในการเป็นผู้นำ 3) ความเป็นผู้นำ ความถี่เท่ากับ 5 หรือคิดเป็นร้อยละ 50

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหาร ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหาร 1) การบริหารจัดการ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การวางแผน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การเป็นผู้นำ ดังภาพประกอบ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหาร

1.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหาร

1.4.1 ความหมายของการวางแผน

Tavo & Rasmus (2024) ให้ความหมายการวางแผนว่า การวางแผนเป็นหน้าที่การจัดการที่ไม่สามารถละเลยได้ การวางแผนมีความครอบคลุมและทำหน้าที่เป็นแนวทางที่ครอบคลุมในการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดขององค์กร หน้าที่การจัดการพื้นฐานที่สุดเพราะเป็นพื้นฐานสำหรับการนำหน้าที่การจัดการอื่น ๆ ทั้งหมดไปใช้โดยผู้จัดการ

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2561) ได้ให้นิยามว่าการวางแผนคือการมองไปในอนาคตและเตรียมพร้อมสำหรับสิ่งที่อาจเกิดขึ้น การวางแผนที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์สถานการณ์และเตรียมการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ การวางแผนยังช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจนและลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ทำให้องค์กรใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าที่สุด

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2563) ได้นิยามว่า การวางแผน คือ การกำหนดแนวทางหรือกรอบในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานในอนาคตเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การวางแผนเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าก่อนที่เหตุการณ์จะเกิดขึ้นจริง ซึ่งช่วยให้บุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าใจทิศทางและมีเป้าหมายร่วมกัน

สุเมธ งามกนก (2563) ให้ความหมายการวางแผนว่า การวางแผนเป็นการกาหนดกรอบแนวทางในการทำงานที่ระบุถึงวิธีการและงานที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือเป้าหมายที่วางไว้ ช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไป

โดยรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถกำกับ ติดตามได้ทุกกระบวนการที่กำหนดไว้ในแผนได้ สามารถทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นและจัดการได้ทันท่วงที

อรทัย ภูศรี (2565) ได้กล่าวว่า การวางแผน คือ การกำหนดกระบวนการทำงานที่มีเหตุผลและเป็นระบบเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การวางแผนที่ดีจะต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญคือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน, กลยุทธ์ในการดำเนินงาน, และทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นทรียา ยิ่งนคร (2567) ได้กล่าวว่าการวางแผนเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในอนาคตขององค์กร โดยมีการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับสิ่งที่จะทำ, ทำไมถึงต้องทำ, ใครเป็นผู้ทำ, จะทำเมื่อใด, และทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวางแผนถือเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการและเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การวางแผน คือความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาในการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปอย่างมีระบบมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพโดยต้องตอบคำถามพื้นฐานได้แก่ ทำอะไร ทำไม ใครทำ เมื่อไร ที่ไหน และทำอย่างไร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด

1.4.2 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มาลิณี ตั้งกิจกุลโสภา และคณะ (2560) การพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

มัณฑณา สนธิสุข (2564) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development: HRD) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยมีการกำหนดช่วงเวลาเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เพิ่มสมรรถนะให้สูงขึ้นและสามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและเป็นผลดีต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรและหน่วยงาน โดยในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับร่วมกันถึงความสำคัญของบุคลากรต่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยสภาพการแข่งขันและสภาพทางสังคมที่

เปลี่ยนแปลง ความได้เปรียบเพียงประการเดียวที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องในระยะยาว คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด

พจนีย์ จันทร์ทิพย์ (2564) การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ให้สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อสามารถปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล และช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน

เจษฎากร อรภักดี (2565) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมการทำงานผ่านการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการท างานขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรในด้านผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และในส่วนของพนักงาน ก็จะได้ประโยชน์ในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละหน่วยงานนั้นจะมีวิธีการหรือเครื่องมือต่าง ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานภายในองค์กรนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินงานได้

สุดใจ จีนศาสตร์ (2566) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและ นอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมและปรับเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างศักยภาพในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง กระบวนการนี้ครอบคลุมกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าและความยั่งยืนขององค์กร

1.4.3 ความหมายของการบริหารจัดการ

เกษม แก้วสนั่น (2564) กล่าวว่าการบริหารและการจัดการมีความหมายไม่แตกต่าง เป็นความหมาย ที่ยอมรับกันในยุคปัจจุบันนี้ แต่การนิยมใช้จะแตกต่างกัน โดยคำว่า การจัดการจะใช้ในหน้าที่ การบริหารระดับสูง ในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้า ทำงาน การสั่งงาน และการควบคุมในองค์กรธุรกิจ ส่วนคำว่า การบริหารจะใช้ในหน้าที่ เช่นเดียวกับการจัดการแต่ใช้ในองค์กรรัฐบาล อย่างไรก็ตาม คำสองคำนี้มักใช้แทนที่กันและกัน

สุกิจ โพธิ์ศิริกุล (2565) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร หมายถึงการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้หลักการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ณฐกร วัชรสินธุ์ (2566) กล่าวว่าการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ ภายในองค์กรต้องมีการแบ่ง หน้าที่อย่างชัดเจน ผู้นำต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างความท้าทายภายใต้สภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นจึงต้องวางนโยบายด้านนวัตกรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยนโยบายจะต้องสร้างการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ประชาชนทั่วไปให้ความสนใจ ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อนโยบายที่สำคัญขององค์กร และควรหลีกเหลี่ยงการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์

นบนพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์ (2565) กล่าวว่าการบริหารองค์กรหมายถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ร่วมกันอย่างมีเหตุผล โดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กิตติศักดิ์ ซ้ายสุพรรณ (2565) กล่าวว่า การประสานงานและการบริหารหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายบางอย่าง ประกอบไปด้วยการวางแผน การบริหารทรัพยากร บุคคลและการควบคุมองค์กร เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงกระบวนการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการจัด การศึกษา ระบบอำนวยการที่เน้นการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและ ภายนอกและระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ ซึ่งในการบริหารจัดการนั้นโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับการใช้แผนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการกำหนด

บุคคล รับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน จัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม นโยบายและแผนการจัดการศึกษา มีระบบงานธุรการที่กะทัดรัด และคล่องตัว มีระบบอำนวยการ ที่เหมาะสมเน้นการมีส่วนร่วม มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่ดีและโรงเรียนควรจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึงความสามารถของนักบริหารงานการศึกษา ซึ่งใช้ศาสตร์และศิลป์ในการวางแผน ดำเนินการ ประสานงาน และควบคุม การใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยต้องอาศัยความร่วมมือ การวิเคราะห์นโยบาย การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร

1.4.4 ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

สอและ นางา (2564) ได้ให้ความหมายว่า การสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนความหมายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้หรือมีส่วนร่วมในความรู้สึก โดยเน้นว่าในยุคปัจจุบันผู้รับสารควรมีอำนาจในการควบคุมกระบวนการสื่อสารมากขึ้น

อดิศักดิ์ จันทบัตร์ (2566) ได้ให้ความหมายการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้สำหรับการชี้แจงข้อมูล ข่าวสาร ข้อเท็จจริง นโยบาย เป้าหมายขององค์กร แนวปฏิบัติการทำงาน การให้คำปรึกษาความรู้ ตลอดจนการประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ปฏิบัติในองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่สามารถป้องกันและขจัดอุปสรรคในการสื่อสาร ประกอบด้วย ความน่าเชื่อถือของสาร บริบทของสาร เนื้อหาสาระ ความชัดเจนของเนื้อหาสาระความต่อเนื่องและความมั่นคงของข้อมูล ช่องทางการสื่อสาร และความสามารถของผู้รับสาร

จุฑามาศ เกษมสุขสถาพร (2567) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึงการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และความรู้จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารผ่านสื่อกลาง เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกันตามวัตถุประสงค์

ดวงรัตน์ ธรรมสาโรช (2567) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์กรเป็นกระบวนการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดข้อเท็จจริง แผนการทำงาน กฎระเบียบ ข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานระหว่างกันของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้

รับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริง และเกิดความเข้าในที่สอดคล้องกันการติดต่อสื่อสารในองค์กร นั้นถือว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารหมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรม ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เปลี่ยนแปลงความรู้ ทัศนคติ หรือพฤติกรรมของผู้รับสาร โดยการส่งผ่านสาร (ข้อความหรือเนื้อหา) จากผู้ส่งไปยังผู้รับผ่านสื่อกลางหรือช่องทางต่าง ๆ อย่างมีเจตนา และสามารถช่วยลดความเข้าใจผิดได้

1.4.5 ความหมายของการเป็นผู้นำ

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2560) กล่าวว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำจะมีพฤติกรรมจูงใจคนให้เต็มใจทำงานจนงานสำเร็จ โดยคนที่ทำงานมีความสุขใจในการทำงาน ผู้นำประเภทนี้จะกล้าคิด กล้าทำ กล้านำและกล้าเปลี่ยนแปลงให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ พร้อมจะก้าวไปสู่ยุค Thailand 4.0

นฤมล จิตรเอื้อ (2560) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลจะทำให้ผู้อื่นช่วยทำให้องค์การดำเนินไปอย่างบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

รัชดาภรณ์ วงษ์ชา (2560) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของหัวหน้าหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นป้าหมาย ภาระผู้น่าจะมีมากหรือนัยอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

หงษา วงค์จำปา (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของผู้นำพื่อชักจูง โน้มน้าว จูงใจ ดลใจ กระตุ้น ให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตาม ยอมดำเนินการตามสิ่งที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ประเวช รัตนเพียร (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลในการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติหรือการกระทำที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2564) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการที่ผู้นำร่วมสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่า อะไรคือ ความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

สรุปว่า การเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาในการใช้อิทธิพล และคุณธรรมในการชี้นำ กระตุ้น และจูงใจให้ผู้อื่นร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง

จากเนื้อหาที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะของสมรรถนะการบริหาร ดังตาราง 2

ตาราง 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะการบริหาร

องค์ประกอบ	ความหมาย	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การวางแผน	ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาในการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปอย่างมีระบบมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพโดยต้องตอบคำถามพื้นฐาน ได้แก่ ทำอะไร ทำไม ใครทำ เมื่อไร ที่ไหน และทำอย่างไร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด	1. กำหนดเป้าหมาย แนวทาง และวิธีการดำเนินงานล่วงหน้า เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ 2. กำหนดแผนและเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน 3. มองภาพอนาคตของบุคคล โดยกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายที่เป็นไปได้อย่างชัดเจน
2.การพัฒนาบุคลากร	การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	1. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น 2. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบผ่านช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3. สรรหาและคัดเลือก บุคลากรมาปฏิบัติงาน โดยใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ความหมาย	พฤติกรรมบ่งชี้
3. การบริหารจัดการ	การบริหารจัดการ หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาในการวางแผน จัดระบบงาน บริหารทรัพยากร และควบคุมกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ รวมถึงสามารถประสานงานและติดตามประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น	1. การจัดโครงสร้าง จัดระเบียบ และจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม 2. การจัดการทรัพยากร วางแผน จัดสรร บริหารและติดตามการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ 3. ควบคุมกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 4. การประสานงานและติดตามผลการดำเนินงาน
4. การติดต่อสื่อสาร	การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรม ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เปลี่ยนแปลงความรู้ ทัศนคติ หรือพฤติกรรมของผู้รับสาร โดยการส่งผ่านสาร (ข้อความหรือเนื้อหา) จากผู้ส่งไปยังผู้รับผ่านสื่อกลางหรือช่องทางต่าง ๆ อย่างมีเจตนา และสามารถช่วยลดความเข้าใจผิดได้	1. สื่อสารข้อมูลได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย 2. การใช้ทักษะการสื่อสาร ปรับเปลี่ยนทัศนะคติ 3. สื่อสารอย่างตรงไปตรงมาลดความเข้าใจผิด
5. การเป็นผู้นำ	การเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาในการใช้อิทธิพล และคุณธรรมในการชี้นำ กระตุ้น และจูงใจให้ผู้อื่นร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง	1. การชี้นำ สร้างแรงบันดาลใจ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น 2. การเป็นผู้นำของกลุ่มคนหรือทีมงานตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล และให้ความช่วยเหลือ 3. สร้างแรงบันดาลใจภายในองค์การ

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหาร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหาร ดังนี้

วราภรณ์ ทิพสุข (2563) ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา และ ประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ทั้งคู่ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าสมรรถนะการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนของอำนาจพยากรณ์พบว่า สมรรถนะการบริหารรวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1), ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ (X2), ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร (X3), ด้านการวางแผน (X4), ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (X5) และด้านการบริหารและพัฒนาตนเอง (X6) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 6 ด้านร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.80 สำหรับแนวทางการพัฒนาในตอนท้าย งานวิจัยระบุว่าสมรรถนะที่ควรพัฒนาประกอบด้วย 3 ด้านหลัก คือ 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ และ 3) ด้านการวางแผน

สุนทร ใจภักดี (2563) ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน รองลงมาคือด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับท้ายคือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่าเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร งานวิจัยสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และศึกษาทิศทางนโยบายจากรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสอดรับกับการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสถานศึกษา มีการจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม บริหารจัดการหลักสูตรและกลยุทธ์การเรียนรู้ให้ตอบสนองผู้เรียน ตลอดจนใช้ระบบประกันคุณภาพการศึกษา การนิเทศติดตาม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน

สุชาติ สว่างกุล (2566) ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองเกษปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด งานวิจัยนี้ศึกษาแสวงหาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร

สถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองเกษปทุม จังหวัดร้อยเอ็ด จากกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน 145 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากการเปรียบเทียบพบว่าปัจจัยด้าน เพศ มีความคิดเห็นต่างกันในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการวางแผน ขณะที่ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ทำงาน ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในหลายด้าน เช่น การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการวางแผน ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้มี ข้อเสนอแนะ สำคัญคือ ผู้บริหารควรยกระดับความใส่ใจในผลการเรียนของนักเรียน วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ และใช้ข้อมูลบริบทมาวางแผนพัฒนา โดยเฉพาะงานวิชาการเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นจากนักวิชาการ และงานวิจัย ดังนี้

Witkin (1984) อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช (2558) นิยามความต้องการจำเป็นไว้ว่าเป็นความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่หรือสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is) กับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวัง (What should be)

McCawley, P. F. (2009) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการที่ทำให้สามารถตรวจสอบระดับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะต่าง ๆ ของกลุ่มเป้าหมายได้ โดยข้อมูลที่ได้จากการประเมินนี้จะช่วยทำให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง

วริชญา เจริญสมบัติ (2565) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น (complete needs assessment) ว่าหมายถึง การวิจัยประเมินความต้องการความจำเป็นที่มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ 1) การระบุความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการจัดการเวลาของครู(needs identification) 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นด้านทักษะการจัดการเวลาของครู (needs analysis) และ 3) การกำหนดทางเลือกของการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเวลาของครู (needs solution)

ลักษมี สายบุตร (2560) ได้ให้ความหมายของกล่าวว่าการประเมินความต้องการจำเป็น (Complete needs assessment) หรือความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

หมายถึง เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นทั้ง 3 กิจกรรม คือ การกำหนดความต้องการจำเป็น (Needs identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น ทั้งหมดในองค์กร การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (Needs analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ ที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ และการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs solution) เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยมีการประเมิน ขั้นสุดท้ายว่าทางเลือกใดที่เหมาะสมควรนำไปปฏิบัติมากที่สุด ผลการวิจัยในทุกขั้นตอนจะให้ข้อมูล ที่รองรับการตัดสินใจของผู้บริหาร

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นโดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใดจากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ ได้ข้อมูลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการประเมินที่ครอบคลุมและเป็นระบบ โดยมี 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การกำหนดและจัดลำดับความต้องการ (Needs Identification) การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการ (Needs Analysis) และการกำหนดแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ปัญหา (Needs Solution หรือ Solution Selection) โดยกระบวนการนี้มุ่งเน้นให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ชัดเจน และรองรับการวางแผนพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อให้การตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นจากนักวิชาการ และงานวิจัย ดังนี้

Witkin (1984) อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช (2558) จำแนกความต้องการจำเป็นตามองค์กรผู้รับและผู้ให้บริการออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ (Primary needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service providres) เช่น ความต้องการจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงาน ความต้องการจำเป็นด้าน

ทรัพยากรและการแก้ปัญหา (Resources solution) ซึ่งช่วยในการดำเนินงานของหน่วยงานในบรรดาความต้องการจำเป็นทั้งหมด วิทคินเห็นว่าความต้องการที่มีความสำคัญที่สุด คือ ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิเนื่องจากกลุ่มเป้าหมาย ที่องค์กรต้องรับใช้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) อ้างถึงใน ศิริเพ็ญ ทองดี (2561) ได้แบ่งจำแนกความต้องการจำเป็นตามช่วงเวลาที่ ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current needs) เช่นความต้องการจำเป็นของครูในปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนเพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน 2) ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดล่วงหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง เพื่อเตรียมการรับมือ หรือป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิด เช่น ความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตศึกษาในอีก 10 ปี ข้างหน้าจะมีลักษณะเช่นใด หากประเทศไทยจะเปลี่ยนผ่านตนเองเข้าสู่สังคมฐานความรู้ในยุค เศรษฐกิจฐานความรู้ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากำลังคนระดับช่างฝีมือเพื่อสร้างขีดสมรรถนะในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้สุวิมลว่องวาณิช ยังแบ่งประเภท ความต้องการ จำเป็นตามขอบเขตการวิจัยดังนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Complete needs assessment) มีกิจกรรมต้องดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือการระบุความต้องการจำเป็นที่มี ความสำคัญที่สุด (Needs identification) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs analysis) และการกำหนดทางเลือกของการแก้ปัญหา (Needs solution)

2.3 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นจากนักวิชาการ และงานวิจัย ดังนี้

English and Kaufman (1975) ได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดของแผนสำหรับดำเนินการศึกษาความต้องการที่จำเป็น ประกอบด้วย 14 ขั้น และ 7 ขั้น สำหรับหลังจากการศึกษาความต้องการ ที่จำเป็น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การจัดทำแผน เพื่อให้ได้วิธีการและผลที่ คาดหวัง (Planning to plan: charting means and end) ประกอบด้วยการตัดสินใจเกี่ยวกับกรอบเวลาการ ทำางาน ตารางการทำงาน งบประมาณหรือทรัพยากรที่ จำเป็น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คณะทำางาน และอื่น ๆ

2. การกำาหนดเป้าหมาย (Goal derivation) เป็นการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเพื่อมาร่วมกำาหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ของการศึกษาที่บุคคลเหล่านั้นคิดว่าจำาเป็น

3. หาความตรงของเป้าหมาย (Goal validation) โดยสอบถามความคิดเห็นจากประชาชนทั้ง ที่เป็นนักการศึกษาและไม่ใช่นักการศึกษาถึงความเหมาะสมของเป้าหมาย

4. การจัดลำาดับความสำคัญของเป้าหมาย (Goal prioritization) โดยนำเป้าหมายมาให้นักเรียน หรือนักการศึกษาจำานวนมากและกรรมการโรงเรียน จัดลำาดับความสำคัญของเป้าหมาย

5. การแปลเป้าหมายเป็นวัตถุประสงค์หรือ ตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้ (Goal translation)

6. การหาความตรงของวัตถุประสงค์หรือ ตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้ (Validation of performance objectives) เพื่อดูว่าวัตถุประสงค์หรือตัวชี้วัดที่แปลมานั้นสอดคล้องกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใดและทุกข้อยัง มีความจำาเป็นอยู่หรือไม่

7. การจัดลำาดับความสำคัญของเป้าหมายใหม่ (Goal reprioritization) เพื่อทบทวนลำาดับความสำคัญ ของเป้าหมายซ้ำอีกหากเห็นว่าจำาเป็น โดยดำาเนินการขั้นที่ 2 และ 3 ซ้ำแต่เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง

8. จัดลำาดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ที่มุ่งอนาคต (Futuristic input in goal ranking) โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการขอฉันทามติจากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับทิศทางอนาคตและลำาดับ ความสำคัญของวัตถุประสงค์ที่มุ่งอนาคต

9. จัดลำาดับเป้าหมายใหม่ (Rerank goals) เป้าหมายถูกจัดลำาดับใหม่โดยใช้การวิจัยและเทคนิคเดลฟาย หรือเทคนิคการทำานายต่าง ๆ

10. เลือกเครื่องมือทดสอบหรือยุทธศาสตร์การประเมินสำหรับประเมินภาวะปัจจุบัน (Select testing instruments or evaluative strategies for assessing the current state) เป็นการเลือกเครื่องมือสำาหรับทดสอบ วิธีการทดสอบ สร้างข้อสอบและการบริหารจัดการ เพื่อค้นหาระดับความสามารถหรือระดับผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนที่เป็นปัจจุบัน สำาหรับพิจารณาว่านักเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่พึงพอใจหรือไม่

11. การนำาเสนอข้อมูล (Collate data gathered) สืบเนื่องจากการประเมินความต้องการที่จำเป็น คือ การศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของความสามารถปัจจุบันกับความสามารถที่คาดหวัง หรือความแตกต่างของเกณฑ์ 2 ชุด เพื่อให้ทราบช่องว่างของปัจจุบันกับความคาดหวัง ดังนั้นข้อมูลที่ได้ควรเสนอ ในลักษณะของตาราง (Charts) เส้นกราฟ และอื่น ๆ

12. เขียนความคาดหวังที่เป็นความต้องการที่ จำเป็น (Develop initial gap or “need statements) โดยเขียนเป็นข้อๆ หรือเป็นรายการของสิ่งที่จำเป็นเรียงลำดับตามความสำคัญและเขียนทั้งสิ่งที่คาดหวังและสิ่ง ที่สามารถที่ทำได้

13. จัดพิมพ์ความคาดหวังที่เป็นความต้องการ จำเป็นที่ได้จากข้อ 12 (Publish list of gap statements) English and Kaufman ให้ความเห็นว่าในขั้น ที่ 1 ถึง 9 ให้ทำซ้ำเป็นรอบ ๆ และ ขั้นที่ 10 เป็นต้นมาถึง 14 ให้ทำอย่างต่อเนื่อง

Post – Needs – Assessment Steps ขั้นตอน หลังจากการศึกษาความต้องการที่จำาเป็น หลังจากการศึกษาความต้องการที่จำเป็น

1. Interpolate gaps by program and level คือ การออกแบบ จัดทำหลักสูตรหรือโครงการที่ สอดคล้องกับความคาดหวังเพื่อที่จะทำาให้ความคาดหวังที่เป็นความจำเป็นที่ได้ศึกษาไว้ในขั้นตอนทั่วไปเกิดขึ้นมาก ที่สุด

2. Conduct diagnostic/planning sessions to develop implementation strategies to meet identified needs คือ การพัฒนายุทธวิธีการนำาหลักสูตร หรือโครงการที่ได้ออกแบบไว้ไปปฏิบัติเพื่อให้ผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้นตรงตามความต้องการมากที่สุด เพราะอาจมี แนวทางการใช้หลักสูตรได้หลายแนวทาง กลุ่มผู้รับผิดชอบหลักสูตรจึงควรพยายามหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด และมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุด

3. Budget for implementation strategies คือ การกำหนดงบประมาณ โดยคำนวณงบประมาณและ คุณค่าของยุทธวิธีที่เลือกนำาไปใช้

4. Fund strategies คือ ยุทธวิธีหาทุน ซึ่งขึ้น อยู่กับงบประมาณหรือทุนที่จะหามาได้

5. Implement strategies คือ ยุทธวิธีการนำไปใช้ เป็นการใช้ยุทธวิธีการทำงานที่มีอยู่ หรือไม่ก็ใช้ยุทธวิธีใหม่

6. Reassess gap via feedback คือ การประเมิน ความคิดเห็น โดยการสะท้อนผลการดำเนินงานและควร รวบรวมข้อมูลอย่างรอบด้าน เพื่อพิจารณาว่าผลลัพธ์เป็นไปตามความคาดหวังมากน้อยเพียงไร และจัดทำข้อสรุป

7. Repeat steps of needs assessment process ทำซ้ำในกระบวนการศึกษาความต้องการที่จำเป็นเพื่อหาความต้องการจำเป็นใหม่

English and Kaufman กล่าวว่าขั้นตอนทั้งหมด เป็นวิธีการศึกษาความต้องการจำเป็นที่รวมเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติ ระยะเวลาของการนำไปใช้และการประเมินผลไว้ด้วยกัน

2.4 การจัดลำดับการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการจัดลำดับการประเมินความต้องการจำเป็น จากนักวิชาการ และงานวิจัย ดังนี้

ธัญชนก ศิริโสภิตกุล (2558) กล่าวว่า การจัดเรียงลาดับความสำคัญของความต้องการจาเป็น หมายถึง การเปรียบเทียบน้ำหนัก ความสำคัญของความต้องการจำเป็น และสรุปเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญลดหลั่นกัน ตามลำดับจากความสำคัญมากที่สุดถึงความสำคัญน้อยที่สุด

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รบการพัฒนาก่อน ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัด การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ที่มีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I = Importance) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (D = Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Is” โดยสูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับของความต้องการ จำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้

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

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุงเป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดังเดิม โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I – D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

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

4. การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการด าเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับ การพัฒนา โดยการแบ่งตารางเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง และสภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้แบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงหรือต่ำที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (Cut off Score)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความจำเป็น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความจำเป็นจากนักวิชาการ และงานวิจัย ดังนี้

ภัทร์พิชชา ครุฑางคะ (2566) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นด้านความรอบรู้ในการดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัยของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับความรอบรู้ด้านการดูแลสุขภาพเด็กตามการรับรู้ของผู้ดูแล และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความรอบรู้ด้านการดูแลสุขภาพเด็กของผู้ดูแล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 389 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความรอบรู้ด้านการดูแลสุขภาพเด็กของผู้ดูแล ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยใช้ค่า Omega coefficient ทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยคำนวณหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และและค่าmodified priority needs index($PNI_{modified}$) ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริง

เกี่ยวกับความรอบรู้ในการดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัยของผู้ดูแลเด็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาด้านความรอบรู้ด้านสุขภาพพบว่า ผู้ดูแลเด็กมีการเข้าถึงข้อมูลสุขภาพและบริการสุขภาพมากที่สุด ส่วนด้านการเลี้ยงดูพบว่า ผู้ดูแลเด็กมีการดูแลด้านความมั่นคงและความปลอดภัยมากที่สุด และผลการจัดลำดับประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจทางสุขภาพ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านการรู้เท่าทันสื่อ ด้านการดูแลให้มีสุขภาพดี และด้านการดูแลให้ได้รับโภชนาการที่เพียงพอที่ผู้ดูแลเด็กมีความต้องการจำเป็นที่สำคัญมากที่สุดเกี่ยวกับความรอบรู้ของผู้ดูแลเด็กในการดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัยผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นด้านความรอบรู้ในการดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัยของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาให้ผู้ดูแลมีความรอบรู้ด้านการดูแลสุขภาพเด็กอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิทยา นาศฤงคาร (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 จำนวน 274 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสภาพที่เป็นอยู่จริงมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.32–0.98 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.31–0.67 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 และแบบสอบถาม แนวทางพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง 2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 3) กระบวนการที่สมดุล และ 4) มุมมองเชิงจริยธรรม 2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้น าที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ความ

ต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.517 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านกระบวนการที่สมดุล $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.727 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.521 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.481 และ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.378 ตามลำดับ 4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน มี 2 ด้าน ได้แก่ 1) กระบวนการที่สมดุล ประกอบด้วยความยุติธรรมในทางกฎหมาย และความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน และ 2) ความตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วยการประเมิน ตนเองตามความเป็นจริง และความมั่นใจในตนเอง

ปัญญา แจ้งสว่าง (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาความสามารถด้านการประเมินการเรียนรู้ของครูวิทยาศาสตร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต2 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาระดับความสามารถด้านการประเมินการเรียนรู้ของครูวิทยาศาสตร์ และ2) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาความสามารถด้านการประเมินการเรียนรู้ของครูวิทยาศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 166 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบประเมินรูปแบบตอบสนองคู่ มาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน (IOC=0.67–1.00) และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α=0.96) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $PNI_{modified}$ และการวิเคราะห์เมทริกซ์ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถด้านการประเมินการเรียนรู้ของครูวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีระดับความสามารถด้านการประเมินการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ทั้งความสามารถด้านประเมินผลการเรียนรู้ (M=3.89, SD=0.73) ความสามารถด้านการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (M=3.86, SD=0.76) และความสามารถด้านการประเมินเป็นการเรียนรู้ (M=3.77, SD=0.77) เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาสูงสุด คือ การประเมินเป็นการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.17) รองลงมา คือ การประเมินเพื่อการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.16) และการประเมินผลการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.15) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน พบว่าประเด็นของการประเมินเป็นการเรียนรู้ที่เป็นความจำเป็นสูงสุด คือ การออกแบบการ

ประเมินตามสภาพจริงโดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมิน ($PNI_{modified}$ =0.27) รองลงมาคือ การใช้ผลการประเมินเป็นการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และการใช้ผลการประเมินเป็นการปรับปรุงการสอนของครูระหว่างจัดการเรียนการสอนและหลังสิ้นสุดการสอน โดยนักเรียนเป็นผู้สะท้อนตัวเอง ($PNI_{modified}$ = 0.26) และการใช้ผลการประเมินเพื่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และการใช้ผลการประเมินเพื่อการปรับปรุงการสอนของครูหลังสิ้นสุดการสอน โดยนักเรียนเป็นผู้สะท้อนตนเอง ร่วมกับการนำเสนอรายงานการจัดทำโครงการออกแบบการประเมินการเรียนรู้หลังสิ้นสุดการสอน ($PNI_{modified}$ = 0.21)

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร ของนักบริหารงานการศึกษา โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs (Objective and Key Results)

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร ของนักบริหารงานการศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาโดยการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs

จากการศึกษาเครื่องมือต่าง ๆ พบว่า เครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยทำให้หลายองค์การประสบผลสำเร็จอย่างมาก คือ การดำเนินงานที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) หรือผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผล ได้ในทุกระดับหรือที่เรียกว่า OKRs (Objective and Key Results) จากการศึกษาข้อมูลพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ OKRs ไว้ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2561) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง แนวคิดใหม่ที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นบุคลากรให้มีความทะเยอทะยานแต่สามารถวัดผลได้จริงตามศักยภาพที่กำหนดไว้ตามเป้าหมาย ที่สำคัญกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

พิชญ์พจี สายเชื้อ (2562) ได้เสนอว่า OKRs หรือ Objective and Key Results คือ วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ โดยการกำหนด objective หรือ

วัตถุประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และการกำหนด key results หรือผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่าเราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2562) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง การตั้งเป้าหมายและการวัดผลความสำเร็จ เป็นวิธีวัดผลการทำงานที่ส่งเสริมให้แต่ละคนในทีมสามารถมีเป้าหมายที่วัดผลได้เป็นของตัวเอง แต่ก็ยังอำนวยให้ทุกคนสามารถทำงานรวมกันเป็นทีมเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้เช่นกัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง ระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลในสิ่งที่สำคัญ จากการสร้างแรงจูงใจภายใน โดยวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นการบอกจุดมุ่งหมายที่สำคัญของเรา โดยปกติผู้บริหารระดับสูงจะต้องตั้งวัตถุประสงค์ขององค์กรตัวเองขึ้นมาก่อน เพื่อให้คนทำงานในแต่ละฝ่ายงานทราบว่าเขาควรจะตั้งวัตถุประสงค์ของฝ่ายงานตัวเองอย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรหลังจากนั้นแต่ละแผนกก็จะตั้งวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับฝ่ายงานของตัวเองต่อไป และผลลัพธ์หลัก เพื่อเป็นการวัดว่าเมื่อไรถึงเรียกว่าเราบรรลุวัตถุประสงค์เราตั้งไว้แล้ว

Niven & Lamorte (2016) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมกับการบริหารงานที่มุ่งคุณภาพและผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญช่วยขับเคลื่อนด้วยผลลัพธ์หลักที่องค์กรมีความคล่องตัวใช้ในการเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรกับแผนก/งานรวมถึงบุคลากรทุกคน

Doerr (2018) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง แนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรที่เน้นคุณภาพ เน้นการวัดเป้าหมายขององค์กร โดยที่การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ จะเน้นวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก เป็นวิธีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันโดยผู้นำ และบุคลากรเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและทะเยอทะยานพร้อมผลลัพธ์ที่วัดได้ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญเป็นวิธีการที่ติดตามความก้าวหน้า สร้างความสอดคล้องในการดำเนินงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร โดยเน้นการวัดผลตามเป้าหมายที่ต้องการ เป็นการกำหนดเป้าหมายในระดับต่าง ๆ ขององค์กร

สรุปได้ว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs หมายถึง แนวทางในการตั้งเป้าหมายและวัดผลความสำเร็จที่มุ่งเน้นสิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำและ

บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถวัดผลได้จริงเพื่อสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความร่วมมือในองค์กร กระบวนการกำหนด OKRs เริ่มจากผู้บริหารกำหนดเป้าหมายหลักขององค์กร จากนั้นหน่วยงานต่างๆ จะกำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกัน และบุคลากรแต่ละคนกำหนดเป้าหมายที่สอดรับกับหน่วยงานของตน ซึ่งช่วยให้ทุกฝ่ายทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบ OKRs จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรหรือสถานศึกษา ให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนและบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs

การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRsเป็นแนวคิดการวัดผลที่ให้มากกว่าคำจำกัดความเพียงแค่การกำหนดเป้าหมายและการวัดผล หากแต่เป็นแนวความคิดสำหรับการคิดเชิงวิพากษ์ และให้ความสำคัญมากกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน โครงสร้างของ OKRs มีนักการศึกษาได้นำเสนอไว้ ดังนี้

สัญญา เคณาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560, หน้า 398–403) ได้ระบุลักษณะของวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ควรกำหนดวัตถุประสงค์ 3–5 ข้อ ต่อหน่วยงานและองค์การ โดยควรมีลักษณะ คือ ท้าทาย (challenging) เฉพาะเจาะจง (specific and measurable) ปฏิบัติให้บรรลุได้ (attainable) เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน (relevant and result oriented) และมีกรอบเวลา (time limited)

2) การกำหนดผลลัพธ์ (Results) ภายใต้วัตถุประสงค์แต่ละข้อควรกำหนดตัวชี้วัด 3–4 ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดควรกำหนดเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ อาทิ จำนวนครั้ง จำนวนโครงการ จำนวนคน ร้อยละความสำเร็จ อัตราส่วน เป็นต้น แม้ว่าแต่ละตัวชี้วัดจะมีความยากและท้าทายแต่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการให้สำเร็จและทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ

3.3 ส่วนประกอบของแนวคิด การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs

จากการศึกษาเอกสารถึงส่วนประกอบของแนวคิด การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมาย แนวคิด เกี่ยวกับส่วนประกอบของแนวคิด OKRs ไว้ดังนี้

ไทยวินเนอร์ (2564) ได้เสนอว่า ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs มีอยู่ 2 อย่าง ดังนี้

1) Objectives หรือ การตั้งเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายการทำงานของพนักงานแต่ละคน โดยที่เป้าหมายการทำงานนี้จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบทบาทของเราในองค์กรและในทีมของเรา การตั้งเป้าหมายส่วนมากเริ่มจากการคิดเป้าหมายหลัก 3–5 อย่าง ที่เราสามารถทำให้บริษัท ทีม หรือตัวเองพัฒนามากขึ้น เป้าหมายที่ดี คือ เป้าหมายที่ทำให้เรารู้สึกท้าทาย แต่เป้าหมายก็ควรสามารถทำได้จริงและวัดผลได้ด้วย การตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงานระดับล่างหรือพนักงานใหม่อาจจะประกอบด้วยเป้าหมายเพื่อบริษัทและเพื่อทีมที่ร่วมคิดกับหัวหน้าและทีม และเป้าหมายส่วนตัวที่พนักงานออกแบบ มาเพื่อช่วยพัฒนาตนเองในทิศทางที่พนักงานสนใจ บางที่เราสามารถให้พนักงานหลายคนตั้งเป้าหมายของทีมร่วมกัน แต่พนักงานแต่ละคนไม่ควรมีตัววัดความสำเร็จซ้ำกันทุกอย่าง

2) Key Results หรือ การวัดผลความสำเร็จ หมายถึง วิธีวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายที่เราตั้งไว้ด้านบน เป้าหมายแต่ละหัวข้อควรจะมี 3–5 จุดที่สามารถ วัดผลได้ การวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายมีความสำคัญมากเพราะการวัดผลจะทำให้เราและทีมของเราสามารถตรวจสอบประเมินผลการทำงาน ก้าวผ่านปัญหาต่าง ๆ และหาวิธีพัฒนาหรือแก้ปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3.4 ขั้นตอนในการนำแนวคิด การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs ไปใช้

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs ไปใช้ พบว่า นักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ได้ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2561) ได้เสนอขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ ดังนี้

1) อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs

2) ออกแบบแนวคิด OKRs ให้มีความ สอดคล้อง เชื่อมโยงกัน

3) สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการใช้แนวคิด OKRs

4) เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) กำหนดขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การทำความเข้าใจในแนวคิดของ OKRs เพื่อให้การนำเอา OKRs ไปใช้เกิดผลสูงสุด สถานศึกษาควรจะทำความเข้าใจแนวคิดให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน หากเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนจะทำให้เกิดความสับสนในองค์กร

2) เริ่มตนออกแบบ OKRs ในการออกแบบ OKRs นั้น ผู้บริหารระดับสูงสุดของสถานศึกษาจะตองออกแบบ OKRs ของสถานศึกษาขึ้นมากอน และจึงใหผู้บริหารรองลงมาออกแบบ OKRs ของตนเอง และครูหรืออาจารยแต่ละทานออกแบบ OKRs ไปตามลำดับขั้น

3) สื่อสารใหทุกคนเขาใจวิธีการนำเอา OKRs ไปใชหลังจากทำการออกแบบ OKRs เสร็จเรียบร้อยแลว องคกรควรจะทำความเขาใจกับทุกคนในองคกรถึงการนำเอา OKRs มาใช เชน ในเรื่องการประเมินผลการทำงาน

4) เริ่มนำไปใชในทางปฏิบัติ วิธีหนึ่งที่จะทำใหทุกคนในองคกรสามารถเขาใจในการใช OKRs ได้เป็นอย่างดี คือการเริ่มนำไปใชจริง เพราะในระหว่างการใชนั้นอาจจะพบขอขัดของ ซึ่งผู้ใชก็จะเริ่มที่จะตองทำความเขาใจในแนวคิดนี้ใหดีขึ้น ในชวงแรกของการใช อาจจะยังตองมีการปรับปรุงแกไข OKRs ซึ่งเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นกับทุกองคกรที่ใช OKRs แต่เมื่อใชไปเรื่อย ๆ ก็จะมีความเขาใจมากขึ้นและจะสามารถนำเอา OKRs ไปใชได้ดีที่สุด

วชิรา เครือคำอ้าย ชวลิต ขอดศิริ และดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2564) กล่าวถึงการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การทำความเข้าใจในแนวคิดของ OKRs

2) เริ่มต้นออกแบบ OKRs

3) สื่อสารให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจที่ชัดเจนตรงกัน

4) นำไปใช้ในทางปฏิบัติ และทบทวนผลการใช้จนบรรลุตามเป้าหมาย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ขั้นตอนการนำ OKRs ไปใช้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs ให้ผู้บริหารและพนักงานในองค์กรมีความเข้าใจร่วมกันในแนวคิดของ OKRs

2) ให้เริ่มออกแบบ OKRs ให้ถูกต้องทั้งการตั้งวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักที่สำคัญจะต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

3) ให้มีการสื่อสารกับทุกคนที่ใช้ OKRs ให้มีความเข้าใจตรงกันถึงวิธีการใช้OKRs และสามารถ Update ความคืบหน้าได้อย่างถูกต้อง

4) ให้เริ่มใช้ OKRs ในทางปฏิบัติเพราะเมื่อทุกคนเริ่มใช้OKRs ก็จะทราบถึงปัญหาและสามารถปรับแก้ไขให้ถูกต้องได้

สมชาย เทพแสง และกันต์ฐมณีญา นฤโฆษกิตติกีรติ (2566) ได้กำหนดขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมด้วยการสร้างเจตคติที่ดีต่อ OKRs

2) กำหนดวัตถุประสงค์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

3) กำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หรือเป้าหมายหลักตามลำดับความสำคัญ

4) แบ่งหน้าที่แก่บุคลากรตามความถนัดและความสนใจตามผลลัพธ์หรือเป้าหมายหลัก

5) ฝึกปฏิบัติ ทบทวนและประเมินอย่างต่อเนื่อง

6) อุปสรรคและปัญหามาแก้ไขและนำมาเป็นบทเรียนเพื่อทำงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์

3.5 หลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลแบบ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลแบบการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs ได้มีนักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับ

หลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลแบบ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs เสนอไว้ ดังนี้

HREX asia (2564, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า Objective หรือ เป้าหมาย คือ จุดที่ทำให้บรรลุความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ การตั้งเป้าหมายในหน่วยย่อยลงมานั้นควรให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรด้วย และเป้าหมายในแต่ละแผนกหรือส่วนงานตลอดจนเป้าหมายส่วนบุคคลอาจจะไม่เหมือนกันแต่ต้องไปในทิศทางเดียวกัน และมีส่วนเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เช่นกัน โดยมีหลักการตั้งเป้าหมายแบบ OKRs ดังนี้

1) ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ต่ำเกินไป บรรลุเป้าหมายได้ง่าย เพราะ จะไม่ก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2) ควรตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร และเป้าหมายย่อยควรส่งเสริมเป้าหมายใหญ่ให้สำเร็จได้

3) เป้าหมาย OKRs ของแต่ละแผนกหรือบุคคลไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ตั้งให้เหมาะสมกับงานของแต่ละคน

4) เป้าหมายที่ทำให้เราสามารถบรรลุและทำสำเร็จได้อาจจะเป็นผลลัพธ์ที่ดีแต่อาจจะไม่ใช่การตั้งเป้าหมายที่ดี

5) หากเป้าหมายยากเพียงไร จะสามารถช่วยกระตุ้นให้ทุกคนมีพลังในการบรรลุเป้าหมายได้มากเพียงนั้น

6) ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่สูงจนเกินไปจนทำให้ไม่อยากปฏิบัติและบรรลุมันให้สำเร็จ

7) การตั้งเป้าหมายควรอิงจากข้อมูลความเป็นจริงที่มีอยู่ ไม่ใช่ตั้งขึ้นมาจนเกินที่จะปฏิบัติได้ เราตั้งไว้ที่จะสามารถบอกได้ว่าผลลัพธ์จากการกระทำของเรานั้นสำเร็จหรือล้มเหลว โดยมีหลักการกำหนดตัววัดผลตามแนวคิด OKRs ดังนี้

7.1) ควรกำหนดตัววัดผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลลัพธ์นี้จะเป็นตัวบ่งบอกวิธีทำให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน

7.2) ตัววัดผลควรมีความชัดเจน ประยุกต์สู่วิธีการปฏิบัติได้ สามารถชี้วัดได้ถูกต้อง

7.3) ควรมีการประเมินผลในการวัดผลประกอบด้วย เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของตัววัดผลว่าเหมาะสมหรือไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

7.4) การกำหนดตัววัดผลไม่ควรเลื่อนลอย มองไม่เห็นความเป็นรูปธรรม

7.5) ตัววัดผลของแต่ละแผนกหรือแต่ละบุคคลไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน แต่ต้องกำหนดให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

7.6) การกำหนดตัววัดผลที่ท้าทายจะช่วยกระตุ้นให้เรามีพลังในการเอาชนะเป้าหมายได้มากขึ้นด้วย

7.7) การกำหนดตัววัดผลที่ไม่มีแรงจูงใจก็จะทำให้การบรรลุเป้าหมายขาดแรงจูงใจเช่นกัน

7.8) ควรกำหนดตัววัดผลจากข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร ไม่ใช่ตั้งขึ้นโดยไม่มีหลักการ

3.6 การนำ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs มาใช้ในองค์การให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนำ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs มาใช้ในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการเสนอไว้ (HREX asia, 2564, ออนไลน์) ดังนี้

1) ควรเริ่มต้นที่การปรับ Mindset ของบุคลากรและองค์กรก่อน โดยต้องปรับความเข้าใจให้ตรงกันว่าจุดประสงค์ของ OKRs คืออะไร แล้ว OKRs มีรายละเอียดอย่างไร เราควรใช้อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพ เพราะหากองค์กรหรือบุคลากรยังไม่เข้าใจการนำ OKRs มาใช้อาจสร้างความกดดันหรือเป็นผลเสียกับองค์กรได้หรือบางคนสนใจแค่ผลลัพธ์ก็อาจตั้ง OKRs ที่บรรลุผลได้ง่าย เพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับตน นั่นก็ทำให้การนำ OKRs มาใช้ไม่เป็นผลดีสักเท่าไร องค์กรหรือบุคลากรทุกคนควรเข้าใจว่า OKRs คือ การตั้งเป้าหมายและเป็นแรงผลักดันในการบรรลุเป้าหมาย ไม่ใช่การประเมินผลการทำงานเพื่อมอบคำชม รางวัล หรือผลตอบแทนอื่น

2) ควรตั้งเป้าหมายร่วมกัน การตั้ง OKRs ที่ดีนั้นทุกคนควรเข้าใจเป้าหมาย และตั้งเป้าหมายตลอดจนตัวชี้วัดร่วมกัน เมื่อทุกคนเข้าใจทิศทางที่ตรงกันก็อาจนำไปสู่การตั้ง OKRs ของตนเองได้อีกด้วย และเมื่อ OKRs ของทุกคนสอดคล้องกันก็จะยิ่งช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

3) อย่ากลัวเป้าหมาย หลังจากปรับ Mindset ของทีมแล้วควรทำความเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการเอาชนะ หากตั้งเป้าหมายสูง

แล้วกลัวไปก่อน ก็ยอมแพ้ตั้งแต่เริ่มต้น ก็ยากที่จะสำเร็จได้เช่นกัน หรือบางองค์กรมีการลงโทษ ลดเงินเดือน หรือตำหนิต่าง ๆ เมื่อทำพลาดเป้าหมายนั่นไม่ใช่สิ่งที่ดีที่จะนำมาใช้ในการ feedback เรื่อง OKRs นี้ และจะทำให้เกิดความเครียด ความไม่กล้า ความกลัวการผิดหวัง ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการทำงานและการบรรลุเป้าหมายของ OKRs ในทางกลับกันหากทุกคนเข้าใจการใช้ OKRs ก็จะยิ่งทำให้มีหลักยึดในการพุ่งชนเป้าหมายมากขึ้น มีพลังมากขึ้น ไม่กลัวอุปสรรค และเต็มที่ที่จะทำอะไรก็ตามที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ

4) ตั้งเป้าหมายบนพื้นฐานข้อมูลความเป็นจริง การตั้งเป้าหมายควรมีที่ไปที่มา จากการวิเคราะห์ข้อมูล หรือการคาดการณ์ที่ไม่เกินความจริงจนเกินไปนัก การตั้งเป้าหมายที่มีหลักฐานยืนยันได้จะช่วยสร้างจิตวิทยาให้เราเห็นหนทางของความสำเร็จและมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะเป้าหมายได้ดี ในขณะที่หากเราตั้งเป้าหมายหลักลอย หรือตั้งเกินความเป็นจริงจนเกิดความท้อ ไม่ท้าทายต่อการเอาชนะ ก็อาจทำให้การตั้ง OKRs นั้นไม่ประสบความสำเร็จ

5) มีการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน การตั้ง OKRs ที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการตั้งกรอบของเวลาร่วมกัน ว่า OKRs นี้จะใช้วัดการทำงานช่วงใด สิ้นสุดเมื่อไร และจะวัดผลเมื่อไร หากมีกรอบเวลาที่ชัดเจนก็จะทำให้เราวางแผนการทำงานได้ดีอีกด้วย และจะรู้ว่ากำหนดการวัดผลเมื่อใด ทำงานมากลางทางก็สามารถประเมินผลได้ว่าเราอยู่ระดับไหน และจะทำอย่างไรที่จะผลักดันให้บรรลุตาม OKRs ที่ตั้งเป้าไว้ได้ ซึ่งการกำหนดกรอบเวลาจะช่วยทำให้ทุกอย่างมีแก่นที่ชัดเจนยิ่งขึ้นด้วย

6) มีการประเมินผลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใส การทำ OKRs ที่ดีต้องมีการประเมินผลทุกครั้ง เพราะการประเมินผลจะเป็นตัวบอกเราว่าเราสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ แต่การประเมินผลนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน เปิดเผยได้ และต้องทำอย่างโปร่งใส เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือสำหรับทุกคนการประเมินผลที่ดียังจะนำไปสู่การตั้ง OKRs ในครั้งต่อไปได้ด้วย ตั้งแต่การเป็นบรรทัดฐาน ไปจนถึงการเป็นหลักการในการคาดการณ์อนาคตสำหรับกำหนดเป้าหมายใหม่

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงนำขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ มาใช้เป็นกรอบการออกแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

3.7 แนวทางการนำ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ OKRs ไปใช้ในองค์การ

เครื่องมือการจัดการที่มีจำนวนมากและต่างมุ่งการวัดผลกระบวนการและการปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์การ ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อองค์การในการปรับปรุง พัฒนาคนให้มีศักยภาพ พัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น และส่งผลกระทบทางลบต่อบุคลากรเนื่องจากอาจเกิดภาวะกดดัน ความเครียด และความไม่เข้าใจ ระหว่างผู้ทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์องค์การและผู้ที่นำวัตถุประสงค์องค์การไปปฏิบัติ ให้สอดคล้องและสำเร็จตามที่ระบุไว้ ดังนั้น การนำเครื่องมือการจัดการใดมาใช้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงควรทำความเข้าใจสภาพและบริบทขององค์การซึ่งการนำ Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ในองค์การนั้น (HREX asia, 2564, ออนไลน์) มีข้อควรคำนึง ดังนี้

1) โครงสร้างขององค์การ ควรพิจารณาใน 3 มิติ ได้แก่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ และการรวมอำนาจในการตัดสินใจ ในส่วนของโครงสร้างองค์การสะท้อนถึงภารกิจหน้าที่การแบ่งงานกันทำสายการบังคับบัญชา ขนาดของการควบคุม และการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว การกำหนดเครื่องมือการบริหารจัดการใดก็ตาม มาใช้ในหน่วยงานทางหน่วยงานควรวิเคราะห์โครงสร้างขององค์การให้ชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อาทิ จำนวนหน่วยงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จำนวนบุคลากร และจำนวนภารกิจที่ต้องปฏิบัติในสายงาน

2) วัฒนธรรมองค์การ โดยองค์การควรสร้างจิตสำนึกความเป็นหุ้นส่วนร่วมกันกำหนดวิถีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคลากรในองค์การเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

3) การสื่อสารองค์การ ควรพิจารณาให้ครอบคลุมการสื่อสารทุกระดับทั้งการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา การสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดเสียงสะท้อนจากผู้ปฏิบัติงานถึงผู้บริหาร และการสื่อสารโดยการให้ข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งอยู่ในระดับอำนาจหน้าที่เดียวกันภายในองค์การและมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน รวมถึงควรมีการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้กระบวนการสื่อสารเป็นแบบสองทาง ทำให้ทราบว่า การสื่อสารมีความถูกต้องหรือไม่

4) การกำหนดวัตถุประสงค์องค์การที่ท้าทายและกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่วัดผลได้ในเชิงของการนำไปปฏิบัติ บุคลากรควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าต้องการ

ดำเนินการใด และผลสัมฤทธิ์นั้นต้องเกิดภายในระยะเวลาเท่าใด ตลอดจนการกำหนดสัดส่วนของการเพิ่มขึ้นหรือลดลงควรมีอัตราเท่าใด เพื่อสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงและสามารถวัดผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

5) การรวบรวมข้อมูลและผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล การนำเครื่องมือการจัดการใดมาใช้ในองค์การนั้น นอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายต้องทำงานร่วมกันในการรวบรวมข้อมูลและกำหนดผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล ซึ่งการทำงานร่วมกันควรกำหนดทิศทางการทำงานและระยะเวลาให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และคัดเลือกบุคลากรตามความรู้ ทักษะ และศักยภาพ สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มในการทำงานด้วยการนำข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงที่ใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนและช่วยสนับสนุนการทำงาน ดังนั้น การนำ OKRs ไปใช้ในองค์การจะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและสามารถปฏิบัติภาระงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและควรมีภาวะผู้นำ เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดของการวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถใช้ OKRs ได้ และมีการตรวจสอบและทวนสอบได้ทุกไตรมาส เพื่อทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์การ ปรับใช้กับองค์การได้ง่าย ไม่ซับซ้อน มุ่งขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่องค์การคาดหวัง การกำหนด OKRs ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกัน เนื่องจากทุกคนในองค์การสามารถเห็นวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน (อังคณา แซ่เจี่ย, 2561)

ในการพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศหรือมีสมรรถนะสูง จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการร่วมแรงร่วมใจเป็นส่วนหนึ่งในการเผชิญปัญหา การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีความรุนแรง และมีการแข่งขันจากภายนอก ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อมต่อการแข่งขัน และการก้าวสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ภายในองค์การจะต้องมีความเข้มแข็ง ด้วยการนำเครื่องมือการจัดการต่าง ๆ หรือการนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์การเพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนามากกว่าการตรวจสอบจับผิด อันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรซึ่งเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายต่างต้องค้นหาแนวทางที่เหมาะสม ที่ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความกดดันความเครียด และส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน OKRs จึงเป็นอีกแนวคิด

หนึ่งที่นำมาใช้ในองค์การ เนื่องจากเป็นเครื่องมือการจัดการในการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและตระหนักถึงสภาพปัญหา และมุ่งค้นหาตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ วัดผลได้ และเป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนางานเพิ่มขึ้นตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ และพยายามปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมและเกิดนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จของการนำมาใช้ในองค์การนั้นควรมีการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ อาทิ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารองค์การ การกำหนด วัตถุประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน การรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และกำหนดผู้รับผิดชอบสำหรับการจัดเก็บข้อมูล เพื่อการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการบริหาร ของนักบริหารงานการศึกษาโดยใช้แนวคิด OKRs มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากช่วยให้การบริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ทำให้นักบริหารสามารถขับเคลื่อนงานจากระดับนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม แนวคิด OKRs ยังส่งเสริมสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่วัดได้มากกว่าการดำเนินกิจกรรม ช่วยพัฒนาทักษะการติดตามประเมินผล และการตัดสินใจบนฐานข้อมูลของนักบริหารงานการศึกษา นอกจากนี้ยังเอื้อต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบในการบริหาร การใช้ OKRs จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรการศึกษา ดังนั้น OKRs จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่นำมาใช้ในองค์การ ซึ่งการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่สามารถวัดผลได้ เป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่ต้องมุ่งพัฒนางาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา มีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

1.1 แหล่งข้อมูล

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

โดยรายละเอียดแต่ละระยะการดำเนินการวิจัย มีดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสังเคราะห์องค์ประกอบ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหาร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เนื้อหาโดยยึดหลักความสอดคล้องของข้อมูล จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ Ahmed Al Hadrami (2023), วชิระ เริงฤทธิ์ (2559), กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560), ศิริกานต์ สุริยวัฒนานนท์ (2561), เนติมา อริยะดำรงค์ขวัญ (2562), วราภรณ์ ทิพสุข (2563), ศราวุธ จูมทอง (2566), พันธุ์ธัช นัทธวัฒน์โภคิน (2566)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาองค์ประกอบจากบทความวิชาการและงานวิจัย จำนวน 10 แหล่งข้อมูล จากนั้นนำมาวิเคราะห์ความถี่และร้อยละ เพื่อคัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่ตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้เป็นองค์ประกอบในงานวิจัยในครั้งนี้

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารมาสรุปโดยยึดหลักความสอดคล้องของข้อมูลที่รวบรวมได้มาจัดใหม่เป็นหมวดหมู่ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด และนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์มาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่อไป

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ 1) ความถี่ 2) ร้อยละ

ขั้นที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้

1) อาจารย์ในมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน คุณวุฒิปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี

2) ปลัดเทศบาล จำนวน 1 คน มีคุณวุฒิไม่น้อยกว่าปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี

3) ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 2 คน มีคุณวุฒิไม่น้อยกว่าปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า5 ปี

4) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน มีคุณวุฒิไม่น้อยกว่าปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบ Likert's Scale ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ

สำหรับแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2.2 การสร้างเครื่องมือ

1) ผู้วิจัยนำข้อมูลองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย จำนวน 10 แหล่ง มาเขียนข้อคำถาม เพื่อประเมินความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบและสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเมื่อมีความเหมาะสมและถูกต้องแล้วจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ดังนี้

2.3.1 ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

2.3.2 ผู้วิจัยทำแบบสอบถามเพื่อขอประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา โดยจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

2.3.3 ผู้วิจัยรวบรวมผลการตอบแบบสอบถามและตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารมีความเหมาะสมมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารมีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารมีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารมีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.51 ถือเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ย 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ศึกษาสภาพที่เป็นจริง ศึกษาสภาพที่ควรจะเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม พ.ศ 2568 จำนวน 584 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม พ.ศ 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) จำนวน 231 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน) ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

2.1.2.1 ใช้อำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้ 6 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอบ้านแพง 2) อำเภอธาตุพนม 3) อำเภอเรณูนคร 4) อำเภอปลาปาก 5) อำเภอนาแก และ 6) อำเภอเมืองนครพนม

2.1.2.2 สุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในข้อ 2.1.2.1 ที่มีสถานศึกษาในสังกัด ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของแต่ละอำเภอ ได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 63 แห่ง

2.1.2.3 กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัด อปท. ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวนทั้งสิ้น 235 คน ดังแสดงใน ตาราง 2

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	อบต.	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง		
เมืองนครพนม 14 แห่ง			เมืองนครพนม	259	104
		หนองญาติ		7	3
	คำเตย			10	4
	ท่าค้อ			5	2
	บ้านกลาง			6	2
	ขามเฒ่า			7	3
	อาจสามารถ			0	0
	บ้านผึ้ง			14	6
	กุรุคุ			2	1
	นาราชควาย			6	2
	นาทราย			2	1
	โพธิ์ตาก			6	2
	วังตามัว			9	4
	ดงขวาง			8	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	อบต.	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง		
บ้านแพง 6 แห่ง		บ้านแพง		7	3
	นางัว			3	1
	โพนทอง			4	2
	นาเข			1	0
	ไผ่ล้อม			4	2
	หนองแวง			8	3
ธาตุพนม 12 แห่ง	กุดฉิม			3	1
	ดอนนางหงส์			5	2
	นาถ่อน			6	2
	พระกลางทุ่ง			8	3
	โพนแพง			6	2
	แสนพัน			2	1
	อุ่มเหม้า			4	2
		ธาตุพนม		10	4
เรณูนคร 9 แห่ง		ธาตุพนมใต้		1	0
		ฝั่งแดง		5	2
		นาหนาด		2	1
		น้ำก่ำ		12	5
	โคกหินแฮ่			6	2
	ท่าลาด			3	1
	นาขาม			4	2
	นางาม			6	2
	โพนทอง			2	1
	เรณู			3	1
	เรณูใต้			3	1
	หนองย่างชิ้น			2	1
		เรณูนคร		3	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	อบต.	เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง		
ปลาปาก 9 แห่ง	กุตาไก้			7	3
	โคกสว่าง			4	2
	โคกสูง			5	2
	นามะเขือ			7	3
	ปลาปาก			8	3
	มหาชัย			7	3
	หนองเทาใหญ่			4	2
	หนองฮี			7	3
		ปลาปาก		3	1
นาแก 13 แห่ง	ก้านเหลือง			7	3
	คำพี้			4	2
	นาแก			2	1
	นาคู่			4	2
	นาเลียง			3	1
	บ้านแก้ง			5	2
	พิมาน			5	2
	พุ่มแก			7	3
	สีชมพู			4	2
	หนองบ่อ			5	2
	หนองสังข์			9	4
		นาแก		7	4
		พระซอง		6	2
รวม	**51**	**11**	**1**	584	235
	63				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568)

ระดับ 5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

2.2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.2.2 ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม จากองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ การติดต่อสื่อสาร และการเป็นผู้นำ เสนอประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.2.3 นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of item Objective Congruence : IOC) ประกอบด้วย

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านสาขาวิชาบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

กำหนดการแปลค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ขององค์ประกอบ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ขององค์ประกอบ

–1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ขององค์ประกอบ

2.2.2.4 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ ตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบรายข้อ คัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปโดยแบบสอบถามด้านสภาพที่เป็นจริง มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60–1.00 และแบบสอบถามด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60–1.00

2.2.2.5 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้ง

2.2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดย การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

1) ค่าอำนาจจำแนก สภาพที่เป็นจริง และ สภาพที่ควรเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ซึ่งกำหนดค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) พบว่าสภาพที่เป็นจริงมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.55–0.88 และสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.49–0.86

2) ค่าความเชื่อมั่น สภาพที่เป็นจริง และ สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ตรวสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (cronbach's alppha coefficient) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) พบว่า ด้านสภาพที่เป็นจริงมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 เช่นกัน

2.2.2.7 คัดข้อคำถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ปรับปรุง และแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากนักบริหารการศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3.2 ผู้วิจัย ติดต่อประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการ เก็บข้อมูล โดยการส่งหนังสือราชการที่ขอจากบัณฑิตวิทยาลัย ในข้อ 2.3.1 และ QR code แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google form) ถึงนายกฯ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามที่ตอบกลับมา หากพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่ตอบกลับแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง

2.3.4 เมื่อได้แบบสอบถามที่ตอบกลับมาครบ ร้อยละ 100 นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการ แปลความหมายค่าเฉลี่ย (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา อยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.3 จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาคำนวณค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้การคำนวณหาค่าดัชนี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ด้วยสูตร $PNI_{modified} = (I – D) / D$ เมื่อกำหนดให้

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาความต้องการจำเป็นสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความต้องการจำเป็นสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าภาพรวม จากนั้นจึงนำไปร่างแนวทางการพัฒนาตามแนวคิด OKRs แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางสาขาวิชาการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ปลัดเทศบาล ที่มีวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) นักบริการงานการศึกษา ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีวุฒิทางการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้รูปแบบการตอบสนองคู่ (dual-response format) ให้เลือกตอบพร้อมกันในสภาพ ที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น คะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5 หมายถึง ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ของแนวทางในการสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

1) คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าภาพรวม และคัดข้อคำถามที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าองค์ประกอบนั้นๆ เพื่อมากำหนดแนวทางในการพัฒนา

2) ผู้วิจัยร่างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม เสนอประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา ความสอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะ

3) ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาฉบับสมบูรณ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามความเหมาะสม / ความ เป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

3.3.1 ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ผู้วิจัยนำเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามส่งไปด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม

3.3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่นัดหมายไว้ครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งแบบสอบถามมีความครบถ้วนสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางพัฒนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำอ่อนน้อมถ่อมตนของผู้บริหารโรงเรียนมีความ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา อยู่ในระดับน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าแนวทางใน การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ที่มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้

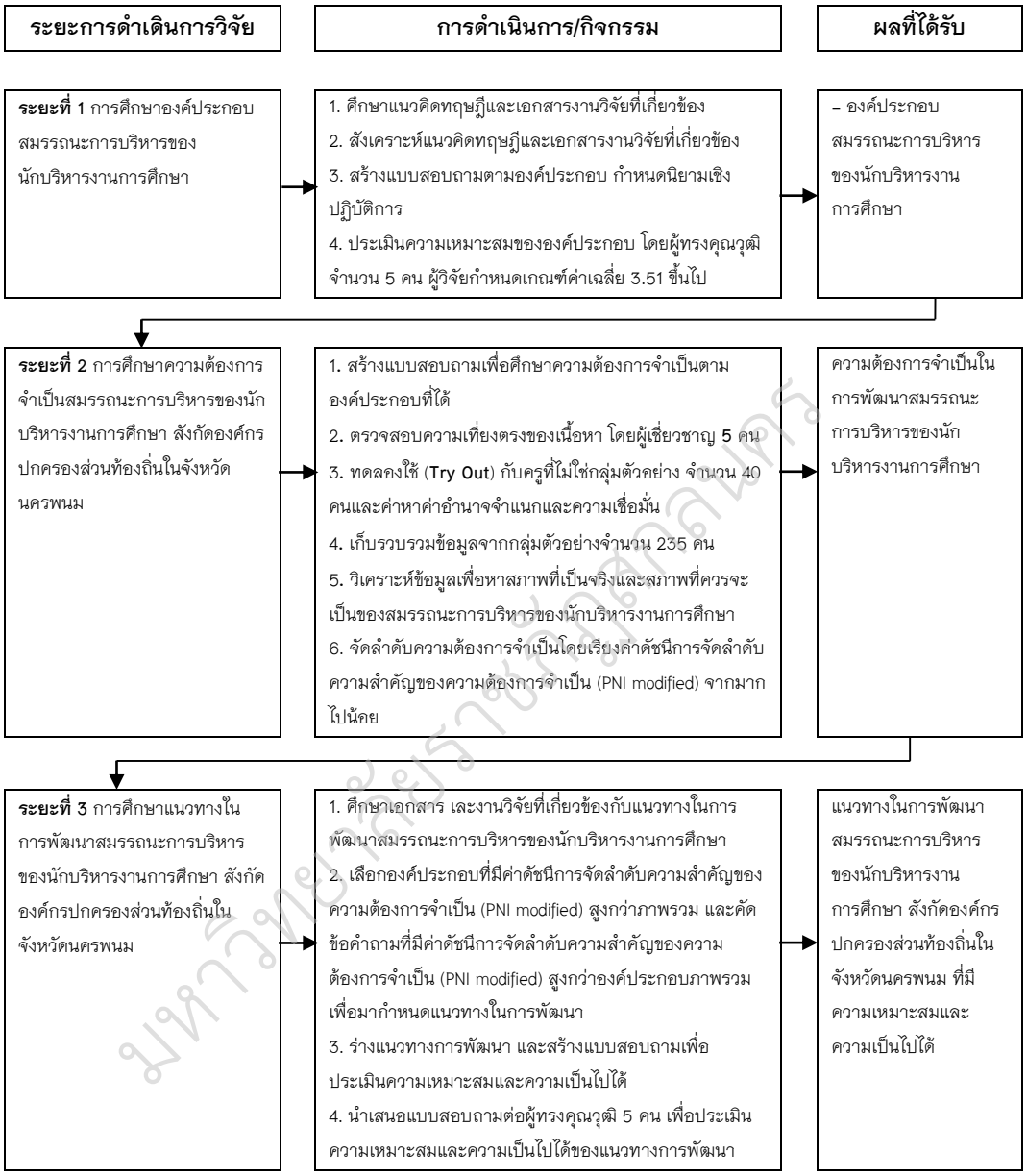
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทาง พัฒนาพัฒนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้วิจัยสรุประยะการดำเนินการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังภาพประกอบ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการดำเนินวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	สถิติที่ใช้/เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง	แบบสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	- ความถี่ - ร้อยละ	องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	เมษายน 2568 - มิถุนายน 2568
	1.2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	- ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถามชนิดมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม	2.1 ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม	กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 235 คน	แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	- ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม	กรกฎาคม 2568 - ตุลาคม 2568
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม	3.1 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม จากผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นและร่างเป็นแนวทางในการพัฒนา	-	-	-	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม	พฤศจิกายน 2568 - มกราคม 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	สถิติที่ใช้/เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ใช้วิจัย
	3.2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม	- ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

I แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

D แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารจัดการ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การวางแผน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การเป็นผู้นำ จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

ที่	องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{x}$	S.D.	
1	การบริหารจัดการ	4.20	0.44	มาก
2	การติดต่อสื่อสาร	4.40	0.89	มาก
3	การวางแผน	4.80	0.44	มากที่สุด
4	การพัฒนาบุคลากร	4.40	0.89	มาก
5	การเป็นผู้นำ	4.60	0.54	มากที่สุด
รวม		4.48	0.22	**มาก**

จากตาราง 5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การวางแผน ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 0.44) การเป็นผู้นำ ($\bar{x}$ = 4.60, S.D. = 0.54) การติดต่อสื่อสาร ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.89) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.89) และ การบริหารจัดการ ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 235 ฉบับ และได้รับคืนมา 235 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
พนักงานครู สังกัด อปท.	235	100
รวม	**235**	**100.00**
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	**ความถี่**	**ร้อยละ**
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	180	76.59
ปริญญาโท	55	23.40
ปริญญาเอก	-	-
รวม	**235**	**100.00**
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-5 ปี	42	17.87
6-10 ปี	62	26.38
11-15 ปี	52	22.12
16-20 ปี	31	13.20
21 ปีขึ้นไป	48	20.42
รวม	**235**	**100.00**

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 76.59 และ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.38

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

จากการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 7 – 10

ตาราง 7 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยภาพรวม

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การบริหารจัดการ	4.22	0.02	มาก	4.80	0.04	มากที่สุด
2	การวางแผน	4.27	0.02	มาก	4.85	0.02	มากที่สุด
3	การติดต่อสื่อสาร	4.21	0.16	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
4	การพัฒนาบุคลากร	3.14	0.03	มาก	4.85	0.07	มากที่สุด
5	การเป็นผู้นำ	4.43	0.18	มาก	4.71	0.20	มากที่สุด
	ภาพรวม	**4.05**	**0.08**	**มาก**	**4.84**	**0.08**	**มากที่สุด**

จากตาราง 7 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.05, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การเป็นผู้นำ ($\bar{X}$=4.43, S.D.=0.18) การวางแผน ($\bar{X}$=4.27, S.D.=0.02) การบริหารจัดการ ($\bar{X}$=4.22, S.D.=0.02) การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$=4.21, S.D.=0.16) และการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$=3.14, S.D.=0.03) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.84, S.D.=0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$=5.00 , S.D.=0.00) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$=4.85, S.D.=0.07)

การวางแผน ($\bar{X}$=4.85, S.D.=0.02) การบริหารจัดการ ($\bar{X}$=4.80, S.D.=0.04) และการเป็นผู้นำ ($\bar{X}$=4.71, S.D.=0.20) ตามลำดับ

ตาราง 8 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การบริหารจัดการ							
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการจัดโครงสร้างสายงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในกองการศึกษาได้สอดคล้องกับภารกิจ	4.22	0.93	มาก	4.77	0.44	มากที่สุด
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการจัดสรรบุคลากรและมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ	4.24	0.93	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการวางแผนงบประมาณและบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่าและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	4.22	0.88	มาก	4.79	0.43	มากที่สุด
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีมาควบคุมกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรให้รวดเร็วขึ้น	4.23	0.92	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการติดตาม ประเมินผล และนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงแผนการบริหารจัดการให้บรรลุวิสัยทัศน์	4.15	0.91	มาก	4.77	0.46	มากที่สุด
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการประสานงานและสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี	4.20	0.90.	มาก	4.79	0.43	มากที่สุด
7	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้	4.26	0.94	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
	เฉลี่ย	**4.22**	**0.02**	**มาก**	**4.80**	**0.04**	**มากที่สุด**
การวางแผน							
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีเหตุผลรองรับ	4.28	0.89	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่ระบุผู้รับผิดชอบและระยะเวลาชัดเจน	4.21	0.88	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการเลือกใช้วิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และวัฒนธรรม	4.28	0.90	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปี	4.26	0.95	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการบูรณาการโครงการด้านการศึกษาให้สอดรับกับนโยบายการพัฒนาจังหวัดและท้องถิ่น	4.28	0.90	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อคาดการณ์แนวโน้มการจัดการศึกษาในอนาคต	4.28	0.90	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด
7	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จขององค์การที่สามารถวัดผลได้จริงและมีความเป็นไปได้	4.28	0.88	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
8	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการนำผลการติดตามงานมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับแผนงานในระยะถัดไป	4.27	0.90	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
	เฉลี่ย	**4.27**	**0.02**	มาก	**4.85**	**0.02**	**มากที่สุด**
การติดต่อสื่อสาร							
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการถ่ายทอดนโยบายและแผนการศึกษาให้บุคลากรในสังกัดเข้าใจอย่างชัดเจนและไม่คลาดเคลื่อน	4.29	0.91	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสาร ได้เหมาะสมกับลักษณะงานและกลุ่มผู้รับสาร	4.24	0.93	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวใจให้บุคลากรคล้อยตามเป้าหมายขององค์กร	4.22	0.88	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสื่อสารเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ล้าสมัยของบุคลากรให้ยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ	4.23	0.92	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารหรืองานเร่งด่วนด้วยความกระชับ ตรงประเด็น และเข้าใจง่าย	4.26	0.94	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาในสถานการณ์วิกฤตหรือเมื่อเกิดปัญหา เพื่อป้องกันความเข้าใจผิด	4.20	0.90	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
7	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้ผู้รับสารสามารถซักถามและสะท้อนความคิดเห็นกลับมาได้	4.18	0.89	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
8	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	4.17	0.91	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
9	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการชี้แจงรายละเอียดของระเบียบกฎหมายทางการศึกษาที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายสำหรับคนทุกระดับ	4.13	0.93	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
10	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างระบบการสื่อสารแบบสองทางที่เข้าถึงได้ทุกเวลา	4.14	0.40	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
	เฉลี่ย	**4.21**	**0.16**	มาก	**5.00**	**0.00**	**มากที่สุด**
การพัฒนาบุคลากร							
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อปรับปรุงทักษะการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.07	0.85	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงงานจริง	3.07	0.85	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านช่องทางดิจิทัล หรือแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ต่างๆ	3.27	0.88	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากสมรรถนะที่ตรงกับลักษณะงาน	3.13	0.87	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (D)		
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่	3.20	0.81	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของบุคลากรแต่ละคน	3.06	0.85	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด
7	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาต่อยอด	3.08	0.81	มาก	4.92	0.27	มากที่สุด
8	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสร้างแรงจูงใจและระบบขวัญกำลังใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรอยากพัฒนาตนเอง	3.20	0.90	มาก	4.88	0.32	มากที่สุด
9	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามเกณฑ์	3.20	0.90	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
	เฉลี่ย	**3.14**	**0.03**		**4.85**	**0.07**	**มากที่สุด**
การเป็นผู้นำ							
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและทัศนคติเชิงบวกที่เป็นต้นแบบ ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรเห็นประจักษ์	4.12	0.60	มาก	4.76	0.47	มากที่สุด
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของ อปท. ให้บุคลากรเข้าใจและพร้อมขับเคลื่อนไปด้วยกัน	4.59	0.51	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกล้าตัดสินใจในสถานการณ์วิกฤตหรือสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวม	4.22	0.84	มาก	4.55	0.74	มากที่สุด
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยการให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกทุกระดับ	4.68	0.47	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการให้คำปรึกษา แนะนำ และความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและสวัสดิภาพการทำงาน	4.23	0.84	มาก	4.53	0.79	มากที่สุด
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการใช้อำนาจการบริหารอย่างมีคุณธรรม และมีความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	4.68	0.47	มากที่สุด	4.85	0.37	มากที่สุด
7	การใช้เทคนิคการสื่อสารที่สามารถกระตุ้นและสร้างพลังใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.23	0.81	มาก	4.52	0.78	มากที่สุด
8	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกล่าวชื่นชมและให้รางวัล ต่อผลงานความสำเร็จของบุคลากรอย่างเหมาะสมและทันท่วงที	4.67	0.47	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
9	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม ให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายและภูมิใจในองค์กร	4.22	0.84	มาก	4.48	0.72	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
10	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่ โดยผู้นำพร้อมเป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนทรัพยากร	4.68	0.47	มากที่สุด	4.85	0.36	มากที่สุด
	เฉลี่ย	**4.43**	**0.47**	**มาก**	**4.71**	**0.36**	**มากที่สุด**
	ภาพรวม	**4.05**	**0.08**	**มาก**	**4.84**	**0.08**	**มากที่สุด**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 9 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยภาพรวม

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			$PNI_{modified}$	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การบริหารจัดการ	4.22	0.02	มาก	4.80	0.04	มากที่สุด	0.139	3
2	การวางแผน	4.27	0.02	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด	0.137	4
3	การติดต่อสื่อสาร	4.21	0.16	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	0.189	2
4	การพัฒนาบุคลากร	3.14	0.03	มาก	4.85	0.07	มากที่สุด	0.544	1
5	การเป็นผู้นำ	4.43	0.18	มาก	4.71	0.20	มากที่สุด	0.062	5
	ภาพรวม	**4.05**	**0.08**	**มาก**	**4.84**	**0.08**	**มากที่สุด**	**0.195**	

จากตาราง 10 พบว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยภาพรวม มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.195 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า การพัฒนาบุคลากร มีค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การบริหารจัดการ การวางแผน และการเป็นผู้นำ ตามลำดับ ดังตารางที่ 11

ตาราง 10 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
การบริหารจัดการ		**4.22**	**4.80**	**0.139**	**ลำดับ 3**
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการจัดโครงสร้างสายงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในกองการศึกษาได้สอดคล้องกับภารกิจ	4.22	4.77	0.130	7
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการจัดสรรบุคลากรและมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ	4.24	4.84	0.141	2
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการวางแผนงบประมาณและบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่าและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	4.22	4.79	0.135	5
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีมาควบคุมกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรให้รวดเร็วขึ้น	4.23	4.80	0.135	5
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการติดตามประเมินผล และนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงแผนการบริหารจัดการให้บรรลุวิสัยทัศน์	4.15	4.77	0.150	1
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการประสานงานและสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี	4.20	4.79	0.139	3
7	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้	4.26	4.85	0.139	3
การวางแผน		**4.27**	**4.84**	**0.137**	**ลำดับ 4**
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีเหตุผลรองรับ	4.28	4.86	0.137	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่ระบุผู้รับผิดชอบและระยะเวลาชัดเจน	4.21	4.86	0.156	1
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการเลือกใช้วิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และวัฒนธรรม	4.28	4.86	0.135	4
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปี	4.26	4.86	0.141	2
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการบูรณาการโครงการด้านการศึกษาให้สอดรับกับนโยบายการพัฒนาจังหวัดและท้องถิ่น	4.28	4.86	0.135	4
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อคาดการณ์แนวโน้มการจัดการศึกษาในอนาคต	4.28	4.83	0.129	7
7	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จขององค์การที่สามารถวัดผลได้จริงและมีความเป็นไปได้	4.28	4.82	0.126	8
8	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการนำผลการติดตามงานมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับแผนงานในระยะถัดไป	4.27	4.84	0.132	6
การติดต่อสื่อสาร		**4.21**	**5.00**	**0.189**	**ลำดับ 2**
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการถ่ายทอดนโยบายและแผนการศึกษาให้บุคลากรในสังกัดเข้าใจอย่างชัดเจนและไม่คลาดเคลื่อน	4.29	5.00	0.166	10
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสาร ได้เหมาะสมกับลักษณะงานและกลุ่มผู้รับสาร	4.24	5.00	0.179	8
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวใจให้บุคลากรคล้อยตามเป้าหมายขององค์กร	4.22	5.00	0.184	6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสื่อสารเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ล้าสมัยของบุคลากรให้ยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ	4.23	5.00	0.182	7
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารหรืองานเร่งด่วนด้วยความกระชับตรงประเด็น และเข้าใจง่าย	4.26	5.00	0.174	9
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาในสถานการณ์วิกฤตหรือเมื่อเกิดปัญหา เพื่อป้องกันความเข้าใจผิด	4.20	5.00	0.189	5
7	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้ผู้รับสารสามารถซักถามและสะท้อนความคิดเห็นกลับมาได้	4.18	5.00	0.197	4
8	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	4.17	5.00	0.199	3
9	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการชี้แจงรายละเอียดของระเบียบกฎหมายทางการศึกษาที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายสำหรับคนทุกระดับ	4.13	5.00	0.211	1
10	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างระบบการสื่อสารแบบสองทางที่เข้าถึงได้ทุกเวลา	4.16	5.00	0.206	2
การพัฒนาบุคลากร		**3.14**	**4.85**	**0.544**	**ลำดับ 1**
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อปรับปรุงทักษะการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.07	4.93	0.604	1
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงงานจริง	3.07	4.75	0.546	5
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านช่องทางดิจิทัล หรือแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ต่าง ๆ	3.27	4.81	0.471	9

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากสมรรถนะที่ตรงกับลักษณะงาน	3.13	4.93	0.573	3
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่	3.20	4.83	0.509	7
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของบุคลากรแต่ละคน	3.06	4.81	0.573	3
7	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาต่อยอด	3.08	4.92	0.600	2
8	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสร้างแรงจูงใจและระบบขวัญกำลังใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรอยากพัฒนาตนเอง	3.20	4.88	0.525	6
9	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามเกณฑ์	3.20	4.81	0.502	8
การเป็นผู้นำ		**4.43**	**4.71**	**0.062**	**ลำดับ 5**
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและทัศนคติเชิงบวกที่เป็นต้นแบบ ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรเห็นประจักษ์	4.12	4.76	0.156	1
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของ อปท. ให้บุคลากรเข้าใจและพร้อมขับเคลื่อนไปด้วยกัน	4.59	4.80	0.047	6
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกล้าตัดสินใจในสถานการณ์วิกฤตหรือสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวม	4.22	4.55	0.079	2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยการให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกทุกระดับ	4.68	4.86	0.038	8
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการให้คำปรึกษา แนะนำ และความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและสวัสดิภาพการทำงาน	4.226	4.53	0.073	3
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการใช้อำนาจการบริหารอย่างมีคุณธรรม และมีความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	4.68	4.85	0.035	10
7	การใช้เทคนิคการสื่อสารที่สามารถกระตุ้นและสร้างพลังใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.23	4.52	0.068	4
8	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกล่าวชื่นชมและให้รางวัล ต่อผลงานความสำเร็จของบุคลากรอย่างเหมาะสมและทันท่วงที	4.67	4.87	0.042	7
9	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม ให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายและภูมิใจในองค์กร	4.22	4.48	0.060	5
10	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่ โดยผู้นำพร้อมเป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนทรัพยากร	4.68	4.85	0.037	9

จากตาราง 10 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม มีค่า ($PNI_{modified}$) สูงกว่าภาพรวม มี 1 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีค่า ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.544 และเมื่อพิจารณาข้อคำถามในด้านนี้ พบว่า มีข้อคำถามที่มีค่า ($PNI_{modified}$) สูงกว่าค่า ($PNI_{modified}$) ภาพรวมจำนวน 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่า ($PNI_{modified}$) จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อปรับปรุงทักษะการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีค่า

($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.604 2) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงงานจริง มีค่า ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.546 3) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านช่องทางดิจิทัล หรือแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ต่างๆ มีค่า ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.471 4) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากสมรรถนะที่ตรงกับลักษณะงาน มีค่า ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.573 5) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ มีค่า ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.509 6) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของบุคลากรแต่ละคน มีค่า ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.573 7) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาต่อยอด มีค่า ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.600 8) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสร้างแรงจูงใจและระบบขวัญกำลังใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรอยากพัฒนาตนเอง มีค่า ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.525 9) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามเกณฑ์ มีค่า ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.502

3.2 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยเลือกองค์ประกอบที่มีค่า ($PNI_{modified}$) สูงกว่าภาพรวม ซึ่งมี 1 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร จากนั้นจึงนำไปร่างแนวทางในการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม การพัฒนาบุคลากร ดังตาราง 11

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 วิเคราะห์ข้อคำถามขององค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ข้อคำถามการพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์หลัก
นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อปรับปรุงทักษะการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.604	01 : นักบริหารงานการศึกษาสร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรเชิงปฏิบัติการที่เน้นการเปลี่ยน 'ความรู้' เป็น 'ผลงานประจักษ์' เพื่อขับเคลื่อนสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นจังหวัดนครพนม
นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาต่อยอด ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.600	
นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของบุคลากรแต่ละคน ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.573	
นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากสมรรถนะที่ตรงกับลักษณะงาน ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.573	
นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงงานจริง ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.546	
นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสร้างแรงจูงใจและระบบขวัญกำลังใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรอยากพัฒนาตนเอง ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.525	
นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.509	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อคำถามการพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์หลัก
นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามเกณฑ์ ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.502	
นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านช่องทางดิจิทัล หรือแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ต่าง ๆ เท่ากับ 0.471	

จากตาราง 11 พบว่า ข้อคำถามขององค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร มีค่าดัชนีการจำลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของข้อคำถามในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้ 1) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อปรับปรุงทักษะการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.604 2) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาต่อยอด ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.600 3) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของบุคลากรแต่ละคน ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.573 4) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากสมรรถนะที่ตรงกับลักษณะงาน ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.573 5) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงงานจริง ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.546 6) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสร้างแรงจูงใจและระบบขวัญกำลังใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรอยากพัฒนาตนเอง ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.525 7) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.509 8) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.509 9) นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามเกณฑ์ ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.502 ซึ่งข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในภาพรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 วิเคราะห์ข้อคำถามขององค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	**ความเหมาะสม**			**ความเป็นไปได้**		
	$\bar{x}$	S.D.	**แปลผล**	$\bar{x}$	S.D.	**แปลผล**
วัตถุประสงค์หลัก O_1 นักบริหารงานการศึกษาสร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรเชิงปฏิบัติการที่เน้นการเปลี่ยน 'ความรู้' เป็น 'ผลงานประจักษ์' เพื่อขับเคลื่อนสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นจังหวัดนครพนม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR_1 ร้อยละ 100 ของบุคลากรในสังกัดมีผลงานนวัตกรรมหรือ 'แนวปฏิบัติที่ดี' (Best Practice) อย่างน้อยคนละ 1 ผลงาน ที่สามารถแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่ได้จริง และผ่านการประเมินรับรองโดยผู้บังคับบัญชา	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1) นักบริหารงานการศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้และผลงานเพื่อสร้างการยอมรับจากบุคลากร	4.60	0.54	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
2) นักบริหารงานการศึกษากำหนดให้มีการประชุมกลุ่มย่อย เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรนำความคืบหน้าของผลงานมาเล่าสู่กันฟัง แลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.60	0.54	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
3) เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ นักบริหารงานการศึกษาจัดเวทีนำเสนอผลงาน และจัดให้มีการมอบเกียรติบัตรหรือรางวัล จากผู้บริหารระดับสูง	4.40	0.89	มาก	4.40	0.89	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 2. บุคลากรเข้าใหม่และบุคลากรที่ต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน ร้อยละ 100 มีคู่มือปฏิบัติงาน หรือมีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเป็นประจำ	4.60	0.89	มากที่สุด	4.00	0.70	มาก
แนวทางการพัฒนา						
4) นักบริหารงานการศึกษาหารือกับบุคลากรรายบุคคลเพื่อวิเคราะห์ว่า ใครขาดทักษะด้านใด เพื่อส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมในหัวข้อที่ “ตรงจุด” มากกว่าการส่งไปอบรมแบบเหมารวม	4.60	0.54	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
5) นักบริหารงานการศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เดือนละ 1 ครั้ง โดยให้บุคลากรที่ไปเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก กลับมาสรุปประเด็นสำคัญและถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.80	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6) นักบริหารงานการศึกษาจัดทำคู่มือปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3. นักบริหารงานการศึกษาจัดวางคนได้ถูกต้องและเหมาะสม และมีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่ปฏิบัติจริงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ของบุคลากร สูงกว่าร้อยละ 85”	**4.80**	**0.44**	**มากที่สุด**	**4.60**	**0.54**	**มากที่สุด**
แนวทางการพัฒนา						
7) นักบริหารจัดกิจกรรม “ถอดบทเรียน” จากบุคลากรที่กำลังจะเกษียณอายุหรือผู้มีความเชี่ยวชาญสูง เพื่อเปลี่ยนประสบการณ์	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
8) ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทำหน้าที่เป็น “วิทยากรตัวคูณ” เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
9) นักบริหารงานการศึกษามีการพัฒนาพื้นที่จัดเก็บข้อมูลบนระบบ Cloud หรือกลุ่มสื่อสารออนไลน์ที่เข้าถึงง่าย โดยแบ่งหมวดหมู่ตามภารกิจ เช่น งานงบประมาณ, งานวิชาการ, และงานกิจการนักเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 4. การเสริมสร้างแรงจูงใจและสวัสดิภาพในการพัฒนาตนเอง โดย “บุคลากรร้อยละ 90 มีระดับความพึงพอใจต่อระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าและการให้รางวัล และมีอัตราการลาออกหรือขอย้ายออกจากพื้นที่ลดลง”	4.80	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
10) สร้างระบบการให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การประกาศเกียรติคุณ การให้สิทธิ์หยุดพักผ่อนเพิ่มเติมหลังจากจบโครงการใหญ่ หรือการสนับสนุนอุปกรณ์ทำงานที่ทันสมัย	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
11) นักบริหารจัดเวลาให้คำปรึกษาด้านเส้นทางความก้าวหน้า รายบุคคล เพื่อให้บุคลากรเห็นภาพอนาคตของตนเองในสังกัด อปท.	4.40	0.54	มาก	4.40	0.54	มาก
12) นักบริหารจัดสรรงบประมาณหรือสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 5. ร้อยละ 100 ของบุคลากรมีคะแนนดัชนีความสุขในการทำงาน และทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น	4.60	0.54	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
13) นักบริหารงานการศึกษาแสดงความโปร่งใสในการบริหารคน เช่น การแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบล่วงหน้าอย่างชัดเจน เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
14) นักบริหารงานการศึกษาสร้างพื้นที่ปลอดภัยที่อนุญาตให้บุคลากร "กล้าลองผิดลองถูก" ในการนำเสนอไอเดียใหม่ๆ โดยไม่มีการตำหนิรุนแรง แต่เน้นการถอดบทเรียนร่วมกัน	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
15) นักบริหารงานการศึกษาฝึกการให้คำชมและข้อเสนอแนะเชิงบวก ในทุกการประชุมประจำเดือน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการยอมรับนับถือ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.75**	**0.22**	**มากที่สุด**	**4.67**	**0.12**	**มากที่สุด**

จากตาราง 13 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมของความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.75, S.D.=0.22) และภาพรวมของความเป็นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.67, S.D.=0.12) โดยมีรายละเอียดของแนวทางการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก (O_1) คือ นักบริหารงานการศึกษาสร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรเชิงปฏิบัติการที่เน้นการเปลี่ยน 'ความรู้' เป็น 'ผลงานประจักษ์' เพื่อขับเคลื่อนสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นจังหวัดนครพนม มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=5.00, S.D.=0.00) และภาพรวมของความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44)

ผลลัพธ์หลัก (KR_1) ร้อยละ 100 ของบุคลากรในสังกัดมีผลงานนวัตกรรม หรือ “แนวปฏิบัติที่ดี” (Best Practice) อย่างน้อยคนละ 1 ผลงาน ที่สามารถแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่ได้จริง และผ่านการประเมินรับรองโดยผู้บังคับบัญชา มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44) และภาพรวมของความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44) มีแนวทางการพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้ 1) นักบริหารงานการศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้และผลงานเพื่อสร้างการยอมรับจากบุคลากร มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.60, S.D.=0.54) และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44) 2) นักบริหารงานการศึกษากำหนดให้มีการประชุมกลุ่มย่อย เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรนำความคืบหน้าของผลงานมาเล่าสู่กันฟัง แลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.60, S.D.=0.54) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.40, S.D.=0.54) 3) เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ นักบริหารงานการศึกษาจัดเวทีนำเสนอผลงาน และจัดให้มีการมอบเกียรติบัตรหรือรางวัล จากผู้บริหารระดับสูง มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.40, S.D.=0.89) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.40, S.D.=0.89)

ผลลัพธ์หลัก KR 2. บุคลากรเข้าใหม่และบุคลากรที่ต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน ร้อยละ 100 มีคู่มือปฏิบัติงาน หรือมีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเป็นประจำ มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.60, S.D.=0.89) และภาพรวมของความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.00, S.D.=0.70) มีแนวทางการพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้ 1) นักบริหารงานการศึกษาหารือกับบุคลากรรายบุคคลเพื่อวิเคราะห์ว่า ใครขาดทักษะด้านใด เพื่อส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมใน

หัวข้อที่ “ตรงจุด” มากกว่าการส่งไปอบรมแบบเหมารวม มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.60, S.D.=0.54) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.60, S.D.=0.54) 2) นักบริหารงานการศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เดือนละ 1 ครั้ง โดยให้บุคลากรที่ไปเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก กลับมาสรุปประเด็นสำคัญและถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=5.00, S.D.=0.00) และ 3) นักบริหารงานการศึกษาจัดทำคู่มือปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.60, S.D.=0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 3. นักบริหารงานการศึกษาจัดวางคนได้ถูกต้องและเหมาะสม และมีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่ปฏิบัติจริงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร สูงกว่าร้อยละ 85” มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.00) และภาพรวมของความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=5.00, S.D.=0.00) มีแนวทางการพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้ 1) นักบริหารจัดกิจกรรม “ถอดบทเรียน” จากบุคลากรที่กำลังจะเกษียณอายุหรือผู้มีความเชี่ยวชาญสูง เพื่อเปลี่ยนประสบการณ์ มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=5.00, S.D.=0.00) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=5.00, S.D.=0.00) 2) ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทำหน้าที่เป็น “วิทยากรตัวคูณ” เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=5.00, S.D.=0.00) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44) และ 3) นักบริหารงานการศึกษามีการพัฒนาพื้นที่จัดเก็บข้อมูลบนระบบ Cloud หรือกลุ่มสื่อสารออนไลน์ที่เข้าถึงง่าย โดยแบ่งหมวดหมู่ตามภารกิจ เช่น งานงบประมาณ, งานวิชาการ, และงานกิจการนักเรียน มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=5.00, S.D.=0.00) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.80, S.D.=0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 4. การเสริมสร้างแรงจูงใจและสวัสดิภาพในการพัฒนาตนเอง โดย “บุคลากรร้อยละ 90 มีระดับความพึงพอใจต่อระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าและการให้รางวัล และมีอัตราการลาออกหรือขอย้ายออกจากพื้นที่ลดลง” ผู้บังคับบัญชา

มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.60, S.D.=0.54) และภาพรวมของความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44) มีแนวทางการพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้ 1) สร้างระบบการให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การประกาศเกียรติคุณ การให้สิทธิ์หยุดพักผ่อนเพิ่มเติมหลังจากจบโครงการใหญ่ หรือการสนับสนุนอุปกรณ์ทำงานที่ทันสมัย มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=5.00, S.D.=0.00) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44) 2) นักบริหารจัดเวลาให้คำปรึกษาด้านเส้นทางความก้าวหน้า รายบุคคล เพื่อให้บุคลากรเห็นภาพอนาคตของตนเองในสังกัด อปท. มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.40, S.D.=0.44) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44) และ 3) นักบริหารจัดสรรงบประมาณหรือสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 5. ร้อยละ 100 ของบุคลากรมีคะแนนดัชนีความสุขในการทำงาน และทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.60, S.D.=0.54) และภาพรวมของความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44) มีแนวทางการพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้ 1) นักบริหารงานการศึกษาแสดงความโปร่งใสในการบริหารคน เช่น การแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบล่วงหน้าอย่างชัดเจน เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=5.00, S.D.=0.00) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44) 2) นักบริหารงานการศึกษาสร้างพื้นที่ปลอดภัยที่อนุญาตให้บุคลากร “กล้าลองผิดลองถูก” ในการนำเสนอไอเดียใหม่ ๆ โดยไม่มีการตำหนิรุนแรง แต่เน้นการถอดบทเรียนร่วมกัน มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.80, S.D.=0.44) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.60, S.D.=0.54) 3) นักบริหารงานการศึกษาฝึกการให้คำชมและข้อเสนอแนะเชิงบวกในทุกการประชุมประจำเดือน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการยอมรับนับถือ มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=5.00, S.D.=0.00) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=5.00, S.D.=0.00)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม

สรุปผล

ผลการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม สรุปผล ดังนี้

1. องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม มี 5 องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การวางแผน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การเป็นผู้นำ ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนมมีรายละเอียดดังนี้

2.1 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ องค์ประกอบการเป็นผู้นำ องค์ประกอบการวางแผน และองค์ประกอบการบริหารจัดการ ตามลำดับ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ องค์ประกอบการติดต่อสื่อสาร องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร และองค์ประกอบการวางแผน ตามลำดับ

3. การประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม พบว่า มีองค์ประกอบที่ มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงที่สุดได้แก่ การพัฒนาบุคลากร รองลงมาได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การบริหารจัดการ การวางแผน และการเป็นผู้นำ ตามลำดับ

4. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยใช้หลักกี่พัฒนาแบบ OKR_S มี 1 วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์หลัก 5 ผลลัพธ์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแนวทางการพัฒนาที่มความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 13 แนวทาง จาก 15 แนวทาง ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ นักบริหารงานการศึกษาจัดเวทีนำเสนอผลงาน และจัดให้มีการมอบเกียรติบัตรหรือรางวัล จากผู้บริหารระดับสูง 2) นักบริหารจัดเวลาให้คำปรึกษาด้านเส้นทางความก้าวหน้า รายบุคคล เพื่อให้บุคลากรเห็นภาพอนาคตของตนเองในสังกัด อปท.

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนออภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา มี 5 องค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมสูงที่สุด 2 อันดับแรก ได้แก่ องค์ประกอบการวางแผน และองค์ประกอบการเป็นผู้นำ โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า องค์ประกอบด้านการวางแผนมีระดับความเหมาะสมมากที่สุดนั้น สะท้อนให้เห็นว่านักบริหารงานการศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทาง การจัดลำดับเป้าหมาย และการเตรียมทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศราวุธ จูมทอง (2566) ที่ระบุว่า “การวางแผน” เป็นองค์ประกอบลำดับแรกและลำดับสำคัญของสมรรถนะการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริกานต์ สุริยวัฒนานนท์ และคณะ (2561) ที่กำหนดให้การวางแผนเป็น 1 ใน 9 องค์ประกอบหลักของสมรรถนะการบริหาร การวางแผนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้นักบริหารสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีทิศทาง ในส่วนขององค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำที่อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกันนั้น แสดงให้เห็นว่านักบริหารงานการศึกษามีความสามารถในการจูงใจ การใช้อิทธิพลเชิงบวก และการขับเคลื่อนบุคลากรให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้เป็นอย่างดี ประเด็นนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ศิริกานต์ สุริยวัฒนานนท์ และคณะ (2561) ที่ย้ำว่า “ความเป็นผู้นำ” เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงการสร้างทีมงานและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งล้วนต้องอาศัยทักษะความเป็นผู้นำทั้งสิ้น แม้ว่าในแนวคิดของ ศราวุธ จูมทอง (2566) จะเน้นไปที่ทักษะการสื่อสารและการจูงใจ แต่การสื่อสารที่สามารถจูงใจบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญของความเป็นผู้นำเช่นกัน

2. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดครพนม โดยผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดครพนม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านักบริหารงานการศึกษาในเขตพื้นที่นี้ มีความสามารถโดดเด่นในการใช้อิทธิพลเชิงบวกและการชักจูงบุคลากรให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวช รัตนเพียร (2561) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำคือความสามารถในการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารกลุ่มนี้สามารถแปรนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้จริงผ่านกระบวนการใช้อิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การที่สมรรถนะด้านนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ยังสอดคล้องกับทัศนะของ พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2564) ที่เน้นย้ำว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างความชัดเจนและชี้ทิศทางให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว แสดงให้เห็นว่านักบริหารงานการศึกษาจังหวัดนครพนมมีความสามารถในการสื่อสารภาพความเป็นจริงขององค์กรและจุดมุ่งหมายให้ครูและบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้าใจอย่างชัดเจน ในด้านพฤติกรรมการกระตุ้นและการสร้างแรงจูงใจ ผลการวิจัยนี้ยังเป็นไปตามแนวคิดของ รัชดาภรณ์ วงษ์ชา (2560) และ หงษา วงค์จำปา (2560) ที่มองว่าภาวะผู้นำคือกระบวนการที่ผู้นำพยายามใช้อิทธิพล อำนาจหน้าที่ หรือพฤติกรรมเฉพาะตัวในการโน้มน้าว ดลใจ และผลักดันให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความคล้อยตามเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร การที่สมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรยังอยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารอาจยังขาดการใช้ภาวะผู้นำในการกระตุ้นและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ ซึ่งตามแนวคิดของภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2560) ภาวะผู้นำที่แท้จริงต้องกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ก้าวทันโลกยุคโลกาภิวัตน์และ Thailand 4.0 โดยการทำให้คนทำงานมีความสุขและเต็มใจทำงานจนสำเร็จ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงไม่ใช่เพียงการฝึกอบรมตามระเบียบ แต่คือ

การใช้วิสัยทัศน์ของผู้นำในการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้สอดคล้องกับทัศนะของ พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2564) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำคือกระบวนการสร้างความชัดเจนในทิศทางและจุดมุ่งหมาย การที่ค่าเฉลี่ยด้านการพัฒนาบุคลากรต่ำ อาจเนื่องมาจากผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่เห็นภาพความสำคัญของการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน ผู้นำจึงจำเป็นต้องใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ตามที่ หงษา วงค์จำปา (2560) และ นฤมล จิตรเอื้อ (2560) ได้ระบุไว้ ในการชักจูง โน้มน้าว และดลใจให้บุคลากรเกิดความคล้อยตามและยอมดำเนินการพัฒนาตนเองด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ รัชดาภรณ์ วงษ์ชา (2560) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าภาวะผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกับ ประเวช รัตนเพียร (2561) ที่เน้นเรื่องความสามารถในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติ ดังนั้น การจะยกระดับสมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรให้สูงขึ้น ผู้นำต้องหันมาให้ความสำคัญกับการ “กระตุ้น ชี้นำ และผลักดัน” ให้ครูและบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกิดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ โดยใช้ความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมายร่วมกัน

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดครพนม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่านักบริหารงานการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการสื่อสารเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้หรือมีส่วนร่วมในความรู้สึก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในบริบทของการบริหารการศึกษาท้องถิ่น การสื่อสารไม่ใช่เพียงการส่งผ่านข้อมูลทางเดียว แต่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ อดิศักดิ์ จันทบัตร์ (2566) ที่ระบุว่า การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารคือกระบวนการชี้แจงข้อมูล ข่าวสาร นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงถึงความน่าเชื่อถือ บริบท เนื้อหาสาระ และความชัดเจนของข้อมูลนอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าสภาพที่ควรจะเป็นในปัจจุบัน นักบริหารงานการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็น “ผู้ควบคุมสาร” มาเป็น “ผู้อำนวยความสะดวกในการสื่อสาร” โดยเน้นให้ผู้รับสารมี

อำนาจในการควบคุมกระบวนการสื่อสารมากขึ้น (Audience Empowerment) กล่าวคือ ผู้รับสารควรมีช่องทางในการโต้ตอบ แสดงความคิดเห็น และตรวจสอบข้อมูลได้โดยตรง ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างในการบริหารจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ สอดคล้องกับคำกล่าวของ จุฑามาศ เกษมสุขสถาพร (2567) ที่เน้นว่าการสื่อสารต้องทำให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกันตามวัตถุประสงค์ผ่านสื่อกลางที่มีประสิทธิภาพในขณะเดียวกัน การที่นักบริหารงานการศึกษาให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านนี้ในระดับสูง ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงรัตน์ ธรรมสาโรช (2567) ที่มองว่าการสื่อสารในองค์กรเป็นเครื่องมือหลักในการแลกเปลี่ยนความคิด ข้อเท็จจริง และแผนการทำงาน ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในจังหวัดนครพนมที่มีบริบททางวัฒนธรรมและพื้นที่ที่ต้องการการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเป็นผู้นำ เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นในรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งผลการวิจัยประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายสำคัญของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ที่อาจยังต้องเร่งเสริมสร้างบทบาทการเป็นผู้นำเชิงรุกเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้ ภาวะผู้นำถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2560) ที่ระบุว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำต้องมีพฤติกรรมจูงใจให้คนเต็มใจทำงานจนสำเร็จ มีความสุขในการทำงาน และที่สำคัญคือต้อง "กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ และกล้าเปลี่ยนแปลง" เพื่อให้องค์กรก้าวทันยุคโลกาภิวัตน์และยุค Thailand 4.0 ซึ่งการที่ผลการวิจัยในด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจแสดงถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีความมั่นใจในการใช้อิทธิพลเชิงบวกเพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรท่ามกลางสภาวะวิกฤตหรือความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สอดคล้องกับทัศนะของ นฤมล จิตรเอื้อ (2560) และ ประเวช รัตนเพียร (2561) ที่ให้ความหมายในทิศทางเดียวกันว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถในการใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การที่ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการผลักดันนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ นอกจากนี้ รัชดาภรณ์ วงษ์ชา (2560) ยังได้ย้ำว่าภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับ "ประสบการณ์และการฝึกฝน" ซึ่งชี้ให้เห็นว่านักบริหารงานการศึกษาในจังหวัดนครพนมควรได้รับการส่งเสริมผ่านการอบรมหรือกระบวนการ Coaching เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการนำกลุ่มคน

อย่างกระตือรือร้น นอกจากนี้ ในบริบทของโลกปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความผันผวน พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2564) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำต้องร่วมสร้างความชัดเจนและฉายภาพความเป็นจริงขององค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับ หงษา วงค์จำปา (2560) ที่เน้นเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่ในการโน้มน้าวใจให้เกิดการคล้อยตามด้วยความเต็มใจ ดังนั้น การที่ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในสภาพที่ควรจะเป็น จึงเป็นประเด็นเร่งด่วนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนมควรให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ (Development Plan) เพื่อให้นักบริหารงานการศึกษาสามารถแสดงบทบาทผู้นำที่กล้าตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.3 การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม พบว่า องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงกว่าภาพรวม มี 1 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม เล็งเห็นว่าสมรรถนะในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นทักษะการบริหารจัดการที่สำคัญและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอันดับต้นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของการจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่นที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ทำให้นักบริหารตระหนักว่า "คน" คือปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ มัณฑนา สนธิสุข (2564) ที่ระบุว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มสมรรถนะให้สูงขึ้น ซึ่งความได้เปรียบเพียงประการเดียวที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องในระยะยาวคือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ดังนั้น การที่นักบริหารมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้ จึงเป็นการเตรียมความพร้อมในการสร้างระบบสนับสนุนที่จะช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และส่งผลดีต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของทั้งตัวบุคคลและหน่วยงานไปพร้อมกัน นอกจากนี้ ความต้องการจำเป็นในสมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรที่สูงขึ้นนั้น ยังแสดงถึงความต้องการของนักบริหารในการปรับบทบาทจากการเป็นเพียงผู้สั่งการสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิผล

ตามทัศนะของ พจนีย์ จันทร์ทิพย์ (2564) ซึ่งสอดรับกับความเห็นของ เจษฎากร อรภักดี (2565) ที่มองว่าเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการเพิ่มทักษะและพฤติกรรมการทำงานผ่านเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต การที่นักบริหารงานการศึกษาในจังหวัดนครพนมให้ความสำคัญกับสมรรถนะนี้ จึงเป็นการมุ่งเน้นไปที่การสร้างกลไกการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักผ่านการดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้อย่างเต็มที่ โดยอาศัยวิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามความเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ดังที่ สุดใจ จีนศาสตร์ (2566) ได้ชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรต้องครอบคลุมทั้งด้านทักษะ ความชำนาญ และการปรับทัศนคติให้ไปในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ว่า การที่สมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดนั้น เป็นผลมาจากความต้องการของนักบริหารงานการศึกษาที่จะยกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการคน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนมให้มีประสิทธิภาพ

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยใช้หลักการพัฒนา OKR_S มี 1 วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์หลัก 5 ผลลัพธ์ ผลลัพธ์ที่มีความเหมาะสมสูงที่สุด มีจำนวน 3 ผลลัพธ์ ได้แก่ 1) ร้อยละ 100 ของบุคลากรในสังกัดมีผลงานนวัตกรรมหรือ “แนวปฏิบัติที่ดี” (Best Practice) อย่างน้อยคนละ 1 ผลงาน ที่สามารถแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่ได้จริง และผ่านการประเมินรับรองโดยผู้บังคับบัญชา 2) นักบริหารงานการศึกษาจัดวางคนได้ถูกต้องและเหมาะสม และมีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่ปฏิบัติจริงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ของบุคลากร สูงกว่าร้อยละ 85” 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจและสวัสดิภาพในการพัฒนาตนเอง โดย “บุคลากรร้อยละ 90 มีระดับความพึงพอใจต่อระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าและการให้รางวัล และมีอัตราการลาออกหรือขอย้ายออกจากพื้นที่ลดลง” ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับสมรรถนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจและสวัสดิภาพในการพัฒนาตนเอง โดยกำหนดผลลัพธ์หลักให้บุคลากรร้อยละ 90 มีระดับความพึงพอใจต่อระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าและการให้รางวัลที่มีความยุติธรรมและชัดเจน ซึ่งตัวชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญคือการลดอัตราการลาออกหรือการขอย้ายออกจากพื้นที่ของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม แนวทางดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะการบริหารที่

จำเป็นสำหรับนักบริหารงานการศึกษายุคใหม่ ไม่ใช่เพียงการใช้อำนาจสั่งการ แต่คือความสามารถในการสร้างระบบนิเวศที่เกื้อหนุนให้บุคลากรมีความสุขในบ้านเกิด มีความมั่นคงในอาชีพ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่การศึกษาในท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การวางแผน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การเป็นผู้นำ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพของนักบริหารงานการศึกษา เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา จังหวัดนครพนม ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัด และผู้ที่รับผิดชอบสามารถนำผลการวิจัยนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาให้มีความสามารถในด้านดังกล่าวเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากแนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ควรนำไปสร้างเป็น "หลักสูตรการพัฒนา" แล้วทำการทดลองใช้จริงเพื่อประเมินประสิทธิภาพต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือการสนับสนุนจากฝ่ายการเมืองท้องถิ่น ว่ามีส่วนช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่าง “ระดับสมรรถนะของนักบริหารการศึกษา” กับ “คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด” เพื่อยืนยันว่าการพัฒนาสมรรถนะนักบริหารส่งผลต่อความสำเร็จของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2561). แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2561–2564. https://www.mdesc.go.th/download/plan61-64.

กานต์ บุญศิริ. (2557). ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 8(1), 1–16.

กิตติศักดิ์ ช้ายสุพรรณ. (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *คู่มือคำอธิบายสมรรถนะของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 255*9. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เกษม แก้วสนั่น. (2564). การจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จ. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(4), 88–108.

กนกพร สังข์อนงค์. (2566). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤษฎา พรหมสุวรรณ. (2565). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). ทิศทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561). กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด

กิตติกร อนุวงศ์. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(39), 163–172.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กัลยาณี สุวรรณโคตร. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 163–176.

กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและระบบงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). *คู่มือคำอธิบายสมรรถนะของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เจษฎากร อรภักดี. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนารายบุคคลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของพนักงานระดับปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไปกรณีศึกษาสถาบันพระปกเกล้า. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560). *คู่มือสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ*. https://www.hrm.chula.ac.th/th/home/core-competencies

ชูชีพ ประทุมเวียง. (2566). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 25(2), 175–192.

ฐนัส มานุวงศ์. (2562). การพัฒนาความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสาระรายวิชาด้วยโปรแกรมฝึกอบรมที่ใช้แนวคิดการศึกษาแบบเน้นผลลัพธ์และการเรียนรู้เชิงรุก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2562). คู่มือประยุกต์ใช้ระบบการบริหารผลงาน ด้วยแนวคิดแบบ OKRs: Objective & Key Results. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณฐกร วัชรสินธุ์. (2566). การบริหารจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร.การพัฒนาสังคม*, 3(8), 247–257.

ดวงรัตน์ ธรรมสาโรช (2567). ปัจจัยการสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในเทศบาลนครสระบุรี. *วารสารราชภาคย์*, 18(57), 398–414.

ไทยวินเนอร์ (2564). *OKR คืออะไร? และทำไมบริษัทระดับโลกถึงต้องสนใจ*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2568.

ธัญชนก ศิริโสภิตกุล. (2559). *การประเมินความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น: จริยธรรมในการใช้เฟซบุ๊ก*. วิทยานิพนธ์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นภดล ร่มโพธิ์. (2561). *พัฒนาองค์กรและชีวิตด้วยแนวคิด OKRs (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เอ็นพี อินเทลลิเจนซ์.

นฤมล จิตรเอื้อ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิชาการ Veridian E –Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 10(2),

นพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์. (2565). *ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครองในจังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เนติมา อริยะดำรงค์ขวัญ. (2562). *องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเวช รัตนเพียร. (2561). การสำรวจวรรณกรรมลักษณะผู้นำ. *Thammasat Journal*, 37(1), 43–59,

ปัญญา สว่างแจ้ง. (2567). การศึกษารูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานของครูผู้สอน ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 5. *วารสารร้อยแก่นสารนนท์*, 9(12), 487–502.

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ. *วารสารร้อยแก่นสารนนท์*, 7(2), 488–501.

พัชรินทร์ รอดคล้าย. (2564). *การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พันธุ์ธัช นัทธวัฒน์โภคิน. (2566). สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(3), 1083–1096.

พจนีย์ จันทร์ทิพย์. (2564). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี.* วิทยานิพนธ์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2566). *ความสามารถในการบริหารจัดการและการตอบสนองขององค์การที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเฉพาะภายใต้ภาวะวิกฤต.* คลังข้อมูลและความรู้ระบบสุขภาพสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส). ออนไลน์.

พิชญ์พจี สายเชื้อ. (2562). *HR ต้องเปลี่ยนแปลงภายใต้ Business disruption.* Weflexconsulting.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2560). บริหารอย่างไรให้ได้ใจคน:ศิลปะการบริหารสำหรับคนเป็นผู้นำ. *วารสาร EAU HERITAGE คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 7(1), 36–44,

ภัทร์พิชชา ครุฑางคะ. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านความรอบรู้ในการดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัยของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก. *พยาบาลสารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 50(1), 224–237.

มัณฑณา สนธิสุข. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.* วิทยานิพนธ์. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มาลิณี ตั้งกิจกุลโสภา และคณะ. (2560). *การพัฒนาคุณภาพบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา เทศบาลตำบลขุนแก้ว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม.* รายงานวิจัย. นครปฐม: สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

รัชดาภรณ์ วงษ์ชา. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลักษมี สายบุตร. (2560). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูคณิตศาสตร์.* วิทยานิพนธ์ กษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วชิระ เริงฤทธิ์. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของกองทัพอากาศ. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 30(96), 118–132.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วชิรา เครือคำอ้าย, ชวลิต ขอดศิริ, และ ดารณีย์ พยัคฆ์กุล. (2564). การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผสานแนวคิด OKRs เพื่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ของครู. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(12), 393–411.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2568). วิธีวิทยาการการวิจัยทางการศึกษา. สกลนคร: โรงพิมพ์สกลนครการพิมพ์

วราภรณ์ ทิพสุข. (2563). สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม., สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วริชญา เจริญสมบัติ. (2565). *การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์เพื่อการพัฒนาทักษะการจัดการเวลาของครู*. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิมลรัตน์ กองแก้ว. (2568). การศึกษาองค์ประกอบความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 8(1), 102–117.

วิทยา นาศฤงคาร. (2566). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศราวุธ จูมทอง. (2566). สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 17(1), 180–191.

ศิริกานต์ สุริยวัฒนานนท์, อัจฉรา นิยมาภา, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์, & สุพจน์ เกิดสุวรรณ์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช. *The Golden Teak : Humanity andSocial Science Journal*, 24(3), 59–74.

ศิริเพ็ญ ทองดี. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สุกิจ โพธิ์ศิริกุล (2565). กระบวนการบริหารในยุคพลิกผัน. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 1(6), 72–82,

สุกิจ โพธิ์ศิริกุล. (2565). การบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาล. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 1(4), 14–23.

สุนทรียา ยิ่งนคร. (2567). การวางแผนกลยุทธ์และการจัดการคุณภาพ. *วารสารการบริหารและการจัดการ*, 11(1), 125–140.

สุดใจ จีนศาสตร์. (2566). *พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์. ชลบุรี: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมชาย เทพแสง, อัจฉริยา เทพแสง, และ กันต์ฐมณีญา นฤโฆษกิตติกีรติ. (2566). ภาวะผู้นำพลวัตร (Dynamic leadership): ภาวะผู้นำเชิงรุกมุ่งสู่คุณภาพขององค์กรในยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI). *วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา*, 2(2), 1–16.

สมพงษ์ จิตระดับ และคณะ. (2562). *โครงการการประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย*. (รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์). สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

สุภาพร อุตสาหะ. (2565). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารเทศบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 5(3), 272–286.

สุพรรณี จันทร์ภิรมย์. (2565). การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการการบริหารการปกครองท้องถิ่น*, 15(2), 84–93.

สุเมธ งามกนก (2563). *หนังสือยุทธศาสตร์และการพัฒนานโยบายและการวางแผนแบบมีส่วนร่วมและความเป็นหุ้นส่วนในสถานศึกษา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนทรชัย ชอบยศ. (2564). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *กลยุทธ์ทางเลือกเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและสมรรถภาพการวิจัยและประเมินของครูมืออาชีพในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการขับเคลื่อนสู่โรงเรียนฐานความรู้: การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถิตย์ นิยมญาติ (2566). วิธีการใช้ทฤษฎีเพื่อกิจกรรมการบริหารจัดการ ในองค์การภาครัฐและภาคเอกชน. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 10(4), 453-466,

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2537). คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานผลการศึกษาแนวทางการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยใช้แนวคิดระบบการวัดผลแบบ OKRs: Objective and Key Results.* 21 เซ็นจูรี่.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561.* ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2568.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (2542)*: คณะรัฐมนตรี.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2566). *คู่มือการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สำหรับข้าราชการ.* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

หงษา วงค์จำปา. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรทัย ภูศรี. (2565). บทบาทของผู้นำกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 11(2), 55-68.

Al-Hadrami, A. (2023). Dimensions of change management and its effect on achieving sustainable development goals in Oman. *Migration Letters*, 20(5), 354-369.

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.

Doerr, J. (2018). *Measure What Matters: How Google, Bono, and the Gates Foundation Rock the World with OKRs*. Portfolio/Penguin.

English, F. W., & Kaufman, R. A. (1975). Needs assessment: A focus for curriculum development. Association for Supervision and Curriculum Development.

Kenaphoom, S. (2021). Concept of public policy analysis based on political science t heories. *Journal of Public and Private Management*, 28(2), 43–64.

McCawley, P. F. (2009). *Methods for conducting an educational needs assessment*. University of Idaho.

McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. and Lowell, E. L., (1953). *The achievement Motive*. NewYork: Appleton–Century–Crofts.

Niven, P. R., & Lamorte, B. (2016). *Objectives and key results: Driving focus, alignment, andengagement with OKRs*. John Wiley & Sons.

Schramm, W. (1954). T*he Process and Effects of Mass Communication*. University of Illinois Press.

Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*. University of Illinois Press.

Spencer, L. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Tavo & Rasmus (2024), The Role of Planning in Management: Strategies to Achieve Organizational Success, *Sharia Oikonomia Law Journal*, 2(2), 106–115.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๒๔๔

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

๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษาท้องถิ่น

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม"** ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการขั้นตอนกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ด้านการจัดการศึกษา

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษาท้องถิ่นในสังกัดท่าน ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา และผู้อำนวยการกองการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘๑

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

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาววิลาวัณย์ หาไชยอินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘๑

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

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายอำนวย นารีนุช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘๑

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

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘๑

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

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายประกอบ ป้องชายชม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘๑

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

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาววิสุดา กุลวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๔

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสุพัตรา อันศิลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๔

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน จ่าเอกอุดร วงษ์ทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๔

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๔

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๔

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายศุภกิจ ถิ่นทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๕

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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๕

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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๕

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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๗๘

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

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๐๒

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

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายชาติ อินธิราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๐๒

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

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอรุณรัตน์ พ่อธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๐๒

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

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๐๒

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

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางยุพิน ทักษิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๐๒

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

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวอินทิรา คำมุงคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๕๓๒ ๙๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม
Needs Assessment for Administrative Competency Development of Educational Administrators under the Local Government Organizations in Nakhon Phanom Province.

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 099-5329-953
e-mail: Pavinee.co67@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การวางแผน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การเป็นผู้นำ แบบประเมินแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ซึ่งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้กำหนดเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร–

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร
ของนักบริหารงานการศึกษา ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร
ของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

○ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ○ ปลัดเทศบาล ○ ผู้บริหารโรงเรียน
○ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

2. ระดับการศึกษา

○ ปริญญาโท ○ ปริญญาเอก ○ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

○ 5-10 ปี ○ 11-15 ปี ○ 16-20 ปี ○ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของ นักบริหารงานการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวแปรที่ศึกษา

สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เป็นคุณลักษณะที่ช่วยผลักดันให้บุคคลสามารถทำงานได้ดีหรือสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และโดดเด่นกว่าผู้อื่นในลักษณะงานเดียวกัน นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงความสามารถในการกำหนดทิศทาง นำทีม และบริหารจัดการงานอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด และสามารถมองการณ์ไกลเพื่อวางแผนช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานในอนาคตได้ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การวางแผน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การเป็นผู้นำ

ที่	องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	**การบริหารจัดการ** (หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาในการวางแผน จัดระบบงาน บริหารทรัพยากร และควบคุมกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ รวมถึงสามารถประสานงานและติดตามประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น)					
2	**การติดต่อสื่อสาร** (หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรม ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เปลี่ยนแปลงความรู้ ทัศนคติ หรือพฤติกรรมของผู้รับสาร โดยการส่งผ่านสาร (ข้อความหรือเนื้อหา) จากผู้ส่งไปยังผู้รับผ่านสื่อกลางหรือช่องทางต่าง ๆ อย่างมีเจตนา และสามารถช่วยลดความเข้าใจผิดได้)					
3	**การวางแผน** (หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาในการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับการกำหนด วัตถุประสงค์					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่	องค์ประกอบสมรรถนะการบริหาร ของนักบริหารงานการศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	เป้าหมาย และวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปอย่างมีระบบมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ โดยต้องตอบคำถามพื้นฐานได้แก่ ทำอะไร ทำไม ใครทำ เมื่อไร ที่ไหน และทำอย่างไร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด)					
4	**การพัฒนาบุคลากร** (หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน)					
5	**การเป็นผู้นำ** (หมายถึง ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาในการใช้อิทธิพล และคุณธรรมในการชี้นำ กระตุ้น และจูงใจให้ผู้อื่นร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง)					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงาน การศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

NEEDS ASSESSMENT FOR ADMINISTRATIVE COMPETENCY DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS UNDER THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN NAKHON PHANOM PROVINCE.

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 099-532-9953
e-mail: Pavinee.co67@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์ขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา เพื่อใช้การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์ขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

3. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด

4. ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องกับโครงสร้างเนื้อหาของพฤติกรรมบ่งชี้เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1, 0 หรือ –1 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน –1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ที่ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

หากท่านเห็นว่าข้อใดควรปรับปรุงแก้ไข ขอความกรุณาได้โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อความชัดเจนและความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นางสาวภาวิณี คำมงคุณ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์ 099-532-9953

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์ขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง
   - ○ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ○ ผู้บริหารโรงเรียน
   - ○ ผู้อำนวยการ สำนัก/กอง กองการศึกษา
2. ○ ปริญญาโท ○ ปริญญาเอก
   - ○ อื่น ๆ (ระบุ).....
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
   - ○ 5–10 ปี ○ 11–15 ปี ○ 16–20 ปี
   - ○ 21 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์ของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะ

ตัวอย่าง

ข้อ	องค์ประกอบของภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
x	คิดค้นแนวทางการสร้างนวัตกรรมได้หลายรูปแบบ			✓	
y	ไม่ยึดติดวิธีเดิมในการแก้ปัญหา		✓		

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ x ผู้ตอบแบบสอบถามแน่ใจว่าข้อความข้างต้น (คิดค้นแนวทางการสร้างนวัตกรรมได้หลายรูปแบบ) เป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ข้อ y ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า (ไม่ยึดติดวิธีเดิมในการแก้ปัญหา) ไม่แน่ใจว่าข้อความข้างต้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวแปรที่ศึกษา

สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เป็นคุณลักษณะที่ช่วยผลักดันให้บุคคลสามารถทำงานได้ดีหรือสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และโดดเด่นกว่าผู้อื่นในลักษณะงานเดียวกัน นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงความสามารถในการกำหนดทิศทาง นำทีม และบริหารจัดการงานอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดและสามารถมองการณ์ไกลเพื่อวางแผนช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานในอนาคตได้ ความสามารถของนักบริหารงานการศึกษาในการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปอย่างมีระบบมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพโดยต้องตอบคำถามพื้นฐานได้แก่ ทำอะไร ทำไม ใครทำ เมื่อไร ที่ไหน และทำอย่างไร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การวางแผน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การเป็นนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ท่านเห็นว่าควรมีองค์ประกอบอื่น ๆ เพิ่มเติม (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เครื่องมือวิจัยระยะที่ 3

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้การประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ผู้วิจัย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รศ. ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานกรรมการ
รศ. ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์ 099-532-9953

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เครื่องมือวิจัยระยะที่ 3

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้การประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ผู้วิจัย นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รศ. ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานกรรมการ
รศ. ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์ 099-532-9953

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

○ อาจารย์ ○ ปลัดเทศบาล ○ นักบริหารงานการศึกษา ○ ครู

2. ระดับการศึกษา

○ ปริญญาโท ○ ปริญญาเอก ○ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

○ 5–10 ปี ○ 11–15 ปี ○ 16–20 ปี ○ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนามรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์ปกครองส่วน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ซึ่งมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) การวางแผน 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การเป็นผู้นำ

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาสังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด

ลำดับที่ 1 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและปรับเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างศักยภาพในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง กระบวนการนี้ครอบคลุมกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าและความยั่งยืนของ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับ **น้อย**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ที่	แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อปรับปรุงทักษะการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ			✓			✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ
ความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็น ดังนี้

– ความเหมาะสม “นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อปรับปรุงทักษะการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ**ปานกลาง**

– ความเป็นไปได้ “นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อปรับปรุงทักษะการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ**มากที่สุด**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่	แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
วัตถุประสงค์หลัก O_1 นักบริหารงานการศึกษาสร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรเชิงปฏิบัติการที่เน้นการเปลี่ยน 'ความรู้' เป็น 'ผลงานประจักษ์' เพื่อขับเคลื่อนสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นจังหวัดนครพนม											
ผลลัพธ์หลัก KR_1 ร้อยละ 100 ของบุคลากรในสังกัดมีผลงานนวัตกรรมหรือ 'แนวปฏิบัติที่ดี' (Best Practice) อย่างน้อยคนละ 1 ผลงาน ที่สามารถแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่ได้จริง และผ่านการประเมินรับรองโดยผู้บังคับบัญชา											
แนวทางการพัฒนา											
1)	นักบริหารงานการศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้และผลงานเพื่อสร้างการยอมรับจากบุคลากร										
2)	นักบริหารงานการศึกษากำหนดให้มีการประชุมกลุ่มย่อย เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรนำความคืบหน้าของผลงานมาเล่าสู่กันฟัง แลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาร่วมกัน										
3)	เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ นักบริหารงานการศึกษาจัดเวทีนำเสนอผลงาน และจัดให้มีการมอบเกียรติบัตรหรือรางวัล จากผู้บริหารระดับสูง										
ผลลัพธ์หลัก KR 2. บุคลากรเข้าใหม่และบุคลากรที่ต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน ร้อยละ 100 มีคู่มือปฏิบัติงาน หรือมีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเป็นประจำ											
แนวทางการพัฒนา											
1)	นักบริหารงานการศึกษาหารือกับบุคลากรรายบุคคลเพื่อวิเคราะห์ว่า ใครขาดทักษะด้านใด เพื่อส่งเสริมให้										

สถาบันวิทยบริการราชภัฏสกลนคร

ที่	แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	เข้ารับการอบรมในหัวข้อที่ "ตรงจุด" มากกว่าการส่งไปอบรมแบบเหมารวม										
2)	นักบริหารงานการศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เดือนละ 1 ครั้ง โดยให้บุคลากรที่ไปเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก กลับมาสรุปประเด็นสำคัญและถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน										
3)	นักบริหารงานการศึกษาจัดทำคู่มือปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร										
ผลลัพธ์หลัก KR 3. นักบริหารงานการศึกษาจัดวางคนได้ถูกต้องและเหมาะสม และมีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่ปฏิบัติจริงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ของบุคลากร สูงกว่าร้อยละ 85”											
แนวทางการพัฒนา											
1)	นักบริหารจัดกิจกรรม “ถอดบทเรียน” จากบุคลากรที่กำลังจะเกษียณอายุหรือผู้มีความเชี่ยวชาญสูง เพื่อเปลี่ยนประสบการณ์										
2)	ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทำหน้าที่เป็น “วิทยากรตัวคูณ” เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร										
3)	นักบริหารงานการศึกษามีการพัฒนาพื้นที่จัดเก็บข้อมูลบนระบบ Cloud หรือกลุ่มสื่อสารออนไลน์ที่เข้าถึงง่าย โดยแบ่งหมวดหมู่ตามภารกิจ เช่น งานงบประมาณ, งานวิชาการ, และงานกิจการนักเรียน										

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่	แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ผลลัพธ์หลัก KR 4. การเสริมสร้างแรงจูงใจและสวัสดิภาพในการพัฒนาตนเอง โดย “บุคลากรร้อยละ 90 มีระดับความพึงพอใจต่อระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าและการให้รางวัล และมีอัตราการลาออกหรือขอย้ายออกจากพื้นที่ลดลง”											
แนวทางการพัฒนา											
1)	สร้างระบบการให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การประกาศเกียรติคุณ การให้สิทธิ์หยุดพักผ่อนเพิ่มเติมหลังจากจบโครงการใหญ่ หรือการสนับสนุนอุปกรณ์ทำงานที่ทันสมัย										
2)	นักบริหารจัดเวลาให้คำปรึกษาด้านเส้นทางความก้าวหน้า รายบุคคล เพื่อให้บุคลากรเห็นภาพอนาคตของตนเองในสังกัด อปท.										
3)	นักบริหารจัดสรรงบประมาณหรือสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ										
ผลลัพธ์หลัก KR 5. ร้อยละ 100 ของบุคลากรมีคะแนนดัชนีความสุขในการทำงาน และทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น											
แนวทางการพัฒนา											

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่	แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1)	นักบริหารงานการศึกษาแสดงความโปร่งใสในการบริหารคน เช่น การแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบล่วงหน้าอย่างชัดเจน เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร										
2)	นักบริหารงานการศึกษาสร้างพื้นที่ปลอดภัยที่อนุญาตให้บุคลากร "กล้าลองผิดลองถูก" ในการนำเสนอไอเดียใหม่ๆ โดยไม่มีการตำหนิรุนแรง แต่เน้นการถอดบทเรียนร่วมกัน										
3)	นักบริหารงานการศึกษาฝึกการให้คำชมและข้อเสนอแนะเชิงบวก ในทุกการประชุมประจำเดือน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการยอมรับนับถือ										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวภาวิณี คำมุงคุณ

เบอร์โทรผู้วิจัย 099-532-9953

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อ	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่คาดว่าจะเป็น	
1. การบริหารจัดการ										
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการจัดโครงสร้างสายงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในกองการศึกษาได้สอดคล้องกับภารกิจ	1	1	1	1	-1	0.60	0.74	0.49	ใช้ได้
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการจัดสรรบุคลากรและมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	1.00	0.83	0.68	ใช้ได้
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการวางแผนงบประมาณและบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่าและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	0	1	1	1	1	0.80	0.78	0.65	ใช้ได้
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีมาควบคุมกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรให้รวดเร็วขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	0.71	0.83	ใช้ได้
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการติดตาม ประเมินผล และนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงแผนการบริหารจัดการให้บรรลุวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1.00	0.86	0.43	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการประสานงานและสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1.00	0.78	0.46	ใช้ได้
7	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้	1	1	1	1	1	1.00	0.84	0.88	ใช้ได้
2. การวางแผน										
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีเหตุผลรองรับ	1	1	1	1	0	0.80	0.88	0.79	ใช้ได้
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่ระบุผู้รับผิดชอบและระยะเวลาชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00	0.89	0.74	ใช้ได้
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการเลือกใช้วิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และวัฒนธรรม	1	1	1	1	0	0.80	0.90	0.84	ใช้ได้
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปี	1	1	1	1	-1	0.60	0.86	0.79	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่คาดว่าจะเป็น	
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการบูรณาการโครงการด้านการศึกษาให้สอดรับกับนโยบายการพัฒนาจังหวัดและท้องถิ่น	1	1	1	1	-1	0.60	0.88	0.78	ใช้ได้
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อคาดการณ์แนวโน้มการจัดการศึกษาในอนาคต	1	1	1	1	1	1.00	0.90	0.79	ใช้ได้
7	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จขององค์การที่สามารถวัดผลได้จริงและมีความเป็นไปได้	1	1	1	1	1	1.00	0.90	0.71	ใช้ได้
8	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการนำผลการติดตามงานมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับแผนงานในระยะถัดไป	1	1	1	1	1	1.00	0.90	0.78	ใช้ได้
3. การติดต่อสื่อสาร										
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการถ่ายทอดนโยบายและแผนการศึกษาให้บุคลากรในสังกัดเข้าใจอย่างชัดเจนและไม่คลาดเคลื่อน	1	1	1	1	-1	0.60	0.88	0.88	ใช้ได้
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสาร ได้เหมาะสมกับลักษณะงานและกลุ่มผู้รับสาร	1	1	1	1	1	1.00	0.89	0.87	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่คาดหวังจะเป็น	
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวใจให้บุคลากรคล้อยตามเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1	0	0.80	0.88	0.82	ใช้ได้
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสื่อสารเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ล้าสมัยของบุคลากรให้ยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1.00	0.90	0.72	ใช้ได้
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารหรืองานเร่งด่วนด้วยความกระชับ ตรงประเด็น และเข้าใจง่าย	1	1	1	1	0	0.80	0.86	0.89	ใช้ได้
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาในสถานการณ์วิกฤตหรือเมื่อเกิดปัญหา เพื่อป้องกันความเข้าใจผิด	1	1	1	1	0	0.80	0.88	0.87	ใช้ได้
7	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้ผู้รับสารสามารถซักถามและสะท้อนความคิดเห็นกลับมาได้	1	1	1	1	0	0.80	0.89	0.79	ใช้ได้
8	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	1	1	1	1	-1	0.60	0.92	0.83	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สถานที่เป็นจริง	สถานที่ควรจะเป็น	
9	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการชี้แจงรายละเอียดของระเบียบกฎหมายทางการศึกษาที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายสำหรับคนทุกระดับ	1	1	1	1	0	0.80	0.88	0.82	ใช้ได้
10	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างระบบการสื่อสารแบบสองทางที่เข้าถึงได้ทุกเวลา	1	1	1	1	1	1.00	0.90	0.72	ใช้ได้
4. การพัฒนาบุคลากร										
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อปรับปรุงทักษะการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	1	1	1	1	0	0.80	0.86	0.89	ใช้ได้
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงงานจริง	1	1	1	1	-1	0.60	0.92	0.83	ใช้ได้
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านช่องทางดิจิทัล หรือแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00	0.89	0.82	ใช้ได้
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากสมรรถนะที่ตรงกับลักษณะงาน	1	1	1	1	1	1.00	0.88	0.79	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่พึงประสงค์	
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่	1	1	1	1	1	1.00	0.81	0.92	ใช้ได้
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของบุคลากรแต่ละคน	1	1	1	1	0	0.80	0.85	0.84	ใช้ได้
7	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาต่อยอด	1	1	1	1	1	1.00	0.85	0.84	ใช้ได้
8	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสร้างแรงจูงใจและระบบขวัญกำลังใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรอยากพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	0	0.80	0.85	0.88	ใช้ได้
9	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามเกณฑ์	1	1	1	1	1	1.00	0.82	0.80	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สถานที่เป็นจริง	สถานที่คาดว่าจะเป็น	
5. การเป็นผู้นำ										
1	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและทัศนคติเชิงบวกที่เป็นต้นแบบ ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรเห็นประจักษ์	1	1	1	1	-1	0.60	0.79	0.87	ใช้ได้
2	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของ อปท. ให้บุคลากรเข้าใจและพร้อมขับเคลื่อนไปด้วยกัน	1	1	1	1	1	1.00	0.91	0.89	ใช้ได้
3	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกล้าตัดสินใจในสถานการณ์วิกฤตหรือสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวม	1	1	1	1	1	1.00	0.89	0.83	ใช้ได้
4	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยการให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกทุกระดับ	1	1	1	1	-1	0.60	0.86	0.80	ใช้ได้
5	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการให้คำปรึกษา แนะนำ และความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและสวัสดิภาพการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	0.88	0.84	ใช้ได้
6	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการใช้อำนาจการบริหารอย่างมีคุณธรรม และมีความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	-1	0.60	0.89	0.91	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
7	การใช้เทคนิคการสื่อสารที่สามารถกระตุ้นและสร้างพลังใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	0.88	0.88	ใช้ได้
8	นักบริหารงานการศึกษาของท่านมีการกล่าวชื่นชมและให้รางวัล ต่อผลงานความสำเร็จของบุคลากรอย่างเหมาะสมและทันท่วงที	1	1	1	1	-1	0.60	0.88	0.53	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพที่เป็นจริง เท่ากับ 0.98

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.98

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร