



ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

อดุลศักดิ์ ทองคำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

อดุลศักดิ์ ทองคำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS AND GUIDELINES FOR COMPETENCY DEVELOPMENT OF
SCHOOL ADMINISTRATORS IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY
EXPANSION SCHOOLS UNDER THE PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE IN SAKON NAKHON PROVINCE

BY

ADULSAK THONGKAM

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

July 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อุดุลศักดิ์ ทองคำ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานกรรมการสอบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์)

กรรมการสอบและ
ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

(ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร)

กรรมการสอบ
แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.บัณฑิต นารถโคชชา)

กรรมการสอบและ
กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชชัย ไพไธล)

กรรมการสอบ
แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 18 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารณโคษา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้ให้ความกรุณาแนะนำและตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือชี้แนวทางจนทำให้การศึกษา และงานวิจัยบรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.ชรินทร์ เจริญไชย ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ดร.นันทปภัทร บรรณดิเจริญโชติ นายศักดิ์ชัย อินทร์ธวัช นายกิริติ ชามชฌิมา ว่าที่ร้อยโทสุพัฒน์ วันดี นายสิทธิพร ประทุม นายวงศ์นรินทร์ แก้วฝ่าย นางกฤตพร ประมาชิต และนายสมหมาย ทิพวงศ์ษา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะทางพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานในจังหวัดสกลนครทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและตอบ แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดามารดาและสมาชิกในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา ประโยชน์และคุณค่าอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัย ขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ครูบาอาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุน การศึกษาของผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

อดุลศักดิ์ ทองคำ

ชื่อเรื่อง	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	อดุลศักดิ์ ทองคำ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ดร.ปดิพัทธ์ นารณโคษา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2565 จำนวน 356 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน และครูผู้สอน 267 คน จากโรงเรียน 89 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.594 – 0.877 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.566 – 0.917 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ใช้สถิติที (t – test ชนิด Independent Samples) การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

4. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครที่ต้องพัฒนา คือ การสื่อสารและการจูงใจ โดยมีแนวทางพัฒนาด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ 2) การพูดโน้มน้าวจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ เพื่อเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน และ 3) ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่น ๆ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

TITLE	Needs and Guidelines for Competency Development of School Administrators in Educational Opportunity Expansion Schools under the Primary Education Service Area Office in Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Adulsak Thongkam
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Jinda Lapho Dr. Bodin Nardkosa
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

This research aimed to investigate the needs and guidelines for competency development of school administrators in Educational Opportunity Expansion Schools under the Primary Educational Service Area Office in Sakon Nakhon Province. The sample consisted of 356 participants, including 89 school administrators and 267 teachers from 89 schools under the Primary Educational Service Area Office in Sakon Nakhon Province in the 2022 academic year, selected through multi – stage random sampling. The research instruments included a set of questionnaires and an interview form on the current and desirable conditions of competency development of school administrators in Educational Opportunity Expansion Schools, with the discriminative power ranging from 0.594 to 0.877, and from 0.566 to 0.917, and the reliability rates of 0.963 and 0.971, respectively. The statistics for data analysis included frequency, Independent Samples t – test, One – Way ANOVA, and Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The findings were as follows:

1. The current conditions of competency development of school administrators in Educational Opportunity Expansion Schools under the Primary Educational Service Area Office in Sakon Nakhon Province, as perceived by

participants, were rated at a high level, while desirable conditions were at the highest level.

2. The competency of school administrators, classified by participants' positions, as a whole, was different at the .01 level of significance when considering both current and desirable conditions. Within the Primary Education Service Area Office, as a whole, there were differences at the .01 level of significance in the context of current conditions, but not in accordance with desirable conditions. In terms of work experience, differences were achieved at the .01 level of significance under both current and desirable conditions.

3. The needs of school administrators' competency were ranked in the order of importance from the most to the least as follows: communication and motivation, self-development, visionary, analytical and synthetic thinking, teamwork, and achievement orientation.

4. The competency of school administrators in terms of communication and motivation was rated as needing development as follows: 1) abilities in verbal and written expression, and communication across diverse contexts, 2) persuasive abilities conducive to fostering consensus and acceptance, and mutual understanding in achieving assigned goals, and 3) verbal communication skills and engagement with external organizations.

Keywords: Needs, Competency of School Administrators

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	16
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา	16
ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา	18
คุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	21
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	29
ความหมายของสมรรถนะ	30
ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	32
ประเภทของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	33
องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	35
แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	74
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น	79
ความหมายของความต้องการจำเป็น	79
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	82
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	84
การจัดลำดับความต้องการจำเป็น	84

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น	87
เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ	89
บริษัทโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดสกลนคร	92
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	98
งานวิจัยในประเทศ	98
งานวิจัยต่างประเทศ	104
3 วิธีดำเนินการวิจัย	109
ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร	110
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	110
ประชากร	110
กลุ่มตัวอย่าง	111
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	121
ลักษณะของเครื่องมือ	121
การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	122
การเก็บรวบรวมข้อมูล	124
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	125
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	126
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทาง การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร.....	128

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	131
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	131
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	132
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	134
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	197
ความมุ่งหมายของการวิจัย	197
สมมติฐานของการวิจัย	198
วิธีดำเนินการวิจัย	198
สรุปผลการวิจัย	202
อภิปรายผลการวิจัย	207
ข้อเสนอแนะ	218
บรรณานุกรม	221
ภาคผนวก	239
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	241
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	247
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	267
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	279
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	289
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	297
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา.....	307
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	311
ประวัติย่อของผู้วิจัย	319

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	46
2 จำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	110
3 จำนวนประชากรโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	112
4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	114
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	114
6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	115
7 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ ของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	116
8 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ ของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	117
9 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ ของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	119

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่สังกัดและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	134
11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม	136
12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	137
13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเอง	140
14 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม	142
15 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์...	144

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	147
17 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์	150
18 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	153
19 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	154
20 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด	155

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดเป็นรายคู่	157
22 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด	159
23 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดเป็นรายคู่	161
24 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	162
25 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน เป็นรายคู่	164

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน เป็นรายคู่	166
27 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน เป็นรายคู่	168
28 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครในภาพรวม	171
29 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	172
30 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนาตนเอง	174
31 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานเป็นทีม	175

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
32	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	177
33	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	179
34	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการมีวิสัยทัศน์	181
35	การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสื่อสาร และการจูงใจ	186
36	การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาตนเอง...	190
37	การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการมีวิสัยทัศน์	194
38	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความต้องการ จำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	281

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
39 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสภาพปัจจุบันของความต้อการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	291
40 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของความต้อการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	294

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
2 แสดงการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น...	89
3 สัมภาษณ์ นางกฤตพร ประมาชิต ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพนวัฒนาวิทยา อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร.....	313
4 สัมภาษณ์ นายสิทธิพร ประทุม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนทรายคำ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร	313
5 สัมภาษณ์ นายสมหมาย ทิพวงศ์ษา ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนทรายคำ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร.....	314
6 สัมภาษณ์ นายวงศ์นรินทร์ แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงสาร อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร....	314
7 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	315
8 สัมภาษณ์ นายศักดิ์ชัย อินทร์ธวัช รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	316
9 สัมภาษณ์ นายเกียรติ ชามัชฌิมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	316
10 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยโทสุพัฒน์ วันดี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกกองสหมิตรวิทยาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ...	317
11 สัมภาษณ์ ดร.นันทภัทร บรรณดีเจริญโชติ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	317
12 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธาน หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	318

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน ด้วยการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดและคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ เกิดความเป็นธรรม และเสมอภาคกับทุกคน มีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาโดยให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจและมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาทางการศึกษาทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบริบท ปัจจัย กระบวนการและผลผลิตของระบบการศึกษา เพื่อเป็นการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ (วีระยุทธ ชาดะกาญจน์, 2556, หน้า 28)

ความต้องการจำเป็น เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (เอกพจน์ สิงห์คำ, 2560, หน้า 25) Abraham Maslow ได้เสนอลำดับขั้นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ขั้น คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs) ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของตน

(self – actualization needs) 2) มุมมองทางการประเมิน มีนักการประเมินได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกให้ความหมายของความต้อการจำเป็น คือ ความแตกต่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สอง ความต้อการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ เป็นการนิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือ การกำหนดความต้อการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ก็ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 32 – 42)

ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มิบเทาสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้เรียนในชั้นเรียนก็ตาม แต่ถ้าผู้บริหารปฏิบัติตนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียนที่มุ่งเน้นเป้าหมายความสำเร็จทางการศึกษาของผู้เรียนมีความมุ่งมั่น และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คณะครูเข้าใจตรงกันว่าโรงเรียนมีเป้าหมายอย่างไร ส่งเสริมให้ครูคิดนอกกรอบ และแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาจัดการเรียนการสอนของตน โดยใช้เทคนิควิธีสอนที่แปลกใหม่ และกระตุ้นให้คณะครูมีความผูกพันกับเป้าหมายร่วม และร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยแสดงความคาดหวังต่อผลการทำงานของครูในระดับสูง ตลอดจนการรู้จักและเข้าใจถึงความต้อการและให้ความช่วยเหลือครูแต่ละคนให้พัฒนาตน พัฒนางาน ก็จะทำให้ครูเข้าใจความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาก็จะทำให้ครู พึงพอใจและเกิดความผูกพันกับงานกับวิชาชีพครู และผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีสาระหลักอยู่ที่การมุ่งยกระดับการทำงานของครูให้มีความพยายามเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความเสียสละทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งก็คือ ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนนั่นเอง (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2555, หน้า 134)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน นับเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะหากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีศักยภาพ เป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์และมีแนวทางการพัฒนา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้นำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนได้เติบโตเต็มตามศักยภาพ สามารถบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง มีปฏิสัมพันธ์และพัฒนาเพื่อนร่วมงาน สามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม

สามารถบริหาร วิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้ สามารถ ปฏิบัติการประเมิน และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนา หลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนและการสอนเสริม การวัด และประเมินผล การเรียนรู้ บริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน สามารถ ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสัมพันธ์ในหมู่คณะ บริหาร กิจกรรมเสริม หลักสูตรและกิจกรรมนักเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้รู้จักการจัดการ และคิดเป็น บริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน จัดทำรายงานผลการ ประเมินตนเอง ของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก นำผลการประกันคุณภาพ การศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ หลักธรรมมาภิบาลและ ความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน จรรยาบรรณ ของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2560, หน้า 47 - 49)

จังหวัดสกลนคร เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนตั้งอยู่ ในแอ่งสกลนคร เป็นแหล่งชุมชนตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์สืบเนื่องจวบจนปัจจุบัน ทั้งนี้จังหวัดสกลนครยังเป็นเมืองเก่าแก่ที่มีความสำคัญและหลากหลายในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะทางด้านสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์สังคม การเมือง ศาสนา และวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น และเป็นจังหวัดศูนย์กลางในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และศูนย์กลางทางการศึกษา อันเป็นสถานที่ตั้งของสถานศึกษาขนาดใหญ่ ในกลุ่มจังหวัดสนุก (สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร) จังหวัดสกลนครมีสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3 แห่ง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1, เขต 2 และ เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจทาง การศึกษา ตามโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ บริหาร จัดการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ โดยเครือข่าย CEO (The Chief Executive Officer) มีการพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, เขต 2, และ เขต 3 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกรอบภาระงาน และตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนโยบายของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งความสำเร็จขององค์กร

หรือสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อใช้เป็นความรู้และเป็นข้อมูลในการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการจัดลำดับเป็นอย่างไร

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
4. เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลด้านการบริหารการศึกษาต่อไป

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร และจังหวัดอื่น ๆ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2548, หน้า 9), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 2), สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557, หน้า 12), เจริญ ภูวิจิตร (2558, หน้า 7), ชัยยนต์ เพาพาน (2558, หน้า 311), เทียน ทองแก้ว (2558, หน้า 85), Spencer & Spencer (1993, p. 11), Aitken (2015, pp. 89 – 95), Hellriegel, Jackson, and Slocum (2005, pp. 6 – 26) และ Bapat and Team (2015, p. 25) พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.1.2 ด้านการพัฒนาตนเอง
- 1.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม
- 1.1.4 ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
- 1.1.5 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ
- 1.1.6 ด้านการมีวิสัยทัศน์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,233 คน แยกเป็นผู้บริหาร 188 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,045 คน จากโรงเรียน 188 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) พบว่า ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 344 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน และครูผู้สอน จำนวน 267 คน ได้จำนวนโรงเรียน ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 31 โรงเรียน

2.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 29 โรงเรียน

2.2.3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 29 โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด

3.1.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.1.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.1.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.2.1.2 ด้านการพัฒนาตนเอง

3.2.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม

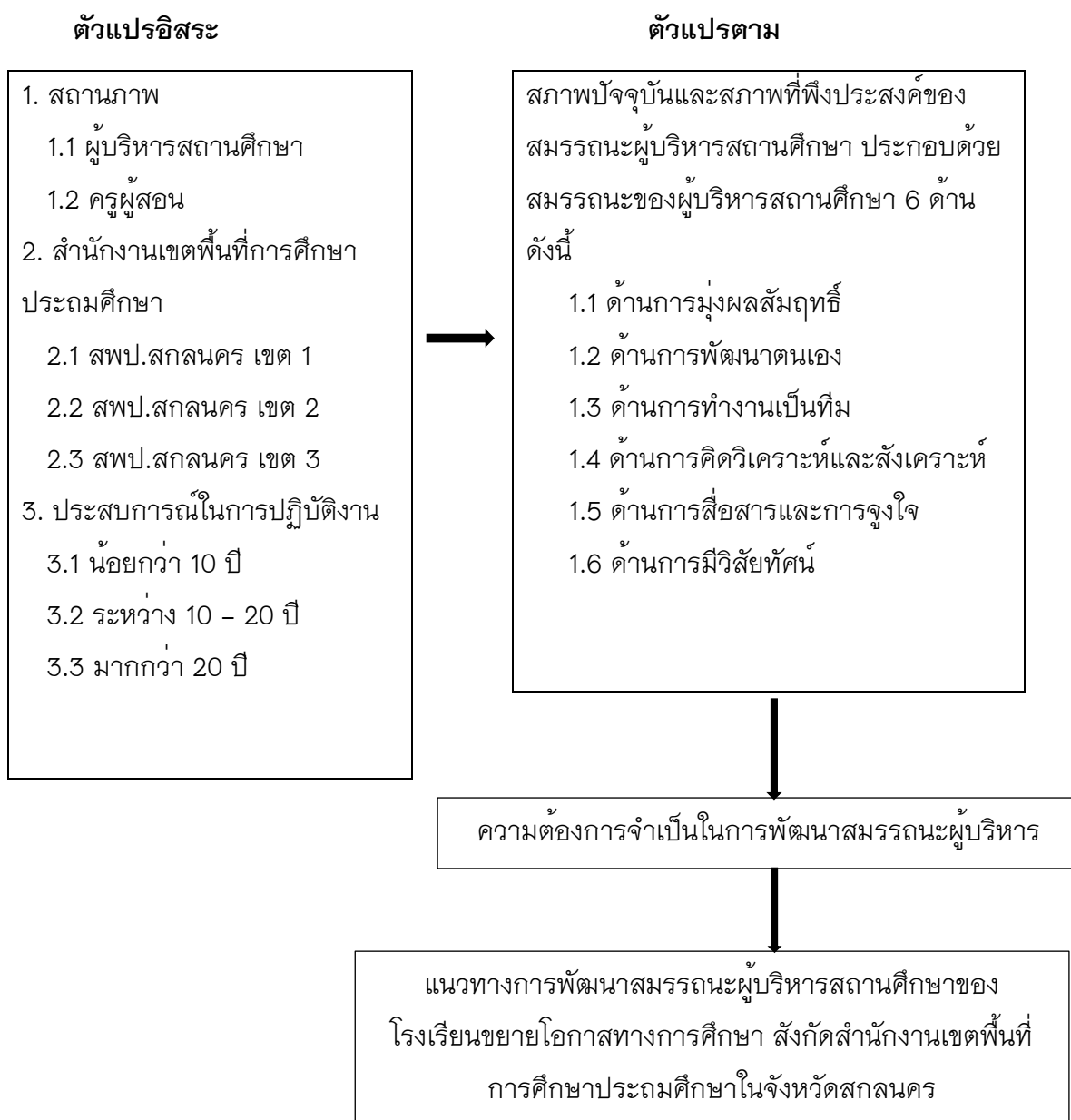
3.2.1.4 ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

3.2.1.5 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

3.2.1.6 ด้านการมีวิสัยทัศน์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นียมคัพทเฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นียมคัพทเฉพาะ ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกมาเชิงพฤติกรรมเป็นผลมาจากประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างโดดเด่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กรเดียวกัน

2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนกระทั่งนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยแบ่งออกเป็น 6 ประการ ประกอบด้วย

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน เป็นการ จัดหาให้ได้ทรัพยากรมาบริหารอย่างประหยัด บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและ ได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การชวนชวน สนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ หาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำ ปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกันและสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

2.4 การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความคิดที่สามารถหาความสำคัญ ความสัมพันธ์และวิเคราะห์หลักการของสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุ สิ่งของ เหตุการณ์ หรือเรื่องราวเนื้อหาต่าง ๆ ว่าประกอบด้วยอะไร มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในเรื่องใด เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล แล้วนำมาผสมผสานรวมกันอย่างกลมกลืนของส่วนประกอบต่าง ๆ จนกลายเป็นสิ่งใหม่ที่มีเอกลักษณ์ และคุณสมบัติเฉพาะ

2.5 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน ข่าวสารที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสารมาเป็นแรงผลักดัน หรือถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยแสดงพฤติกรรมหรือคืนรน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องศึกษาค้นหาว่าบุคคลที่ต้องการจะจูงใจนั้น มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไรบ้าง แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2.6 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจกว้าง เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3. สภาพ หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับความสามารถการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และ 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.2 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และ 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยนำข้อมูลมาใช้กำหนดวิธีการแก้ปัญหาให้เป็นระบบ

ในการจัดลำดับความสำคัญและการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนาเป็น
การประเมินความต้องการจำเป็น

5. โรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับ
ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับ
ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร หมายถึง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอำนาจกำกับดูแลโรงเรียนประถมศึกษา คือ โรงเรียน
ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับ
ประถมศึกษาเป็นหลัก แต่อาจมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา หรือ
จัดการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเรียกว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใน
จังหวัดสกลนคร แบ่งออกเป็น 3 เขตพื้นที่การศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอำนาจกำกับดูแลโรงเรียนประถมศึกษา คือ โรงเรียน
ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับ
ประถมศึกษาเป็นหลัก แต่อาจมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาหรือจัด
การศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเรียกว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัด
สกลนคร ในอำเภอดังต่อไปนี้ อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอเต่างอย
อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก จำนวน 65
โรงเรียน

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอำนาจกำกับดูแลโรงเรียนประถมศึกษา คือ โรงเรียน
ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับ
ประถมศึกษาเป็นหลัก แต่อาจมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา หรือจัด
การศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเรียกว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัด
สกลนคร ในอำเภอดังต่อไปนี้ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอพังโคน อำเภอพรรณานิคม
อำเภวาริชภูมิ อำเภเจริญศิลป์ อำเภอส่องดาว และอำเภอนิคมน้ำอูน จำนวน 62
โรงเรียน

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอำนาจกำกับดูแลโรงเรียนประถมศึกษา คือ โรงเรียนในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นหลัก แต่อาจมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา หรือจัดการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเรียกว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดสกลนคร ในอำเภอดังต่อไปนี้ อำเภอดงเจริญ อำเภอดงหลวง อำเภอดงคำ อำเภอดงคำดง อำเภอดงคำดง และอำเภอบ้านม่วง จำนวน 62 โรงเรียน

10. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของบุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ให้ได้รับราชการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ที่กำหนดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

10.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะการบริหาร สามารถตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

10.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2565

11. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

11.1 ไม่เกิน 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน ไม่เกิน 10 ปี

11.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน 10 - 20 ปี

11.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน มากกว่า 20 ปี

12. แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ในด้านใดมีความต้องการจำเป็นจัดอยู่ใน 3 ลำดับแรก ผู้วิจัยจะนำด้านนั้น ๆ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาแนวทางพัฒนา โดยวิธีการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 เขตพื้นที่การศึกษาแล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นความเรียงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 คุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.5 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.6 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.7 ประเภทของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.8 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.9 แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 2.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 2.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
 - 2.5 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.6 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ
3. บริบทโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดสกลนคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจุบันสังคมโลกมีความสลับซับซ้อนและเชื่อมโยงถึงกัน มีผลต่อการปรับระเบียบสังคมเศรษฐกิจ การเมือง ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน จึงทำให้ประเทศไทยได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาของประเทศ จากสิ่งที่เกิดขึ้นทำให้มาตรฐานการศึกษาของไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรงอย่างกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับความตระหนักและเตรียมพร้อมในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา โดยมีการกำหนดแนวทาง นโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่บุคลากรครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดแนวทางการปฏิบัติในห้องเรียนและในโรงเรียน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมและบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มศักยภาพ และเกิดประสิทธิภาพ สมรรถนะผู้บริหารจึงมีความสำคัญอยู่ในลำดับต้น ๆ ที่ควรเร่งรัดพัฒนาให้เกิดศักยภาพเหมาะสมกับความเป็นมืออาชีพ ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย

1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายจากนักทฤษฎี นักวิชาการ ที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

หาดแก้ว ทองขาว (2558, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สายชล เทียงแท้ (2559, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำและบริหารจัดการภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ประสานงานและตัดสินใจเพื่อให้งานสำเร็จลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ปทุมรัตน์ สีธูป (2560, หน้า 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือผู้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือผู้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการนำสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ให้ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คมสันต์ วงษ์ชาติ (2561, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้นำในการดำเนินการให้สถานศึกษาหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ

สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ และมีอำนาจในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สฤติ จีระอน (2561, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่เป็นหัวหน้า เป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ทุกด้านในสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารกิจการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาของตนเอง นำเอานโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มาบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของตนให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและชุมชนที่กำหนดไว้

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ซึ่งคอยสนับสนุนหรือรับผิดชอบการทำงานของคนอื่น ๆ ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ทำงานสำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะในการบริหารงาน เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร

ชุตติมาพร เซาว์นไว (2562, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำผู้กำกับดูแล มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรมมีความคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

Good (1974, p. 542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการสั่งการ การควบคุมดูแลงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาได้ตรงเป้าหมายทุกประการ

กล้าโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะการบริหาร สามารถตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ที่จะทำให้งานกิจการในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากจะนำองค์การไปสู่จุดหมายปลายทางแล้วยังต้องนำพาคนให้มีความสุขในการเดินทางด้วยความสำเร็จนอกจากมีความรู้ความสามารถแล้วต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานด้วย ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

พระมหาสมบุรณ์สุทฺธิโม (ทองแก้ว) (2557, หน้า 89) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน ถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะสามารถบันดาลให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนในกระบวนการ เพราะผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำ ที่จะชี้แนะ สั่งการ และวางกรอบทิศทางทางการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นไปตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐ ครูยุคใหม่ที่กำลังทำการปฏิรูปการเรียนรู้ย่อมปรารถนาผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ ที่มีแนวการบริหารตอบสนองต่อการปฏิรูปการเรียนรู้เช่นเดียวกัน ผู้บริหารยุคใหม่จะมีบทบาทอย่างสำคัญในการบริหารโรงเรียนตามแนวการบริหาร

แบบใหม่ มีปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เช่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา ใฝ่รู้ และติดตามข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศ และในโลกอยู่เสมอ มีแนวทางการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ หรือการบริหารจัดการแบบที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management)

หาดแก้ว ทองขาว (2558, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการเป็นผู้นำ กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์กลยุทธ์ของสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้ผลจริง ทั้งนี้ต้องนำองค์คณะบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนให้เข้าไปในแนวทางที่บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จด้วยดี

อรุณี ทองนพคุณ (2558, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กรตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ บทบาทเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

มารยาท ดงเมือง (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญ จะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกพล กาญจนสำเร็จ (2560, หน้า 15) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีมาตรฐานคุณภาพดีบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การศึกษาคุณลักษณะ

ของผู้บริหารจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้

จริญญา เกษมศรี (2560, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมืออาชีพ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลุ่่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีมืออาชีพในยุคปัจจุบันคือจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีมืออาชีพ

อาริษา วัฒนครใหญ่ (2560, หน้า 18 - 19) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน จนถึงระดับอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน การจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการ มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ มีเทคนิค วิธีการในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อนำองค์การไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีก็จะทำให้สถานศึกษาบรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

บรรจง ลาวะลี (2560, หน้า 207) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่งดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

Haiman, Scott & Connor (1971, p. 422) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงานและคุณสมบัติหลายอย่างรวมกัน ตามที่หน่วยงานต้องการ จึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหาร นอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

Conger (1989, p. 79) กล่าวว่า ผู้บริหารมีหน้าที่เป็นผู้นำทางการศึกษาในการวางแผน วางนโยบายในเรื่องต่าง ๆ ทางการศึกษา กระบวนการสอน บุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์การเงิน และงานธุรการต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการ และมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดีต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำสถานศึกษาให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 คุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ บทบาทและมีคุณลักษณะเป็นที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ คุณลักษณะของผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณ คุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ

สายชล เทียงแท้ (2559, หน้า 14 – 17) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่จะต้องทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนอื่น ผู้บริหารที่ดีควรที่จะมีคุณสมบัติของผู้นำควบคู่ไปด้วย ดังนี้

1. มีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือหรือให้การสนับสนุน เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย สามารถบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลและประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรได้

2. มีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ หรือฉันทคติ คือลำเอียงด้วยความชังหรือรักไม่เอาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยการดำเนินหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาต้องลงโทษด้วยเมตตา ไม่ใช่ด้วยอารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว นักบริหารที่เป็นผู้นำขององค์กรยังต้องรู้จักสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมต้องรู้จักแสดงน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง ในโอกาสอันสมควร และสิ่งที่สมควรที่จะต้องมีย่างยิ่ง คือ ความรู้จักอดทน และอดกลั้น ทั้งทางอารมณ์และจิตใจ สุดท้ายคือการรู้จักให้อภัย ไม่อาฆาตแค้น เรื่องที่แล้วก็ให้แล้วกัน ไป ถ้าผู้บริหารมีเมตตาธรรมรู้จักให้อภัย จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3. ต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้องในการทำงาน ถ้ามีหลักการที่ชัดเจน การทำงานก็จะง่าย สะดวกเร็วขึ้น มีความเป็นธรรม และตัดสินใจ ปัญหาต่าง ๆ ได้แม่นยำ

4. เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ นักบริหารที่ดีต้องคิดสร้างสรรค์ให้บังเกิด สิ่งที่เป็นไปได้ และต้องมีความสามารถในการจัดระบบความคิดให้เชื่อมโยง มองถึงองค์รวมของปัญญาทั้งหมด นอกจากการคิดอย่างมีระบบแล้วยังต้องรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. มีการสร้างวิสัยทัศน์นักบริหารที่มีความสามารถต้องมองเห็น เหตุการณ์ในอนาคตออกและคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำด้วยสายตาที่กว้างไกลจาก ประสบการณ์ที่สะสมมานานปีด้วยการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวนานมองเห็น ภาพรวมทั้งระบบ ข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ ทันสมัย จะช่วยประเมินเหตุการณ์ในอนาคต ได้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น และสามารถตัดสินใจดำเนินการบริหารองค์กรให้เป็น ในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมได้

6. มีทักษะหลายด้าน นอกจากจะเป็นนักคิด นักวิเคราะห์ ยังต้องมี ทักษะในเรื่องต่อไปนี้

6.1 ทักษะในการตัดสินใจ ต้องมีการจัดการที่ดีมีทีมงานที่ แข็งแกร่งมีข้อมูลที่ถูกต้องมากพอและทันสมัยรู้จักรุก ในโอกาสและจังหวะเวลาที่ดีและ เหมาะสม รู้จักรอ เมื่อยังไม่ถึงเวลาที่สมควร

6.2 ทักษะในการวางแผนทั้งแผนขององค์กร (แผนแม่บท) และแผนกลยุทธ์ เป็นยุทธศาสตร์ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยกำหนดทิศทางและ วิธีการทำงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเดินตามแนวทางที่กำหนดไว้ได้ โดยสะดวก มีการกำหนดแผนระยะสั้น ระยะยาว เพื่อที่จะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับ

สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ในแต่ละขณะได้อย่างเหมาะสมลงตัว

6.3 ทักษะในการจัดองค์กร กำหนดโครงสร้างขององค์กรให้มีรูปแบบเหมาะสมกับพันธกิจและภารกิจขององค์กร วางตนให้เหมาะสมกับงานที่ถนัด สร้างทีมงานที่ดี ขจัดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้วยวิธีละมุนละม่อม บางครั้งอาจต้องใช้ความเด็ดเดี่ยวเฉียบขาดก็ต้องทำ

6.4 ทักษะในการแก้ไขปัญหา พึงระลึกไว้เสมอว่า ปัญหาเป็นส่วนหนึ่งของงานจึงเป็นเรื่องธรรมดา ความสามารถในการแก้ปัญหา คว้าปัญหาใดเป็นปัญหาหลัก ปัญหาใดเป็นปัญหารอง ปัญหาใดสำคัญเร่งด่วนที่สำคัญผู้บริหารต้องไม่กระทำตัวเป็นปัญหาเสียเอง

6.5 ทักษะในการสร้างทีมงาน ต้องสามารถสร้างทีมงานที่ดีมีฝีมือให้เหมาะสมในแต่ละด้านจัดมือทำงานไว้เป็นสต๊าฟท์ (Staff) ช่วยคิด ช่วยกลั่นกรองงาน

7. รอบรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย เพราะการมีข้อมูลที่ช่วยให้การตัดสินใจถูกแม่นยำขึ้น จึงต้องรู้จัก รู้รอบ รู้กว้าง รู้ไกล กระตือรือร้นอยู่เสมอ เป็นนักอ่าน ขยันใฝ่หาความรู้ ช่างสังเกต รู้จักฟัง

8. รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ทันสมัย รู้ว่าขณะนี้ตนเป็นใคร มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่อย่างไร เพื่อที่จะสวมบทบาทและแสดงบทบาทตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่มีอยู่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมไม่เข้าไปก้าวร้าวงานในหน้าที่รับผิดชอบของคนอื่น

9. กล้าตัดสินใจ ในหลักวิชาการบริหาร กล่าวกันว่า สิ่งที่ยากที่สุดของนักบริหารคือ การตัดสินใจแม้จะมีข้อมูลครบถ้วนในมือแต่ก็ไม่กล้าตัดสินใจ เพราะขาดความมั่นใจ กลัวที่จะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจนั้น องค์กรใดที่มีผู้บริหารแบบนี้องค์กรนั้นคงเจริญเติบโตได้ยาก มองไม่เห็นอนาคตด้านความเจริญก้าวหน้า

10. มียุทธวิธีและเทคนิค กลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานส่วนเทคนิคจะช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ มิให้สิ้นเปลืองเทคนิคที่ดีไม่ควรมีความสลับซับซ้อนมากเกินไป สามารถเข้าใจและถ่ายทอดการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้

11. รู้จักประนีประนอมและยืดหยุ่น จะช่วยลดความขัดแย้งและขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้มาก

12. รู้จักการเจรจาต่อรอง ไม่เอาแต่ได้ฝ่ายเดียว ไม่มีใครได้ทั้งหมด และต้องไม่ใครเสีย ทั้งหมดต้องได้ทั้งสองฝ่าย (Win-Win) บางครั้งต้องรู้จักแพ้เพื่อชนะ

13. ประสานงานเป็นและประสานประโยชน์ได้ การสร้างพันธมิตร อย่างไม่เป็นทางการ มีความสำเร็จขององค์กรอย่างสูง ทำให้เรื่องยากเป็นเรื่องง่าย ย่นระยะเวลาลดพิธีกรรมรูปแบบต่าง ๆ

14. รู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นับตั้งแต่ทรัพยากรมนุษย์ วัสดุ อุปกรณ์ ทรัพย์สินอื่น ๆ รวมทั้งเวลาเหล่านี้ล้วนเป็นต้นทุนในการทำงาน

15. เป็นนักประชาธิปไตย นักบริหารต้องใจกว้างพอจะยอมรับ ความแตกต่างทางความคิด และต้องอยู่ท่ามกลางความแตกต่างให้ได้ พร้อมทั้งต้อง พยายามประสานความต่างนั้นให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์

16. กระจายอำนาจเป็น โดยดูจากการกระจายอำนาจหน้าที่และความรู้ผิดชอบไปสู่มือ ทำงานเพื่องานจะได้สำเร็จลุล่วง เรียบร้อย รวดเร็ว มอบหมายงาน ที่มีความสำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาให้เขารู้จักผิดชอบสูงขึ้น เปิดโอกาสให้เขา เป็นเจ้าของงานและตัดสินใจในงานชิ้นสำคัญ ๆ ให้ความรู้สึกรู้สึกในด้านจิตวิทยา ให้โอกาสและ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ และเป็นประโยชน์

17. รู้จักทำงานในเชิงรุก มุ่งผลงานในเรื่องงานเป็นหลักมากกว่ารูปแบบ หรือพิธีการเป็นฝ่าย เริ่มต้นกระทำก่อนในสิ่งที่ถูกต้องและจำเป็นเพื่อให้งานสำเร็จ

18. พิจารณาคนเป็นนักบริหารต้องเชื่อในความสามารถของคนอื่น ด้วยมนุษย์ทุกคนล้วนมีศักยภาพและความสามารถในทางใดทางหนึ่งเสมอ นักบริหารที่มีความสามารถจึงต้องมองคนให้เป็นใช้คนให้ถูก ใช้ให้ถูกคนและถูกงาน ต้องแยกเรื่อง ส่วนตัวออกจากเรื่องของส่วนรวมโดยเด็ดขาด สังคมไทยมักจะแยกไม่ค้อยออก

19. โปร่งใสและตรวจสอบได้ เป็นหนึ่งในการบริหารการจัดการที่ดี (good governance) แสดงถึงความสุจริตใจในการทำงาน ต้องเปิดเผย ชัดเจน ตรงไปตรงมา ตอบคำถามของสังคมได้

20. รู้จักควรไม่ควร รู้จักความพอดี เป็นเรื่องยากที่จะบอกอย่างไร จึงพอดี ขึ้นอยู่กับสติปัญญาวิจรรณญาณและประสบการณ์ของแต่ละคนที่จะเรียนรู้ ความพอเหมาะพอดี ต้องรู้จักงาน รู้จักดี รู้จักชั่ว แยกแยะออกได้อย่างชัดเจน

เอกพล กาญจนสำเร็จ (2560, หน้า 15) กล่าวว่า คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแสดงออกมาซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะ

บุคคลที่จะทำให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่แสดงออกทั้งภายนอกและภายใน คุณลักษณะภายนอก เช่น สิ่งที่เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพ ความต้องการทางด้านร่างกาย คุณลักษณะภายใน เช่น ภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ แรงขับ ค่านิยม การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจทำงานให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุดในพลังและความสามารถทนต่อความเครียด

อาริษา วัฒนครใหญ่ (2560, หน้า 22) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นลักษณะหรือพฤติกรรม กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการในสถานศึกษาหรือสิ่งที่ดีที่มีในตัวของผู้บริหารอันเกิดจากความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถทางภาษา มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในองค์การ รวมทั้งควบคุม บังคับบัญชา การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้คุณลักษณะความสามารถของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องต่อผลการดำเนินงานในองค์การ ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะความสามารถที่เหมาะสมถูกต้อง เป็นที่ยอมรับในการบริหารงานย่อมได้รับความร่วมมือ ร่วมใจจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ทำให้ผลงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560, หน้า 18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูมีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหาและตัดสินใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

กীরติกร หนูตอ (2561, หน้า 23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหาร ซึ่งต้องมีบทบาทในการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการสร้างคนให้มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องเข้าใจหลักของการเปลี่ยนแปลง มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิดและเตรียมตัวให้พร้อมที่จะรับ

การเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์เป็นผู้เปลี่ยนได้ทันกระแส และเป็นนักเรียนรู้ เป็นผู้มอบอำนาจการตัดสินใจ เป็นผู้สนับสนุน ผู้บริหารในฐานะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศในการอยู่รอดขององค์กรและการบริหารที่ดีนั้นต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่าของสารสนเทศ เพื่อการบริหารซึ่งช่วยให้การบริหารทันโลกทันเหตุการณ์และต้องมีการติดตามสารสนเทศในระบบใหม่ ๆ เพื่อนำมาวางแผน ปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารองค์กร สร้างความได้เปรียบ และเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาองค์กรซึ่งในที่สุดก็จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2563, ออนไลน์) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างไปจากครูโดยทั่วไป โดยมีบทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงงานวิชาการไว้ 8 ด้าน คือ

1. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายของสถานศึกษา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการสอน
2. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดวางตัวบุคคล เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดสรรเวลา สถานที่ เพื่อประโยชน์ทางการสอน
4. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดหา จัดใช้ วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
5. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย
6. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
7. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อจัดโปรแกรมการอบรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
8. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อประเมินความต้องการของสถานศึกษา

Kenneth, & Jane (2000, p. 3) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์การและเป็นผู้นำของหมู่คณะ
2. ด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบประสาทขององค์การ อันประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด
3. การตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การ

Knezevick (2002, p. 27) กล่าวว่า งานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นการกิจทางการบริหารการศึกษา ได้แก่

1. นำนโยบายของหน่วยเหนือไปปฏิบัติ
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย ทิศทาง และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจให้ชัดเจน และปฏิบัติตามนั้น
3. จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ และใช้ด้วยความสุขุมรอบคอบ
4. ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคคลากรทุกคน
5. ประสานความพยายามของบุคคลากรเข้าด้วยกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานภายในองค์การ
6. กำกับดูแลให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปตามวัตถุประสงค์
7. สร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาขององค์การ
8. ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการทำงานและบุคคลากรในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
9. ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่สถาบันและบุคคลเพื่อให้เห็นว่า องค์การที่มีประสิทธิภาพจะมีผลผลิตและการเคลื่อนไหวที่กระฉับกระเฉง
10. รายงานกิจการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้ทราบ

Gorton (2003, p. 71) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. เป็นผู้จัดการ ได้แก่ การคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้จัดหา จัดทำเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ ประสานงาน ทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และมีใช้มนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผล อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เป็นผู้นำทางการศึกษา

3. เป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องระเบียบวินัย นับว่าเป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาในสายตาของผู้ปกครองและนักเรียน

4. มีมนุษยสัมพันธ์จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้ 2 ประการ คือ การสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และสภาพสถานศึกษาจะเต็มไปด้วย การอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

5. เป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ต้องมีลักษณะเป็นผู้นำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง แผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด

6. เป็นคนกลางที่ซัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าเผชิญปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลาง รักษาความเที่ยงตรง การแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำ เป็นการแสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำซึ่งเป็นที่คาดหวังของผู้ตาม และเป็นที่ต้องการของกลุ่มซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัฒนธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในสังคมนั้น ๆ จากคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้กล่าวมา

กล่าวโดยสรุป ทั้งหมดเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารและผู้นำที่ต้องศึกษาเรียนรู้พัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับสภาพเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งคน ทัณฑ์งาน ทัณฑ์การณ (กาล) ทัณฑ์เกมของการเปลี่ยนแปลงคนยุคเศรษฐกิจไร้พรมแดนปัจเจกการเมือง สังคม วัฒนธรรมทั้งภายในประเทศและในโลกล้วนเป็นตัวเร่งให้ผู้บริหารไม่สามารถจะจมอยู่ในโลกใบเก่า โดยปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตนี้ได้ ผู้บริหารที่ตื่นอกจากมีคุณลักษณะดังกล่าวแล้ว จะต้องเพียบพร้อมทั้งคุณงามความดี ศักยภาพในโลกยุคโลกาภิวัตน์ไร้พรมแดน หรือโลกยุค IT ผู้บริหารที่ดีต้องเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ แล้วนำไปเสริมกับแนวคิด และวิธีการที่ดี งานที่มีและปฏิบัติอยู่แล้ว

1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานในโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะบทบาทและหน้าที่ของตนเองเพื่อนำพาการบริหารงานในโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ทฤษฎีบทบาทเป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่ม ทฤษฎีบทบาทเป็นหลักการสำคัญที่ทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมทั้งระดับมหภาค จุลภาค และระดับกลาง มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทไว้เพื่อการศึกษาเรียนรู้เป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

Broom & Selznick (1977, pp. 78 – 86) ได้อธิบายไว้ดังนี้

1. บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามอุดมคติ (The Socially Prescribed or Ideal Role) เป็นบทบาทที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้
2. บทบาทที่ควรกำหนด (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำในหน้าที่ตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งอาจไม่ตรงตามบทบาทที่กำหนดไว้ ไม่ตรงตามอุดมคติทุกประการ และอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลก็ได้
3. บทบาทที่กระทำจริง (The Performed Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริงตามความเชื่อ ความคาดหวัง ตลอดจนความถนัดและโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

Turner (2002, p. 35) กล่าวว่า ในระดับบุคคลแนวคิดเรื่องบทบาทสามารถอธิบายได้จากการสังเกตพฤติกรรมของคน 2 ประการ คือ

1. คน ๆ หนึ่งอาจแสดงพฤติกรรมหรือมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเมื่อเขาคอนั้นอยู่ในสถานภาพหรือตำแหน่งที่แตกต่างกัน
2. คนต่างคนกันอาจแสดงพฤติกรรมหรือความคิดเห็นที่คล้าย ๆ กัน เมื่อพวกเขาอยู่ในสถานการณ์ที่คล้าย ๆ กัน

กล่าวโดยสรุป แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบแผนพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่สังคมคาดหวัง โดยมีความเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และสิทธิซึ่งขึ้นอยู่กับฐานะหรือตำแหน่งทางสังคมของบุคคลนั้น ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติหากบุคคลที่คาดหวังนั้นไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ตามที่ได้ดำรงตำแหน่งก็จะไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม

1.5 ความหมายของสมรรถนะ

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักทฤษฎีนักวิชาการ ที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2556, หน้า ๒2-๒6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (2558, หน้า 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง การผสมผสานของทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

กรกต ขาวสะอาด (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่บุคคลแสดงออกมา ซึ่งมีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่นทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง สมรรถนะเกิดจากสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในและภายนอกของบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทศนคติ บุคลิก แรงจูงใจ และบทบาททางสังคม ซึ่งเป็นความสามารถที่วัดได้ สังเกตได้และพัฒนาได้

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559, หน้า 28) ได้สรุปความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะমনทัศน์ในตนเองและแรงจูงใจในการทำงานผสมผสานกันจนทำให้บุคคลเหล่านั้น แสดงออกมากเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ (Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะเจตคติ คุณลักษณะและความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ประสบความสำเร็จในการทำงาน

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดของบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินงานและปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพิ่มขีด ความสามารถในการทำงาน สร้างความแตกต่าง สร้างผลงานที่โดดเด่นในใฝ่สัมฤทธิ์ ในหน้าที่งาน สัมพันธภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล การจัดการและความเป็นผู้นำ โดยการ มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จที่เกินกว่าขีดของจำกัดเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ทั้ง กระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ

Spencer and Spencer (1993, p. 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ซึ่งเป็นการ เชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะกับผลงานที่เหนือกว่าเป็นการพิจารณาถึงคุณลักษณะ ของแต่ละคน ลักษณะของพฤติกรรมและทักษะที่สำคัญ

Parry (1997, p. 72) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สมรรถนะ” คือ องค์ประกอบของความรู้ ทักษะและทัศนคติของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของ การทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงาน สามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

Hellriegel, Jackson, and Slocum (2005, p. 26) ได้ให้ความหมายไว้ ว่า เป็นองค์ประกอบของความรู้ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่ช่วย ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกมาเชิงพฤติกรรม เป็นผลมาจากประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ บุคคลสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างโดดเด่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กรเดียวกัน

1.6 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักทฤษฎีนักวิชาการ ที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ณรีนุช แก้วบัวสา (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ชีตความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของตนที่จะแสดงออกเป็นวิธีคิด และพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ เพื่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน ซึ่งผู้บริหารจะต้องอาศัยทั้งเทคนิควิธี และกระบวนการทางการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พิชามญช์ ลาวชัย (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลิกลักษณะของแต่ละคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ใน สถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไปประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

- 1) สมรรถนะในการสื่อสาร
- 2) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ
- 3) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม
- 4) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์
- 5) สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ และ
- 6) สมรรถนะในการบริหารตนเอง

มานะ ครุฑาโรจน์ (2563, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ทักษะความชำนาญ และทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรมคุณธรรมและจรรยาบรรณ 2) ด้านความสามารถในการใช้ภาษา อังกฤษเพื่อการสื่อสารและการแสวงหาความรู้ใหม่ 3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านทักษะการนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 5) ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาและความสามารถในการเขียนงานวิชาการและ 6) ด้านความสามารถในการใช้

นวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดของบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ตำแหน่งงานและปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน สร้างความแตกต่าง สร้างผลงานที่โดดเด่นในใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สัมพันธภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล การจัดการและความเป็นผู้นำ โดยการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จที่เกินกว่าขีดของจำกัดเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ทั้งกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) คุณธรรมและจริยธรรม 2) การบริการที่ดี 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ทำงานเป็นทีม 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

เกรียงไกร แสนสุข (2564, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในด้าน คุณลักษณะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มโนทัศน์และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกัน จนทำให้บุคคลนั้น สามารถสร้างผลงาน ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนกระทั่งนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.7 ประเภทของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้รวบรวมประเภทของสมรรถนะจากนักทฤษฎีนักวิชาการ ที่ได้ให้ประเภทของสมรรถนะเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 1 – 10) จัดประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ โดยจัดทำเป็นโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการไทย ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะรวมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ

2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติการกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น มีทั้งหมด 20 สมรรถนะ โดยสมรรถนะประจำกลุ่มงานบริหารจะมีเพียง 5 สมรรถนะเท่านั้น ได้แก่ วิสัยทัศน์ คักยภาพเพื่อการนำการเปลี่ยนแปลง การวางกลยุทธ์ภาครัฐ การควบคุมตนเอง และการให้อำนาจผู้อื่น

ประไพศรี พุดมพวง (2557, หน้า 22) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งในองค์กรต้องมีหรือเป็นความสามารถที่บุคลากรทุกตำแหน่งในองค์กรต้องมีเพื่อการสนับสนุนให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจและเป็นความสามารถหลักขององค์กรและนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จ

2. สมรรถนะในสายงาน (Functional competency) คือ ความสามารถที่ใช้เฉพาะสายงานตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความรู้ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) คือ ความสามารถของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น

4. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) คือ ความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการนำความรู้ทักษะทางการบริหารไปใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ

สุทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559, หน้า 36) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะ ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรนั้นมีอยู่ทุกคน เป็นความรู้ทักษะ ความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคล

2) สมรรถนะเฉพาะงาน/หน้าที่การทำงาน เป็นสมรรถนะที่บุคคลจะต้องมีตามบทบาทหน้าที่การทำงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

3) สมรรถนะเฉพาะงาน/หน้าที่การทำงาน เป็นสมรรถนะที่บุคคลจะต้องมีตามบทบาทหน้าที่การทำงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ออกมา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

Bryant and Poustie (2001, p. 52) ได้จำแนกประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานห้องสมุด โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุด และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กร จึงเป็น สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าสมรรถนะด้านบุคคล (Personal competency) หมายถึงคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ โดยปกติจะเกี่ยวกับงานหลาย ๆ ด้าน ระหว่างองค์กร

3. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) บางครั้งอาจเรียกว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิคจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

สรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายในการศึกษาและจุดประสงค์ในการประยุกต์ใช้ของผู้ศึกษาหรือการศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลด้านความรู้และทักษะหรือความสามารถพื้นฐานที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามกลยุทธ์หรือนโยบายขององค์กร 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Job competency) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แตกต่างกันตามตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งแต่ละสายงานจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในสายงานของตนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้เช่น สมรรถนะด้านการบริหาร สมรรถนะด้านเทคนิคปฏิบัติ เป็นต้น

1.8 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการนำสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามากำหนดเป็นระดับ เพื่อใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของ

บุคคล ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(2548, หน้า 9) ได้นำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการกำหนด สมรรถนะของผู้บริหาร
ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ด้านที่ 1 การประเมินวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
วิชาชีพ

ด้านที่ 2 การประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ)
ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่

สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์

สมรรถนะที่ 2 การสื่อสารและการจูงใจ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 2) ได้
กำหนดสมรรถนะทางการบริหารในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถหรือศักยภาพที่จะรับบทในการ
เป็นผู้นำของกลุ่มเพื่อจะทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมาย ในการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการ รวมทั้งการกำหนดวิธีหรือแนวทางในการทำงานได้อย่างราบรื่นเต็ม
ประสิทธิภาพที่มีอยู่ จนบรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการได้ในที่สุด

2) วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย
และรายละเอียดของพันธกิจที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ และไม่เบี่ยงเบนไปจากจุดมุ่งหมายที่กำหนด สามารถสร้างความร่วมแรง
ร่วมใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วย

3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ คือ สมรรถนะทางการบริหารที่มีลักษณะประสานสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะในด้านวิสัยทัศน์ โดยเพิ่มจากแนวคิดในการกำหนดความรู้ความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์มาสู่ความเข้าใจในด้านนโยบายของรัฐบาล และสามารถนำความเข้าใจดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ของส่วนราชการได้ เป็นการแสดงความรอบรู้มาสู่การวางกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในลำดับถัดไป

4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน คือ ศักยภาพของผู้บริหารที่จะต้องสามารถคิดริเริ่มและมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดจากการดำเนินการของตนเอง หรือของหน่วยที่เหนือขึ้นไปตามลำดับของศักยภาพ เพื่อนำการปรับเปลี่ยน

5) การควบคุมตนเอง คือ ความสามารถที่จะต้องควบคุมทั้งอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง ภายใต้สภาวะกดดันที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยอาจคาดหมายไว้หรือไม่ได้คาดคิดก่อน ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความอดทนอดกลั้นเพื่อให้ตนเองผ่านภาวะที่ตึงเครียดเหล่านั้นไปได้อย่างราบรื่น

6) การสอนงานและการมอบหมายงาน คือ ภาระหน้าที่ประการสำคัญที่จะแสดงสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารในการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนทำให้ผู้บริหารเกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีอิสระในการคิด การตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพที่แสดงให้เห็นถึงการสร้างความคิดในเรื่องการเปลี่ยนแปลงเป็นเบื้องต้น ไปจนถึงความพยายามที่ผู้บริหารของส่วนราชการจะต้องใช้ความสามารถหรือศักยภาพของตนผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินต่อไปอย่างราบรื่น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557, หน้า 12) ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการบริการตามรูปแบบ (mode) สมรรถนะข้าราชการสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 8 สมรรถนะหลัก คือ

1) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organization Awareness) ความเข้าใจความสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถคาดการณ์

ได้ว่า นโยบายภาครัฐ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี เป็นต้น ตลอดจนเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีผลต่อองค์การและภารกิจที่ตนปฏิบัติงานอยู่

2) การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ความ ขวนขวายใฝ่รู้เพื่อสังคมพัฒนาศักยภาพความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถของตนในการ ปฏิบัติงานราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จัก พัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การแสดงออกหรือยอมรับความคิดเห็นหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และความสามารถนำ การเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์การที่เปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา

4) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ความตั้งใจที่จะทำงาน ร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์การ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ฐานะหัวหน้าทีมและมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับ สมาชิกในทีม

5) คุณธรรมจริยธรรม (Moral and Integrity) การครองตนและ ประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจน หลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเป็นกำลังในการสนับสนุนผลักดัน ให้ภารกิจหลักบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6) การมุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement Motivation) ความมุ่งมั่นที่จะ ปฏิบัติงานราชการให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการ ปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยัง หมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ที่โดดเด่นและท้าทาย

7) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ความสามารถในการสร้าง และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ เพื่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล หน่วยงาน

และองค์การ

8) จิตมุ่งบริการ (Service Mind) ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐ

เจริญ ภูวิจิตร (2558, หน้า 7) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาของอาเซียนว่าควรมีสสมรรถนะหลักสำคัญและจำเป็น 12 สมรรถนะ ดังนี้

- 1) มีความซื่อสัตย์
 - 2) คิดเชิงยุทธศาสตร์
 - 3) มีกระบวนการทางความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- เพื่อการศึกษาดลอดชีวิต

- 4) รอบรู้ในการบริหารและบริหารอย่างมืออาชีพ
- 5) คิดอย่างสร้างสรรค์ มุ่งนวัตกรรม
- 6) มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง
- 7) ตระหนักในความหลากหลายทางวัฒนธรรม
- 8) ใช้องค์ความรู้อาเซียนเป็นฐานในการพัฒนาการศึกษา
- 9) เป็นผู้นำแบบคุณลักษณะ
- 10) มีทักษะในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี
- 11) เชื่อมมั่นไว้วางใจบุคคลอื่น
- 12) ปรับตัวและยืดหยุ่นได้

ชัยยนต์ เพาพาน (2558, หน้า 311) ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ใน 4 ด้าน ดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความรู้ทางวิชาการ นักประกอบการนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวกตัวแบบที่ดีและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

2) ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา

การสื่อสารการทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ มนุษย์สัมพันธ์

3) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะ ผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม การเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการ ประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี

4) คุณธรรมและจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสามารถ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบท การบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหาร การนำหลักธรรมมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัว ประกอบด้วย คุณธรรมจริยธรรมสำหรับ ตนเอง คุณธรรมจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรมสำหรับ สังคม

θειอน ทองแก้ว (2558, หน้า 85) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารในยุคปฏิรูปโดยการวิเคราะห์และการแสวงหาคุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะหลัก ของผู้บริหาร 5 ด้าน ประกอบด้วย

1) ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผสมผสานเป้าหมายสำคัญของ โครงการและกิจกรรมที่มีการจัดลำดับก่อนหลังตามค่านิยมและปัจจัยอื่น ๆ และนำ วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ มีความสมดุลในการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงการให้บริการต่อลูกค้าตามลักษณะของงานในจุดเน้นที่ต้องการที่มี ลักษณะกระชับมั่นคง แม้ว่าจะต้องอยู่ในภาวะการณเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิด ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง

2) ศักยภาพในการเป็นผู้นำ (Leading People Driven) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดและมียุทธศาสตร์เพื่อใช้ศักยภาพของพนักงานและส่งเสริม มาตรฐานทางจริยธรรมให้ตรงกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ภารกิจ และเป้าหมาย ปัจจัย สำคัญที่จะก่อให้เกิดศักยภาพในการเป็นผู้นำ

3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Driven) หมายถึง ความสามารถที่มุ่งมั่นในความรับผิดชอบและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้มีการตัดสินใจได้ตามเวลาและมีประสิทธิภาพให้ได้ผลผ่านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการนำไปใช้ รวมทั้งการประเมินผลโครงการและนโยบาย ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์

4) เฉียบคมทางการบริหาร (Business Acumen) หมายถึง ความสามารถและการบริหารงานการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรข้อมูล ในลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากสาธารณะและเกิดความสำเร็จตามภารกิจขององค์การ โดยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับการตัดสินใจ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความเฉียบคมในการบริหาร

5) การติดต่อสื่อสาร (Building Communication) หมายถึง ความสามารถในการอธิบายการให้แนวทางและการให้ข้อเท็จจริง และแนวคิดต่าง ๆ ในลักษณะที่เชื่อถือได้ มีความสามารถในการเจรจากับบุคคลและกลุ่มทั้งภายในและภายนอกองค์การและส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายทางวิชาชีพให้กว้างไปสู่องค์กรอื่น ๆ และความรู้ถึงการเมืองทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์การ ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การสร้างเข้าใจการติดต่อสื่อสาร

Spencer & Spencer (1993, p. 11) ได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในอนาคต ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ต้องสามารถเข้าใจและคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไป เข้าใจโอกาสการทำตลาด อุปสรรคในการแข่งขัน การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ ความสำเร็จ

2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leading) ต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การที่ได้ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลในองค์การและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นอยากทำงานและทำสัญญาประชาคมร่วมกันในการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น

3) การจัดการด้านความสัมพันธ์ (Relationship Management) ต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายในหลาย ๆ องค์การโดยการประสานความร่วมมือกับผู้บริหารและหัวหน้าหน่วย เช่น บริษัทห้างร้านทั่วไปที่เกี่ยวข้อง

รวมถึงส่วนราชการต่าง ๆ สัมพันธภาพที่ว่านี้ไม่จำเป็นต้องมีกับผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งที่ให้คุณให้โทษได้เท่านั้น แต่ใครก็ตามที่น่าจะเป็นประโยชน์กับเราต้องมีสัมพันธภาพที่ดีไว้เพื่อพึ่งพาอาศัยกัน

Aitken (2015, pp. 89 – 95) ร่วมกับสำนักงานดิเอ็ดดูเคชั่น รีวิว (The education review office) ประเทศนิวซีแลนด์สรุปสมรรถนะที่สำคัญที่ต้องการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 19 รายการ ซึ่งจำแนกได้ 5 ประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ 1) สติปัญญา (intellectual) 2) การบริหารจัดการผลลัพธ์ (results orientation) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) 4) การปรับตัว (adaptability) และ 5) ความเป็นมืออาชีพ (professional) ทั้ง 5 ประเภท มีรายละเอียดดังนี้

1. สติปัญญา (intellectual) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และระบุกรณีปัญหาเกี่ยวกับสังคมการศึกษา การเมือง มีความเข้าใจความต้องการของผู้อื่น รู้และกำหนดนโยบายของโรงเรียนและจัดการอยู่ร่วมกันในสังคมหลายวัฒนธรรม สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์ในการบริหาร โรงเรียน ตัดสินใจโดยใช้ทั้งวิจารณ์ญาณและเหตุผล และสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยการบริหาร ได้แก่ 1) การรับรู้ในความสำเร็จของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย รับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง และรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม 2) คิดในเชิงกลยุทธ์ 3) มุ่งประเด็นสู่ผู้บริหารธุรกิจ 4) รวบรวมปรับปรุงและจัดข้อมูล 5) คิดอย่างมีเหตุผล 6) พิจารณาด้วยเหตุผลและตัดสินใจ และ 7) การวางแผน และ การจัดระบบงาน

2. การบริหารจัดการผลลัพธ์ (results orientation) หมายถึง ความสามารถในการวางแผนและจัดระบบปฏิบัติงานให้เกิดผลจริงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน และสามารถประเมินได้ตามแผน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) หมายถึง ความสามารถในการสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตรงตามที่ต้องการจะสื่อความหมายนั้น ปฏิบัติตามบทบาทผู้บริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน และสามารถจัดการความขัดแย้งให้เป็นความสร้างสรรค์ได้แก่ 1) การสื่อสารทางการพูดและการเรียน 2) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ภาวะผู้นำ 4) เกี่ยวกับลูกค้า 5) การเป็นแบบอย่างและการให้สนับสนุน และ 6) การจัดการความขัดแย้ง

4. การปรับตัว (adaptability) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับงาน หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถเผชิญกับสถานการณ์ความกดดันและมีความอดทนต่อการฟื้นความรู้สึกและความต้องการของตนเอง แสดงความเชื่อมั่นในตนเองและอ่อนน้อมถ่อมตนในสถานการณ์ที่เหมาะสม ได้แก่ 1) ความสามารถปรับตัว 2) ความยืดหยุ่น

5. ความเป็นมืออาชีพ (professional) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพปัจจุบัน สามารถสร้างวิสัยทัศน์โดยการสนับสนุนการมีส่วนร่วม สามารถส่งเสริมและจัดการเปลี่ยนแปลง และสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่าย โดยใช้การประชาสัมพันธ์ของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ 2) ความมีวิสัยทัศน์และการแสดงวิสัยทัศน์ 3) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดการด้านการเงิน การจัดการสินทรัพย์ของโรงเรียน การจัดการบุคลากร การจัดการเกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการศึกษา การจัดการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุง การศึกษาให้ดียิ่งขึ้นและการจัดการประชาสัมพันธ์

Hellriegel, Jackson, and Slocum (2005, pp. 6 – 26) ได้สรุปสมรรถนะ ผู้บริหารไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. สมรรถนะในการสื่อสาร (communication competency) เป็นความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะการสื่อสาร ด้านการพูดและตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การเขียนได้ชัดเจน ตรงประเด็นและตอบสนองวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการ ด้วยการรับฟังและการแสดงออกของท่าทางที่สื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง มีการจัดประชุมและนำเสนอข้อมูล โดยเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการที่เหมาะสม รวมถึงการเจรจาต่อรอง เพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

2. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (planning and administration competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถจัดสรรทรัพยากรและบริหารการเงินและงบประมาณ รวมถึงการติดตามและประเมินผล

โครงการ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และภายในเวลาที่กำหนด

3. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (teamwork competency)

เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกแต่ละคนอย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายและมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

4. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (strategic action competency)

เป็นความสามารถ ของผู้บริหารในการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์การและปรับโครงสร้างของการทำงานให้เหมาะสมกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีความเข้าใจในภารกิจขององค์การอย่างถ่องแท้ โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติการโดยใช้หลักการบริหารโครงการการควบคุมติดตามและการประเมินผล กลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เป็นรูปธรรม

5. สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ (global awareness competency)

เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์องค์การจำเป็นต้องใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ จากต่างประเทศมากขึ้น สามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลก และผลกระทบต่อโลกที่มีต่อการเมือง เศรษฐกิจและสังคม มีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืน ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์

6. สมรรถนะในการบริหารตนเอง (self – management competency)

เป็นความสามารถ ของผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเอง มีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทুমเทและทำงานหนัก เพื่อให้งานสำเร็จ อดทนกับอุปสรรค และสามารถพลิกฟื้นสถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลว สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว บทบาทหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อองค์การ ต่อตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Bapat and Team (2015, p. 25) ได้กล่าวไว้ว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ประกอบไปด้วย 1) การบริหารตนเอง (self – management) 2) การนำผู้อื่น (leading others) 3) การบริหารงาน (task management) 4) นวัตกรรม (innovation)

และ 5) ความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility)

1. การบริหารตนเอง (self-management) ผู้บริหารที่ดีต้องรู้คุณค่า รู้จุดแข็งและข้อจำกัดของตนเอง สามารถที่จะควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขอรับความช่วยเหลือคำแนะนำเมื่อจำเป็นและยอมรับเมื่อทำผิดพลาด สามารถปรับตัวให้เข้ากับความคิด ความกดดันในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และสามารถที่จะรักษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

2. การนำผู้อื่น (leading others) ผู้บริหารต้องดึงศักยภาพของบุคคลอื่นและจูงใจ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สามารถจัดการปัจเจกบุคคลและของกลุ่มบุคคลด้วยความเข้าใจในกระบวนการ กลุ่มและสร้างทีม ผู้บริหารจะต้องกระตือรือร้นที่จะฟังและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อชักจูงบุคคลอื่นและสร้างข้อตกลงร่วมกันให้เกิดความไว้วางใจ เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและความต้องการของบุคคลและสามารถที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือ

3. การบริหารงาน (task management) ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการแนะนำบุคคลไปสู่การบรรลุเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การมอบหมายงาน และการบริหารเวลาและทรัพยากร สามารถจัดอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน พยายามให้บรรลุผลสำเร็จและจัดเตรียมข้อมูลย้อนกลับแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

4. นวัตกรรม (innovation) ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ได้ และสามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รวมไปถึงการสำรวจและบูรณาการ มุมมองความคิดที่หลากหลายและการรับรู้ถึงโอกาสที่ไม่คาดคิดได้

5. ความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) ผู้บริหารต้องยึดถือคุณธรรม ซื่อสัตย์และยุติธรรม ให้ความเคารพนับถือ แสดงความเอาใจใส่ในความแตกต่างระหว่างบุคคลและความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมมาตรฐานทางศีลธรรม มีความรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมืองที่ดีประพฤติตามหลักธรรมสากล รวมถึงตามค่านิยม กฎหมาย และจรรยาบรรณของกลุ่มและองค์การด้วย กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสรรถนะหรือความสามารถที่โดดเด่นที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงาน ได้แก่ สรรถนะหลัก

ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นขอบข่ายที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ในที่นี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไป ดังตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีม	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2548)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553)	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557)	เจริญ ภูวิจิตร (2558)	ชัยนต์ เพาพาน (2558)	เทือน ทองแก้ว (2558)	Spencer & Spencer (1993)	Aitken (2015)	Hellriegel, Jackson, and Slocum (2005)	Bapat and Team (2015)	ความถี่	ร้อยละ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. การบริการที่ดี	✓		✓		✓			✓		✓	5	50
3. การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	8	80
4. การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	9	80
5. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
6. การสื่อสารและการจูงใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

ตาราง 1 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2548)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553)	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557)	เจริญ ภูวิจิตร (2558)	ชัยนต์ เพาพาน (2558)	เทือน ทองแก้ว (2558)	Spencer & Spencer (1993)	Aitken (2015)	Hellriegel, Jackson, and Slocum (2005)	Bapat and Team (2015)	คามณี	ร้อยละ
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5	50
7. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
8. การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

จากตาราง 1 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิด นักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ได้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คิดเป็นร้อยละ 100.00
2. ด้านการพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 80.00
3. ด้านการทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 90.00
4. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 100.00
5. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ คิดเป็นร้อยละ 100.00
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 100.00

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์

จากการสังเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สรุปเป็นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.1 ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2554, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผนการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์การ ต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับจัด วางระบบการตรวจสอบ ผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน (Performance Related Pay)

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2554, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นการบริหาร โดยมุ่งเน้น ที่ผลลัพธ์ หรือความสัมพันธ์ ผลเป็นหลัก โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงาน จิตสาธารณะ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารและสถาบันพัฒนาการชลประทาน (2557, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ คือ วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใด พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิต และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด

Canadian International Development Agency (2001, p. 166) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการในการปรับปรุงการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ (Effectiveness) และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)

โดยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายประเมินความเสี่ยง กำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางบริหารและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน เป็นการจัดทำให้ได้ทรัพยากรมาบริหารอย่างประหยัด บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้กล่าวถึงความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้

ศักดิ์ดา แดงเถิน (2555, หน้า 52) กล่าวว่า เป็นกลไกสำคัญ ที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดการทำงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของสถานศึกษานั้น ๆ

รัตนภรณ์ มาคุ้ม (2558, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานรวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กรตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานขององค์กร รวมทั้งเป็นการบริหารที่มุ่งให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและการบริหาร การใช้ทรัพยากรนั้นอย่างประหยัด (Economy) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนา องค์กรอย่างมีทิศทาง

จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 36) กล่าวว่า เป็นสิ่งที่มีความ จำเป็นสำหรับองค์กร ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ทำออกมา ก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงที่สุดอีกทั้ง ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังมีความตระหนักที่ดีในการช่วยดูแลทรัพยากรและทรัพย์สินของ องค์กรเสมือนเป็นของตนเอง

กล่าวโดยสรุป เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดการทำงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงานที่ ทำออกมา ก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

อัครเดช ยมภักดี (2558, หน้า 128 – 129) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ระดับภาคบังคับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จตุรพล แสนศิลา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

รินดา พงศ์นะภา (2564, หน้า 281 – 282) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอนและขนาดโรงเรียนปรากฏผล ดังนี้ 2.1) ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระบุรี เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมุ่งคุณภาพของงาน การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมุ่งการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และการมุ่งรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมุ่งคุณภาพของงาน การมุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมุ่งการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การมุ่งการแก้ปัญหา และการมุ่งรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นงานหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่เป็นการควบคุมทิศทาง การดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงานหรือองค์กร อย่างชัดเจน

2. ด้านการพัฒนาตนเอง

2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2551, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานส่วนสำนักงานข้าราชการพลเรือน ได้ให้คำจำกัดความการพัฒนาตนเองหรือการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร (2554, หน้า 70 - 71) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเองหรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง ความหมายที่ 1) การพัฒนาตนเองคือการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดง พฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ความหมายที่ 2) การพัฒนาตนคือการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกายจิตใจอารมณ์และสังคมเพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

R. Wayne Mondy & Robert M. Noe (2005, pp. 5 – 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ใช่แค่เพียงการฝึกอบรม แต่ยังหมายความรวมถึงการวางแผนงานอาชีพของแต่ละบุคคล การพัฒนากิจกรรมและการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การชวนชวน สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ หากความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

เยาวพา ภัทรธีรนนท์ (2556, หน้า 42) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญถือเป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลาย สามารถปรับปรุงข้อบกพร่อง และส่งเสริมให้พัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการโดยมีการวางแผนทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้

ชุตินา สุวรรณเพิ่ม (2558, ออนไลน์) กล่าวว่า การเริ่มต้นพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลอื่น ๆ อีกด้วย เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธกัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตัวให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศุภพงศ์ สอนสังข์ (2562, หน้า 32) กล่าวว่า การพัฒนาตนมีความสำคัญไม่เพียงแต่ทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไปเท่านั้น แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีต เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อจะมีอิสระที่จะเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตนตามธรรมชาติที่พึงาม

แล้ว มนุษย์ทุกคนล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุข ประสบความสำเร็จตามความต้องการของตนเอง และพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก

ปานใจ ธารทัศนวงศ์ (2564, หน้า 19) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง ทั้งทักษะและความรู้ (Re Skill, Up Skill) เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา การศึกษาในอนาคตจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและปรับให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างกันและตามความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นับตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ทำลายความสามารถของมนุษยชาติ เพราะเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารทุกอย่างไม่ได้จำกัดอยู่เพียงรอบตัวเราอีกต่อไป การหาความรู้สามารถทำผ่านโลกดิจิทัล สามารถก้าวข้ามพรมแดนไปได้ทุกมุมโลก เพราะฉะนั้นรูปแบบการศึกษาที่เราใช้อยู่ในปัจจุบันก็ต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะรองรับทั้งผู้เรียนและผู้สอนในยุคใหม่ต้องเตรียมคนออกไปเพื่อใช้ความรู้และพร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคตภายใต้สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่จะสร้างคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ (Character Qualities) เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตให้เหมาะสมกับบริบทของโลก สามารถจัดการกับความท้าทายในชีวิต และสามารถรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองเพื่อให้มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน และมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของตนเอง เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและการเป็นพลเมืองดิจิทัล

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านการพัฒนาตนเอง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านการพัฒนาตนเอง ดังนี้

Bandura (2006, p. 58) ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน (Self - Efficacy) เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนนี้จะส่งผลต่อการทำ

พฤติกรรมและลักษณะอื่น ๆ เช่น การไปสู่เป้าหมาย ความมุ่งมั่น ความคาดหวังในผลลัพธ์ของการกระทำ แนวโน้มทางอารมณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับอุปสรรคและโอกาส

พัชรี ฤงแก้ว (2562, หน้า 104 - 105) บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้นั้นจะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ แนวคิดที่สำคัญมีดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนเองได้ในเกือบทุกเรื่อง

2. ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ๆ อีก

3. แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่องยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเองมีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก

4. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดยึดติด และไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่หรือฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง

5. การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

ราณี จินสุทธิ์ (2564, หน้า 375) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำการศึกษาในสถานศึกษา ต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพราะผู้นำถูกคาดหวังให้ทำงานร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้มีความมั่นใจได้ว่าความต้องการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนได้รับการตอบสนอง โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการ ประกอบด้วยงานหลัก ๆ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำ การศึกษาในสถานศึกษา ต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถูกคาดหวังให้ทำงานร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง สมาชิกใน ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ

3. ด้านการทำงานเป็นทีม

3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

โรธานา หมู่เก็ม (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมาร่วมกันทำงาน โดยทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานที่ทุกคนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ ตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายนอก การปฏิบัติสัมพันธที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

บุญส่ง กรุงเทพฯ (2561, หน้า 6 – 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเป็นผู้นำทีมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือบุคลากรใน สถานศึกษา ได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ ในการประสานงานและหาแนวทางให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันหรือประสานงานกัน แบ่งหน้าที่การทำงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน ให้โอกาสบุคลากรได้ แสดงบทบาทผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมาย

วรภาพ บุญมี (2563, หน้า 48) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงาน เป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ยอมรับและเห็นคุณค่าในความ แตกต่าง ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกันปรับตัว เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทีมที่มีความหลากหลาย สร้างสมดุลและความเสมอภาคในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแข็งขัน สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษา ใช้หลักการมีส่วนร่วมและ รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

Robbin (2007, p. 258) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและผลสำเร็จที่เกิดขึ้น เป็นสมาชิกทุกคนที่ทำงานไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรือ อิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำ ปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากร ร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงาน เป็นทีม ไว้ดังนี้

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 16) กล่าวถึง ความสำคัญของ การทำงานเป็นทีมว่ามีบทบาทสำคัญในกระบวนการแก้ไขปัญหาและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี

ขององค์กรซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 22) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานที่ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสิทธิภาพ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อรวมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

กิตติทัช เขียวฉะอ้อน (2560, หน้า 362) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความซื่อสัตย์และสามารถจูงใจลูกทีมได้อย่างดีเพื่อที่จะทำให้ผลงานได้บรรลุตามผลและตามเป้าหมายที่กำหนดและสำคัญลูกทีมจะต้องมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามหลังการเกิดขึ้นของทีมงานภายในองค์กร ยังมีได้หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้นในทันที เนื่องจากยังต้องมีการประเมินประสิทธิภาพของทีมงานด้วย ว่าเมื่อรวมกันทำงานเป็นทีมแล้วจะมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันมากโดยเพียงใด โดยจากแนวคิด ทฤษฎีข้างต้นที่ได้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพหลายปัจจัย อาทิ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และแรงจูงใจ

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 21) สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ดังนี้

พรสุดา ประเสริฐฐู (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 มีความต้องการโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการวางแผน ลำดับที่ 2 ด้านการก่อตั้งทีมและด้านการประเมินผล ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างบรรทัดฐาน และ ลำดับที่ 4 ด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน 40 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการก่อตั้งทีม มี 5 แนวทาง 2) ด้านการสร้างบรรทัดฐาน มี 8 แนวทาง 3) ด้านการวางแผน มี 11 แนวทาง 4) ด้านการปฏิบัติงาน มี 9 แนวทาง 5) และด้านการประเมินผล มี 7 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า 1) การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก 3) การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสมการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6) การทำงานเป็นทีมที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการทำงานเป็นทีมได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จำนวน 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับความถี่สามลำดับแรกจากมากไปน้อย คือ การกำหนดเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธ์ภาพที่ดีภายนอก 2) ผลการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 21 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 3 แนวทาง 2) ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม 3 แนวทาง 3) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม 3 แนวทาง 4) ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธ์ภาพที่ดีภายนอก 3 แนวทาง 5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม 3 แนวทาง 6) ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ 3 แนวทาง 7) ด้านความไว้วางใจ 3 แนวทาง ผลการประเมินการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และ 4.34 ตามลำดับโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ที่มากที่สุด 1 ด้าน และมาก 6 ด้าน ส่วนด้านความเป็นไปได้ ทุกด้านมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

4.1 ความหมายการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ไว้ดังนี้

คณินันต์ย์ กิจวิธิ (2560, หน้า 7 – 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการเป็นนักคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการคิดเชื่อมโยงข้อมูล

อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถคิดสร้างสรรค์ โดยไม่ยึดติดกับหลักการหรือข้อจำกัดเดิม และประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ นำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมและแก้ไขปัญหาอย่างได้ผลก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

วัชรา เล่าเรียนตี (2560, หน้า 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการคิดวิเคราะห์ว่า หมายถึง การแสดงออกด้วยคำพูด หรือพฤติกรรมการปฏิบัติที่บอกถึงความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างละเอียด สามารถอธิบายเหตุผล ระบุปัญหา ระบุความเชื่อมโยง สามารถจำแนกส่วนประกอบต่าง ๆ รวบรวมข้อมูลที่สำคัญเพื่อนำมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจและประเมินผลหรือเพื่อสรุปอย่างเหมาะสม

บุญส่ง กรุงชาติ (2561, หน้า 6 – 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการคิดวิเคราะห์และการคิดสังเคราะห์ หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์นโยบาย จุดมุ่งหมาย ขอบข่ายงานและระบบงานภายในสถานศึกษา ตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารนั้น สามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้ และสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษา นำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการบริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

Bloom (1979, p. 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์เป็นการตรึงตรองและมีเหตุผลของบุคคลเป็นขั้นตอน โดยการเรียนรู้จากการรู้ การจำ การเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

Ennis (1985, p. 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การคิดวิเคราะห์ว่าเป็นการคิด ตรึงตรองและมีเหตุผล เพื่อการตัดสินใจก่อนที่จะเชื่อหรือลงมือปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความคิดที่สามารถหาความสำคัญ ความสัมพันธ์และวิเคราะห์หลักการของสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุ สิ่งของ เหตุการณ์ หรือเรื่องราวเนื้อหา ต่าง ๆ ว่าประกอบด้วยอะไร มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในเรื่องใด เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล แล้วนำมาผสมผสานรวมกันอย่างกลมกลืนของส่วนประกอบต่าง ๆ จนกลายเป็นสิ่งใหม่ที่มีเอกลักษณ์ และคุณสมบัติเฉพาะ

4.2 ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ไว้ดังนี้

दनยพัชร์ บุญญาธิ (2556, หน้า 29) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ คือ การที่ผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบในการวางแผนหรือพัฒนางานในความรับผิดชอบ สามารถวิเคราะห์หรือสังเคราะห์องค์กร หรืองานในภาพรวม เพื่อดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

นิลลาร์ตน์ ไตมาก (2557, หน้า 25) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สามารถแยกแยะปัญหาความต้องการการการจ้ดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษาและการเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและตรวจสอบติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

วิกานดา จิรพุทธกร (2565, หน้า 34) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องคิดตลอดเวลาเพื่อให้เกิดงานสร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ตามกำหนด จำเป็นต้องมีทักษะทางความรู้ความคิด มีสติปัญญาและมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้และการศึกษาการเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น

กล่าวโดยสรุป การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นงานที่สำคัญที่ขาดไม่ได้สำหรับทุกองค์การ เพราะการวางแผนช่วยให้องค์การมีทิศทาง และเป็นสิ่งที่นักบริหารในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสนใจ และไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัด ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ ก็มีอย่างจำกัดเช่นกัน ทำให้องค์การต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำแผนงาน

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังนี้

ปรียาภัทร ราชรักษ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า 1) สมรรถนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสื่อสารและการจูงใจ และการมีวิสัยทัศน์ 2) การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรการมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และการสื่อสารและการจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสามารถรวมกันทำนายได้ร้อยละ 75.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิกานดา จิรพุทธกร (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ที่ระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้เปลี่ยนแปลงทันการณ์ใช้นวัตกรรมทำงาน กล้าตัดสินใจสร้างสรรค์ความร่วมมือ คิดต่างอย่างสร้างสรรค์คิดไปข้างหน้า และเห็นคุณค่าในตัวคน 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ที่ระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจ การพัฒนาเส้นทางอาชีพการแก้ปัญหาความขัดแย้ง สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การมีสุขภาวะที่ดีและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะการสอน รองลงมาคือ ด้านทักษะการจัดการชั้นเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะประเมินผล และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามี

ความสัมพันธ์กับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ที่มีอันดับสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีอันดับต่ำสุด คือ ด้านการบริหารที่ดี

5. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

5.1 ความหมายของการสื่อสาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสื่อสาร ไว้ดังนี้
 กุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์ (2557, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์ส่งสารข้อมูล ความคิด ทัศนคติ อารมณ์ ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นและไม่เป็นภาษาพูดและภาษาเขียน โดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์การส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

ณัฐชอุดา วิจิตรจามรี (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายการติดต่อสื่อสารไว้ว่า 1) การสื่อสาร คือ พฤติกรรมของบุคคลที่ก่อให้เกิดความหมาย 2) การสื่อสาร คือ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมโดยอาศัยระบบสัญลักษณ์และข่าวสาร 3) การสื่อสาร คือ การส่งข้อมูล ความคิด อารมณ์ ประสบการณ์ และอื่น ๆ โดยการใช้อนุสัญญาคำ รูปภาพ ตัวเลข แผนภูมิ และอื่น ๆ 4) การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดความคิดจากแหล่งหนึ่งไปยังผู้รับโดยตั้งใจที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้รับ 5) การสื่อสารหมายถึง การส่งและรับข่าวสารโดยบุคคลเดียวหรือหลายคน ซึ่งอาจถูกปิดเป็นด้วยสิ่งรบกวนภายในสภาพแวดล้อม และมีโอกาสที่จะทำให้เกิดข้อมูลตอบกลับจากผู้รับสาร

สุมัทนา สร้อยสน (2558, หน้า 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ โดยแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมในด้านการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้สึก การชี้แจงข้อมูลข้อเท็จจริง ถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็นหรือการสะท้อนข้อมูล ข่าวสารระหว่างบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยผ่านวิธีการกระบวนการต่าง ๆ และการดำเนินเรื่องราวเพื่อบรรลุ

จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือการแลกเปลี่ยนความคิด ความเห็น ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึก ซึ่งอาจเป็นรูปของคำพูดตัวอักษรสัญลักษณ์ และมุ่งให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ให้กับผู้รับและช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกัน

ไกรสร เจียมทอง (2561, หน้า 9 – 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือเข้าใจง่าย ทั้งการพูด การเขียน สามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถเจรจาต่อรองนำเสนอความคิดได้ทั้งระหว่างบุคคล ระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะ สื่อสารได้ทั้งภาษาไทยภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนอื่น ๆ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชนและองค์กรภายนอกด้วยวิธีและช่องทางที่หลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร

กล่าวโดยสรุป การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน ข่าวสารที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและ ปฏิบัติการตอบกลับของผู้รับสาร

5.2 ความสำคัญของการสื่อสาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารไว้ดังนี้

พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560, หน้า 49) กล่าวว่า การสื่อสารของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งตัวผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารสื่อสารได้อย่างถูกต้องย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นผู้รับคำสั่งในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ มีความเข้าใจตรงกันลดความขัดแย้ง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน หากผู้บริหารไม่มีการสื่อสารที่ดี ก็จะส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานก็คือตัวครู ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน มีความขัดแย้งและเข้าใจไม่ตรงกันส่วนมาตรฐานการปฏิบัติงานครูนั้น ครูนั่นต้องยึดปฏิบัติตามหลักมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภาที่ได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

โพทूरย์ ลินลาร์ตัน (2561, หน้า 119 – 121) กล่าวว่า การสื่อสารของผู้บริหารว่าผู้บริหารต้องมีทักษะด้านการสื่อสารและมีความมั่นใจ (Communication and Self-Confident) เพราะโลกในศตวรรษที่ 21 มีเทคโนโลยีนำการสื่อสารจึงต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาะการสื่อสารโดยเทคโนโลยี แต่เราต้องรู้ทันกับเทคโนโลยีเหล่านี้ด้วยพร้อมกันไป นอกจากนั้นการที่เราผลิตเพื่อนำเข้าสู่โลก และโลกขยายไปอย่างกว้างขวาง เราต้องสื่อสารกับโลกได้ดี และมีความมั่นใจในสิ่งที่เราคิด และทำอย่างเพียงพอ

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการสื่อสาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารดังนี้

ณัชปภา ภัคตรีวิสัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะการสื่อสารของบุคลากรโรงเรียนदानทัตตะโกราชกูรอุปถัมภ พบว่า 1) ทักษะการสื่อสารของบุคลากรโรงเรียนदानทัตตะโกราชกูรอุปถัมภ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารของบุคลากรโรงเรียนदानทัตตะโกราชกูรอุปถัมภมีแนวทางดังนี้ 1) จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร 2) บุคลากรเลือกใช้สื่อที่เข้าใจง่าย เหมาะสมกับวัย ประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มงานของผู้รับสาร 3) บุคลากรควรเลือกสื่อที่เหมาะสมกับสาร 4) จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยแก่บุคลากร 5) ลดลำดับชั้นในการส่งสาร 6) ควรให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้หลายช่องทาง 7) จัดให้มีการประชุมบุคลากรปรึกษา และหาวิธีร่วมกันในการแก้ไขปัญหา เพื่อยังคงไว้ซึ่งบรรยากาศการทำงานที่ดีของโรงเรียน

Tyler (2016, p. 2) ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในเวอร์จิเนีย ด้านความเป็นผู้นำการสื่อสารและความพยายามในการเปลี่ยนแปลงองค์กร พบว่า พฤติกรรมด้านการสื่อสารของผู้อำนวยการกับครูผู้สอนมีส่วนช่วยให้ครูผู้สอนพัฒนาสมรรถนะที่ดีขึ้น การสื่อสารที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาสมรรถนะครูเหล่านี้คือ การสื่อสารแบบเผชิญหน้าการสื่อสารในตอนประชุม และการสื่อสารตอนนิเทศการสอนในระดับชั้นในแต่ละสัปดาห์ ยิ่งไปกว่านั้นงานวิจัยนี้สรุปไว้ว่า ทักษะการสื่อสารเป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้างความเชื่อใจระหว่างผู้อำนวยการและครูผู้สอนด้วยความสัมพันธ์ในความเชื่อใจสามารถทำให้ครูผู้สอนทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การอบรมความเป็นผู้นำองค์กรให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในหน่วยงานที่ต้องใช้การสื่อสารที่ดีในการปฏิบัติซึ่งจะสามารถนำโรงเรียนไปสู่โรงเรียนที่มีคุณภาพ

5.4 ความหมายของการจูงใจ

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงความหมายของการจูงใจไว้ดังนี้

เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความภูมิใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรมส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งการยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำหรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อนและที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรักความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

จุรี วรรณษาเจริญกุล (2558, หน้า 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ให้กระทำกิจกรรมหรือให้มีความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จโดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า หรือปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน

ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ความเหมาะสมใน ปริมาณงานและปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความต้องการในการ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็น พลังผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 22 – 23) ได้ให้ความหมายไว้ ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมี ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ พฤติกรรมในตัวของคุณลักษณะที่ถูกต้อง กระบวนการ ที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้ตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าหรือพลังภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความ สนใจ ความต้องการแรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่มเป็นต้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้ แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ

สุจิตรา ถาบันแก้ว (2565, หน้า 17 – 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และ พึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยนอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทুমเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วย ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรม ที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป การจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็น แรงผลักดัน หรือถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยแสดงพฤติกรรมหรือดิ้นรน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องศึกษาค้นหาว่าบุคคลที่ ต้องการ จะจูงใจนั้นมีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไรบ้าง แล้วพยายามดึงเอา สิ่งเหล่านั้นมาเป็น แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

5.5 ความสำคัญของการจงใจ

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของการจงใจไว้ดังนี้

เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 25) สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วยการสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหาร และหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือนร้อนของบุคคลในองค์กรได้จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 21) กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญและประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เกิดความสามารถมาร่วมทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในทางเริ่มสร้างสรรค์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารงานองค์กรดีขึ้นบุคคลในองค์กรทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถมีการปฏิสัมพันธ์ที่ลดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้มาก แต่ละบุคคลทำงานตามเป้าหมายขององค์กรขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ในทิศทางที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สมชาย ยอดเพชร (2557, หน้า 4) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้มีพลังในการกระทำพฤติกรรมมีทิศทาง และต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ซึ่งจูงใจมีความกระตือรือร้นที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะจะเกิดการทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักรอคอย

เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงานนอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่ง เชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็น คนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้นช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ได้ดีเพราะการ ทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

5.6 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจไว้ ดังนี้

ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2562, หน้า 139 - 140) ได้ศึกษาปัจจัย

แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหาร งบประมาณและด้านบริหารทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนด้านบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ธนพรธ อนุเวช (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แนวทางการ สร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด 2) ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัย และพัฒนา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2563 จำนวน 335 คน โดยการสุ่ม แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมิน ความเหมาะสม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อสภาพ ปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่

พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านที่มีความต้องการเป็นน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ทั้ง 5 ด้านมีแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรวมทั้งสิ้น 30 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการ พัฒนา มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จในงาน ควรมีแผนการทำงานของแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจนเหมาะสม 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีพื้นฐานการบริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษา 3) ความสัมพันธ์กับบุคลากร ควรได้รับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 4) คุณภาพ การบังคับบัญชา การกำกับติดตาม การนิเทศ ความเสียสละทุ่มเท มีคุณธรรมและความโปร่งใส 5) นโยบายและการบริหาร ควรกำหนดนโยบายการบริหารให้ชัดเจน เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา และ 6) เงินเดือนและค่าจ้างควรมีมาตรฐานชัดเจน โปร่งใส สามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริง

6. ด้านการมีวิสัยทัศน์

6.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, หน้า 10 – 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อธิบายความหมายของ การมีวิสัยทัศน์ว่าเป็นการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง

การมีความคิดเร็ว คิดกว้าง คิดไปถึงอนาคต รวมทั้งสามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้น ความสำเร็จของงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 52) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ทองคำ พิมพ์พา (2556, หน้า 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การชี้ทิศทางในอนาคตที่ควรจะมาจกปัญญา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งนี้ภาพในอนาคตดังกล่าวจะสะท้อนความจริง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ดีกว่า

วราพร บุญมี (2563, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจและเป้าหมายในการทำงานพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน บริหารงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ มีผลสำเร็จของงาน บริหารสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี กระจายหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจร่วมกันกับบุคคลอย่างเหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและมีการจัดระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่ดี

Northouse (2012, p. 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Introduction to Leadership: Concepts and practice ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพ ในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

กล่าวโดยสรุป การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความ

เป็นเลิศ มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจกว้าง เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

6.2 ความสำคัญของด้านการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

นุชสิทธิ์ ฉัตรมงคล (2559, หน้า 171) กล่าวถึง ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่า 1) ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน 2) ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When) 3) ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำท่าย ทำให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจและทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ 4) ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีคุณภาพและสังคมที่เจริญก้าวหน้า มีความเป็นเลิศในทุกด้าน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2559, หน้า 297) กล่าวถึง ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่าการที่ผู้บริหารทุกระดับและพนักงานทุกคนในองค์กรได้ยึดมั่นเป็น “เป้าหมาย” หนึ่งเดียว เพื่อจะได้รวมแรงรวมใจกันยอมทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างแท้จริง

Beare & Bennis. (2016, p. 29) กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่าสามารถทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กรและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรเพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในองค์กรได้ยึดมั่นในเป้าหมาย เพื่อกำหนดรวมแรงรวมใจกัน ยอมทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความเจริญก้าวหน้าเป็นเลิศในทุกด้านได้อย่างแท้จริง

6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ 1) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

Thompson (2011, Abstract) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการหลากหลายในการให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก วิธีการที่ใช้มีอยู่ 7 ประการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเขียนทั่วไป การพูด การเขียนโครงการ การเป็นแบบ การใช้เด็กเป็นศูนย์กลาง การใช้อุปมาอุปมัย และการสร้างความไว้วางใจ

Bridges (2011, Abstract) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและมีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับครูผู้สอน

Butt (2011, Abstract) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูงผู้บริหารจะต้องมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจกล้าเสี่ยงในการสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุนนักเรียน การทุ่มเทกับการเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ในการมีวิสัยทัศน์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องกล้าเสี่ยงในการสื่อสาร กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความไว้วางใจในองค์กร การทุ่มเทในการทำงาน เอาใจใส่และหมั่นตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา

1.9 แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 3) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในภาครัฐ เพื่อนำมาใช้ในการสรรหาผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสมรรถนะของ นักบริหารระดับสูงดังกล่าว ประกอบด้วย สมรรถนะหลักทางการบริหาร 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารคน ประกอบด้วย สมรรถนะในการจัดการและบริหาร ดังนี้

1.1 การปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and flexibility) คือความสามารถในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์ บุคคลหรือกลุ่ม ตามความต้องการของงานหรือขององค์กร สามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน

1.2 ทักษะในการสื่อสาร (Communication) คือ ความสามารถที่เป็นทักษะและศิลปะในการรับรู้และจับประเด็นในการฟังและการอ่าน ตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิดและโน้มน้าวผู้ฟังและผู้อ่านโดยการพูด การเขียน และการนำเสนอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และได้รับการสนับสนุนเห็นด้วยอย่างชัดเจน

1.3 การประสานสัมพันธ์ (Collaborative) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงาน โดยสร้างความเคารพ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

2. ความรอบรู้ในการบริหาร ประกอบด้วย สมรรถนะในการบริหารจัดการและการบริหาร ดังนี้

2.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Managing change) คือ ความสามารถในการริเริ่ม เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์การให้การสนับสนุนผู้อื่นในองค์กรให้นำความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ โดยมุ่งเน้นด้านการกำหนดขอบเขต ขั้นตอน และช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง

2.2 การมีจิตมุ่งบริการ (Customer service orientation) คือ ความมุ่งมั่นในการให้บริการช่วยเหลือเสริมสร้าง และรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ

โดยมุ่งหาความต้องการของผู้รับบริการในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
อย่างต่อเนื่อง

2.3 การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) คือ
ความสามารถในการสร้างแผนการปฏิบัติงานที่มีการระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์
และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นการวางแผนในเชิงกลยุทธ์และ
ในระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาเงื่อนไขของเวลาทรัพยากร ความสำคัญเร่งด่วน
และการคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่อาจเป็นไปได้ด้วย

3. การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย สมรรถนะ
ในการจัดการและการบริหาร ดังนี้

3.1 ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) คือ สำนึก
ในบทบาทหน้าที่มุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติงานตามการตัดสินใจให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตาม
ข้อยืนยันที่ให้กับผู้อื่นในขณะเดียวกันมีความพร้อมให้ตรวจสอบ และพร้อมรับผิดชอบ
ในผลการกระทำและการตัดสินใจ

3.2 การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (Achieving result) คือ
ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จทันตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้
เพื่อให้ผลผลิตและการบริหารที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

4. การบริหารอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย สมรรถนะในการ
จัดการและการบริหาร ดังนี้

4.1 การตัดสินใจ (Decision making) คือ ความสามารถในการ
เลือกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยพิจารณาจากข้อมูล โอกาสปัญหา ประเมิน
ทางเลือก และผลลัพธ์ เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุดสถานการณ์นั้น ๆ ในเวลาที่เหมาะสม
ตลอดจน วิเคราะห์แยกแยะประเด็นของปัญหา และตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่าง
รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

4.2 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) คือ ความสามารถ
ในการระบุ กำหนดขอบข่ายและวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ โดยใช้หลักเหตุผลและ
ประสบการณ์ประกอบกัน เพื่อให้ข้อสรุปการตัดสินใจแนวทางปฏิบัติ และแนวทางแก้ไข
ที่เหมาะสม อีกทั้งทำให้เห็นศักยภาพและแนวทางใหม่ ๆ

4.3 ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการสร้างและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ขององค์กรโน้มน้าวผู้อื่นให้ยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร ให้การสนับสนุนผู้อื่นทั้งในด้านการใช้คำแนะนำและการให้อำนาจ ให้สามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมงานหรือระดับองค์กรในด้านทัศนคติการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 1) คณะกรรมการคุรุสภา กำหนดสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยได้กำหนดสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1.1 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและ ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

1.2 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ สร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา

1.3 สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา

1.4 สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

2.1 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา

2.2 สามารถกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา

2.3 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่มาต่อการศึกษาสังคมและสิ่งแวดล้อม

2.4 สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ

2.5 สามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน

3. การบริหารด้านวิชาการ ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

3.1 สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้

3.2 สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

- 3.3 สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- 3.4 สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
4. การบริหารค่านิยม การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้
- 4.1 สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.2 สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
- 4.3 สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.4 สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
5. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้
- 5.1 สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
- 5.2 สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 5.3 สามารถพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5.4 สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- 5.5 สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร
6. การบริหารกิจการนักเรียน ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้
- 6.1 สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน
- 6.2 สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน
- 6.3 สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ
- 6.4 สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

7. การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้
ดังนี้

7.1 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

7.2 สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและ
มาตรฐานการศึกษา

7.3 สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของ
สถานศึกษาเพื่อรองรับ

8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย
พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

8.1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
และการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

8.2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมา
ปรับปรุงการบริหารจัดการ

8.3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการศึกษา

9. การบริหารประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้

9.1 สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและ
บุคลากรในสถานศึกษา

9.2 สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของ
สถานศึกษาไปสู่ชุมชน

9.3 สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์

9.4 สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับ
ชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามา
มีส่วนร่วม

9.5 สามารถระดมทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่น
เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้

- 10.1 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตน
เป็นแบบอย่างที่ดี
- 10.2 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร
สถานศึกษา
- 10.3 ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรม
ที่เหมาะสม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า
สำนักหรือองค์กรต่าง ๆ ได้กำหนดสมรรถนะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ
ความมุ่งหมายหรือเป้าประสงค์ขององค์กรที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น
ดังนั้น สมรรถนะที่กำหนดขึ้น จึงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม
องค์กร ภารกิจและลักษณะงานขององค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น
ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ศิริพร อัจฉกษา (2557, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น
หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นที่สังเกตได้
ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหาและหากไม่ได้รับการแก้ไข พัฒนาหรือสนองตอบจะ
ก่อให้เกิดผลเสีย แต่หากได้รับการแก้ไข พัฒนาหรือสนองตอบก็จะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน
องค์กรบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 32 - 42) ได้สรุปและได้สังเคราะห์
ความหมายของความต้องการจำเป็นในหลายมุมมองไว้ดังนี้ 1) มุมมองทางจิตวิทยา
เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็นในมุมมองนี้คือ Abraham Maslow โดยได้เสนอลำดับชั้น
ความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ชั้น คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological
needs) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs)
ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs)
ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) และความต้องการ
จำเป็นในการบรรลุสัจการแห่งตน (self - actualization needs) 2) มุมมองทางการประเมิน

มีนักการประเมินได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกให้ความหมายของความต้องการจำเป็นคือความแตกต่าง / ความขาดแคลน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สอง ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ เป็นการนิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ก็ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) โดยสรุปแล้วนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1. การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model)

หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง นิยามนี้ยังสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นความต้องการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับหากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือความเสียหาย หรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็นนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้น การให้นิยามในแนวนี้จะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสถานะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น การนิยามตามโมเดลนี้ Scriven เรียกว่า performance needs

2. การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง

สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี หากไม่ได้รับจะอยู่ในสถานะที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งการนิยามตามโมเดลนี้ความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนดในรูปของความแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่งซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดสถานะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามี ความจำเป็นและเป็นประโยชน์ซึ่งจะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น นิยามตามโมเดลการแก้ปัญหานี้ Scriven เรียกว่า treatment needs นิยามนี้ชี้ให้เห็นว่าการประเมินความต้องการจำเป็นต้องสามารถระบุแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งจะเป็นสิ่งทดลอง (treatment) ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนางาน

เอกพจน์ สิ่งหาค่า (2560, หน้า 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่ตรงได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

Witkin & Altschuld (1995, p. 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความต้องการจำเป็นว่าเป็น ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการให้ข้อมูลที่ดีกว่าการกำหนด วิธีแก้ปัญหาซึ่งบางครั้งอาจพบว่าสิ่งที่พยายามค้นหาหนทางแก้ไขนั้นไม่ได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง

Reviere & Others (1996, pp. 17 – 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความต้องการจำเป็นว่าเป็น ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น จะเปิดโอกาสให้มีการวิเคราะห์ ลักษณะของความต้อการเป็นนั้นต่อว่า “ช่องว่าง” ดังกล่าวมีมากเพียงใดและมีความสำคัญมาก น้อยเพียงใด และช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหามากน้อยเพียงใด ถ้าสภาวะของความแตกต่าง ไม่มากพอจนก่อให้เกิดปัญหา ก็สามารถชะลอก่อนได้

McCaslin & Tibeziinda (2014, pp. 44 – 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความต้องการจำเป็น โดยกล่าวว่าเป็นตัวสะท้อนถึงการแก้ไขปัญหาในเรื่องนั้นนิยามของการประเมินความต้อการ จำเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลผลิต (Outcome gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้อการจำเป็น ที่สำคัญมาแก้ไข

สรุปได้ว่า ความต้อการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้อการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยนำข้อมูลมาใช้กำหนดวิธีการแก้ปัญหาให้เป็นระบบ ในการจัดลำดับความสำคัญและการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา เป็นการประเมินความต้อการจำเป็น

2.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

ศิริพร อัจฉกษา (2557, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจหรือหาวิธีแก้ปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือในการวางแผนให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเทคนิคที่ช่วยในการสำรวจความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานซึ่งนอกจากจะสะท้อนปัญหาที่ต้องแก้ไขแล้วยังสามารถนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

ธัญชนก ศิริโสภิตกุล (2558, หน้า 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง ในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพที่เป็นอยู่จริงหรือความต้องการที่แท้จริง

สุวิมล วงษ์วาณิช (2558, หน้า 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการ ประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการระบุสิ่งที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด และทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ว่ามีลักษณะอย่างไร โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าสมควรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาในด้านใดบ้าง โดยการประเมินความต้องการเป็นนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการเป็นนั้นจะเป็น การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 (2559, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การศึกษาความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อการอบรมพัฒนาครูในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 ในสิ่งที่ต้องการให้มีหรือให้ดำเนินการในเรื่องรูปแบบ/วิธีการในการอบรม หลักสูตรการอบรม ระยะเวลาที่อบรม เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินงานในพื้นที่

อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566, หน้า 47) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่สังเกตได้กับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

Kaufman & English (1981, pp. 45 – 44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นกระบวนการที่เป็นทางการ ซึ่งกำหนดช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ในปัจจุบัน และผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการ และจัดวางช่องว่างเหล่านั้นตามลำดับความสำคัญและเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหา

Witkin & Altschuld (1995, p. 54) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่พึงปรารถนา

Allison (2000, อ้างถึงใน พิรตณีย์ จตุรัส, 2561, หน้า 76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการในการวิเคราะห์และประเมินความต้องการของสภาพในปัจจุบัน และต้องกำหนดความต้องการจำเป็นที่คาดหวังจะเกิดขึ้น ซึ่งความจำเป็นนั้นได้มาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นจะบ่งบอกถึงการคาดหวังสิ่งที่ควรทำในอนาคตมากกว่าสิ่งที่เป็นอยู่

McCaslin & Tibeziinda (2014, pp. 44 – 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา และการปฏิบัติในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็นของผลลัพธ์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการเป็นนั้น โดยเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจากบุคคล ที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

2.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 29) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจรและเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้ ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการขององค์กร ป้องกันการสูญเสียทรัพยากร และนำมาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

จากความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนและเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารขององค์กรเพราะผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพปัจจุบันที่เป็นจริง และนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาให้เกิดผลตามสภาพที่พึงประสงค์ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้

2.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Witkin & Altrichuld (1995, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช 2558)

ได้กล่าวถึง การจัดลำดับความต้องการจำเป็นจะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยงและความตรง และต้องมีการ ตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

1. การกำหนดขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์
2. องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุนหรืออุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น
3. การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

4. การประเมินความเสี่ยง
5. ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่น ๆ ของระบบ
6. การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 275 – 279) การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็น คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย ซึ่งวิธีการที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก โดยเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I=Importance) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับของความสำเร็จนั้นได้รับการตอบสนองหรือสัมฤทธิ์ผล (D=Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” โดยเทคนิควิธีการ จัดลำดับความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของข้อมูล แต่วิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ข้อมูลการตอบสนองแบบคู่ ที่ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยของ สภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน Modified Priority Needs Index มีวิธีการดังนี้

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

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพควรจะเป็น
 D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน

โดยสูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของ I-D แล้วนำมาหารด้วยค่า D ใช้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้าง มากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพเป็นอยู่เป็นฐาน ในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพคาดหวังของกลุ่ม

หลักของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะประกอบด้วย หลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ หลักการความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance)

หลักการความแตกต่าง (Discrepancy) หมายความว่า ในกระบวนการวิจัยประเมิน ความต้องการเป็นผู้วิจัยมีการออกแบบการวิจัยให้มีการเปรียบเทียบของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ เป็นจริงกับสภาพควรจะเป็นหรือออกแบบโดยมีเนื้อหาของความแตกต่างแฝงอยู่ อย่างไรก็ตามความแตกต่างไม่ใช่จะบ่งบอกความต้องการจำเป็นเสมอไป ขึ้นอยู่กับการกำหนดระดับความสำคัญของ เป้าหมายที่พึงประสงค์หากกำหนดไว้สูงมาก ความแตกต่างนั้นก็อาจไม่ใช่ความต้องการจำเป็น ดังนั้น หลักการที่สองของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นก็คือหลักความสำคัญ

หลักความสำคัญ (Importance) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สิ่งที่เป็นความต้องการเป็นนั้น ต้องมีความสำคัญมาก ต้องได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการเป็นนั้นจะต้องมีลำดับความสำคัญ (needs prioritization) กล่าวคือ ผลการวิจัยจากการกำหนดความต้องการจำเป็นจะทำให้ได้ความจำเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการจัดลำดับความจำเป็นที่สำคัญที่สุด โดยทั่วไปกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะประกอบด้วย ขั้นตอนในการดำเนินงานที่สามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
2. การศึกษาสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน (what is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 และ 2 และจัดลำดับ ความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

2.5 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการลำดับความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้
 Within & Attrichuld (2000, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 280) กล่าวถึง การประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ระยะ
 (Three – Phase Plan)

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมินหรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขต และประเด็นของความต้องการจำเป็นกำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูลการใช้ประโยชน์ข้อมูลระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้องและพัฒนาแผนงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำประเมินการประเมินความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การประเมิน หรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุ ผลลัพธ์ และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน หรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ โดยเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับงานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังที่นำไปประยุกต์ใช้ได้ และเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติ การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นหรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ

Rouda & Kusy (2012, อ้างถึงใน พีรตนย์ จัตุรัส, 2561, หน้า 85) ได้แบ่งขั้นตอนการทำ การประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความแตกต่าง (perform a gap analysis) เป็นการสำรวจการทำงานที่แท้จริงของหน่วยงานหรือพนักงาน โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวังจะได้อะไรซึ่งความต้องการจำเป็น

2. การจัดลำดับความสำคัญ (Identify priorities and importance) เมื่อได้ประเด็นของความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมีประเด็นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงต้องจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยการเลือกประเด็นที่สามารถส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุด

3. การระบุสาเหตุของปัญหา (Identity causes of performance problems and/or opportunities) เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้ว หลังจากนั้นให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

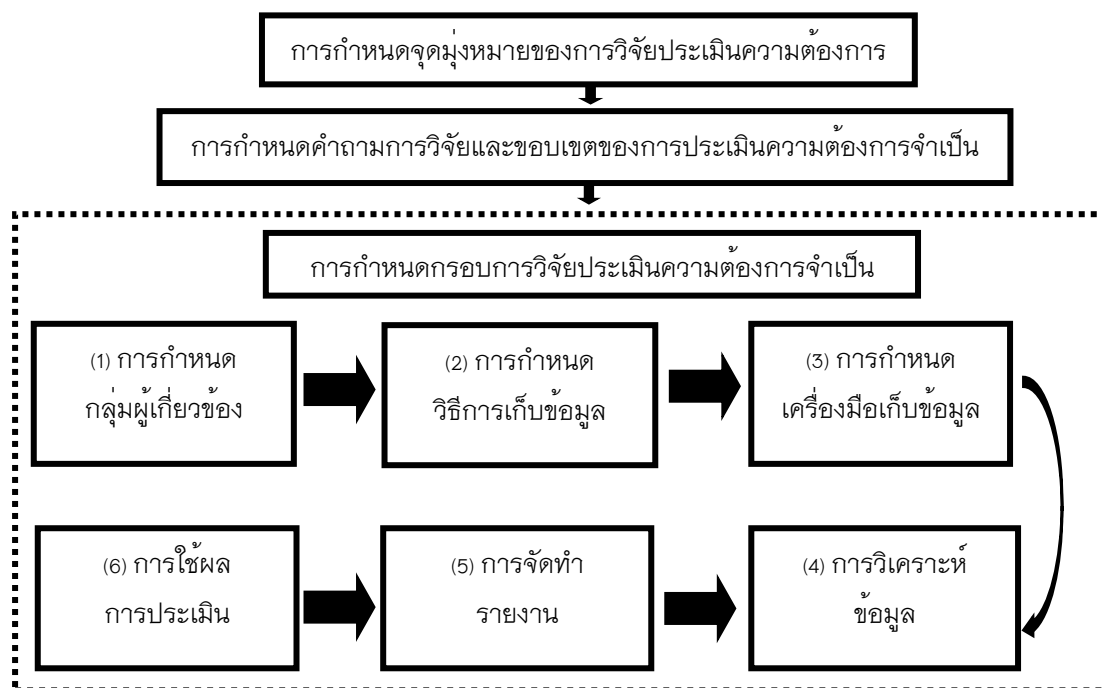
4. การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ (identify possible solutions and growth opportunities) เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อไป
 สุวิมล ว่องวานิช (2562, หน้า 105) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถแบ่ง ออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นและขั้นการออกแบบการประเมินเกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมิน ความต้องการจำเป็นการวางแผนการดำเนินงาน ด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีกานำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผลประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้จะ พบว่ามีการเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น โดยมีได้มีการดำเนินงานที่หยุดอยู่เพียงขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของการวางแผนงานจนถึงขั้นการใช้ประโยชน์สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกในการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น โดยอธิบายเหตุผลสำคัญที่ต้องทำการวิจัยผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อจุดมุ่งหมายใด เพื่อคนกลุ่มใด จากนั้นกำหนดคำถามการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งคำถามจะ

ช่วยในการกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งจุดมุ่งหมายรวมถึงคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัยในการกำหนดกรอบ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่างๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่ม ผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน สามารถแสดงดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการประเมิน
ความต้องการจำเป็น

2.6 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็นใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวม และอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นมีข้อดีหลายประการ ประการแรก ผู้ตอบมีความสามารถในการอ่าน เข้าใจความหมายของข้อความหรือคำถามที่ถาม ประการที่สอง ผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้พอจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจ

และตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่างซื่อสัตย์ (Wolf, 1998 อ้างถึงใน สุกิมล ว่องวานิช , 2558)

1.1 ลักษณะของแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วย

1.1.1 ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัย

1.1.2 มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

สมบูรณ์

1.1.3 สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายในเวลาและทรัพยากร

ที่เหมาะสม

1.2 ประเภทของแบบสอบถามธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการศึกษา

โดยใช้แบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงหรือข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น จึงมีการเรียกแบบสอบถามให้มีความเฉพาะเจาะจง 2 แบบ คือ

1.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการ

เก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไป พฤติกรรมการปฏิบัติตน เป็นต้น

1.2.2 แบบวัดความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้น

การเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ประเภทของคำถามสอบถาม

1.3.1 คำถามปลายปิด (Close – ended question) หรือคำถาม

แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยข้อความหรือคำถามและกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือก โดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบ

1.3.2 คำถามปลายเปิด (Open – ended Question) ประกอบด้วย

คำถามที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้งกว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบ ที่สำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคล หรือระดับองค์กร ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับ จะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงาน ขององค์กรมากกว่าการพัฒนารายบุคคล สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถาม คือ ชุดคำถามที่ได้เตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่าง ประชากรที่เป็นตัวแทนของ ประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบ ได้ 2 แบบ คือ

1.3.2.1 รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single-response Format)

เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับปัญหา สภาพที่เป็นอยู่หรือระดับของสิ่งที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้คำตอบเพียงชุดเดียวซึ่งคำตอบที่ได้ คือ ความต้องการจำเป็น แล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดี และนิยมใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มนักประเมิน รู้จักกันโดยทั่วไปเพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อยเก็บข้อมูลได้ง่าย มีความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กันค่อนข้างมากอาจทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ (Witkin, 1984 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2558, หน้า 105) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการตอบสนองเดี่ยวเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดความ

1.3.2.2 รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response Format)

เป็นคำถามชุดเดียวกัน แต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงานในสภาพจริงและระดับสภาพที่พึงประสงค์ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบข้อมูลสองชุด ซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถามการตอบสนองเดี่ยว

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้ให้ข้อมูล สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นระบบจะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างระดับกลางและการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ ข้อมูลที่ได้สามารถระบุความต้องการจำเป็นที่ได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่ม มีประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึจากสภาพที่เป็นอยู่ได้อย่างเต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา เพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นและการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนองเดี่ยว และรูปแบบการตอบสนองคู่ มีแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละ

เทคนิคซึ่งทุกวิธีดำเนินการที่สายคล้องกัน คือ การให้คะแนนความสำคัญตามลำดับวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งการสร้างเครื่องมือจะต้องมีความชัดเจนในสิ่งมุ่งหวังเพื่อ เชื่อมโยงมโนทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรม ต้องพิจารณาเครื่องมือ รูปแบบคำถาม ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

3. บริบทโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดสกลนคร

1. ที่ตั้งและเขตการปกครองของจังหวัดสกลนคร

จังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เป็นที่ราบสูงล้อมรอบด้วยภูเขาและป่าไม้ เส้นรุ้งที่ 16 องศา 45 ลิปดา ถึง 18 องศา 15 ลิปดาเหนือ และเส้นแวงที่ 103 องศา 15 ลิปดาถึง 104 องศา 30 ลิปดาตะวันออก มีขนาดพื้นที่ประมาณ 9,608.76 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 6,003,602 ไร่ ตั้งอยู่เหนือระดับน้ำทะเล 172 เมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 647 กิโลเมตร ทางรถยนต์ห่างจากสะพานมิตรภาพไทย-ลาวแห่งที่ 2 จังหวัดมุกดาหาร ประมาณ 120 กิโลเมตร และสะพานมิตรภาพไทย-ลาวแห่งที่ 3 จังหวัดนครพนม ประมาณ 90 กิโลเมตร ซึ่งเป็นเขตแดนระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จังหวัดสกลนครมีอาณาเขตติดต่อกับเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ จรดอำเภอเฝ้าไร่ อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย, อำเภอพรเจริญ อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ, อำเภอนาทม อำเภอสรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก จรดอำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอนาแก อำเภอวังยาง อำเภอปลาปาก อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ จรดอำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร, อำเภอนาคู อำเภอเขาวง อำเภอสมเด็จ อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์, อำเภอวังสามหมอ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันตก จรดอำเภอไชยวาน อำเภอหนองหาน อำเภอทุ่งฝน อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

2. การปกครอง

จังหวัดสกลนครแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 18 อำเภอ 125 ตำบล 1,520 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 1 แห่ง เทศบาลตำบล 65 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 74 แห่ง

3. ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีอยู่ทั้งหมด 3 เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เขต 2 และเขต 3 มีสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 615 แห่ง มีรายละเอียด ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 175 โรงเรียน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 255 โรงเรียน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 182 โรงเรียน

4. แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสกลนคร

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สกลนครเป็นจังหวัดที่มีคุณภาพการศึกษา พัฒนาศักยภาพคนทุกวัย
สู่ท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
สู่ระดับชาติ
2. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อทรัพยากรมนุษย์ให้
สอดคล้องกับความต้องการของชาติเพื่อรองรับสู่สากล
3. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนาท้องถิ่น
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วม
ของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียน นักศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานสากล
2. ประชาชน มีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. องค์กร และหน่วยงานทางการศึกษา มีระบบบริหารจัดการที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่มาตรฐานสากล
4. องค์กรเอกชน ประชาชน และครอบครัว มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ
2. การพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดผลและการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา
4. ผลิตและพัฒนากำลังคนรวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ
5. สร้างโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
7. สกลนครเมืองแห่งการพัฒนาการเกษตรผสมผสานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเกษตรทฤษฎีใหม่
8. สกลนครเมืองแห่งการพัฒนาการเกษตร พืชสมุนไพร เกษตรปลอดภัย การค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
9. สกลนครเมืองแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการแข่งขัน

จากบริบททั่วไปและบริบทด้านการศึกษาจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนมีส่วนในการสอนและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากำลังคนของจังหวัดสกลนครให้มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพกำลังคนนั้น เริ่มจากการพัฒนาการศึกษา การมีภาวะ

ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ครูผู้สอนมีสื่อ นวัตกรรม ที่ทันสมัยหรือเครื่องมือที่สามารถแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียนหรือพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้เป็นคนดี สิ่งสำคัญในกระบวนการขับเคลื่อนด้านการศึกษา คือ ความร่วมมือ จากทุกฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นเอง

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาผู้ศึกษาในฐานะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จึงได้ศึกษา การจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปปรับปรุงการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสต่อไป

5. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

เป็นที่ยอมรับว่าปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยได้พัฒนา เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศมากขึ้นตามลำดับ แนวโน้มของ สังคมกำลังพัฒนา เข้าสู่ความเป็นอุตสาหกรรมและการบริการ วิถีชีวิตในสังคมเป็นวง กว้าง สภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงจำเป็นต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ และทักษะพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่าง เหมาะสม พิวราตี ลินธุศิริ (2553, หน้า 24 – 32) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า

5.1 ความเป็นมาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เกิดขึ้นจากโครงการนำร่อง ขยายการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นผลจากการที่รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะขยายการศึกษาขั้น พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นจึงถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยเริ่มเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2530 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กรมสามัญศึกษาดำเนินโครงการขยายโอกาส ทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตพื้นที่ชนบทยากจน 38 จังหวัดและเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2530 เห็นชอบในหลักการ การขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานออกไปจนถึงระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น โดยวิธีการไม่บังคับ ต่อมาเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2531 ได้เห็นชอบ ให้โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 38 จังหวัดออกไปให้ ครอบคลุมโรงเรียนที่อยู่ในเขตทุรกันดารด้วย และเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2532 เห็นชอบ ให้ดำเนินการตามสาระสำคัญของรูปแบบ และวิธีการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อจากนั้น เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2532 เห็นชอบให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนดำเนินงานตาม โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นนอกระบบโรงเรียน

ซึ่งเป็นผลทำให้อัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50.89 แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาความต้องการโดยเฉพาะตลาดแรงงานมีแนวโน้มความต้องการแรงงานพื้นฐานที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณาหายุทธศาสตร์ในการเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว และได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาภายใต้โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ โดยเปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่และมีบุคลากรผู้สอนเพียงพอ จำนวน 119 โรงเรียนทั่วประเทศใน 73 จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 เป็นต้นมา ซึ่งการดำเนินการเพื่อตอบสนองนโยบายเร่งรัดการขยายโอกาสทางการศึกษาดังกล่าว เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 ที่เห็นชอบในหลักการที่กระทรวงศึกษาธิการ

5.2 นโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา

นโยบายทางการศึกษาและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการขยายโอกาสทางการศึกษา การศึกษานับว่าเป็นกลไกสำคัญในการทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งการพัฒนาตน พัฒนาสังคมและพัฒนาอาชีพ บุคคลใดที่ได้รับการศึกษามากย่อมมีโอกาสและความสามารถที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าเช่นเดียวกัน

ดังนั้น การยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของคนในชาติ จึงไม่ได้สิ่งที่พึงจะคิดขึ้นตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แต่เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลและดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องเสมอมา ซึ่งรัฐบาลมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาและขยายโอกาสให้ทั่วถึงคนทุกคน ทุกกลุ่มเพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถเต็มศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และจัดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติตลอดจนการปรับปรุงการจัดการศึกษาทุกระดับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโดยใช้การศึกษาเป็นสื่อสร้างเสริมความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสนับสนุนการค้นคว้าการวิจัยในศิลปวิทยาการ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

5.3 การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาส

การดำเนินงานของโรงเรียนโดยให้จัดการศึกษาในลักษณะให้ตอบสนองของผู้เรียนที่ต้องการเรียนที่ต้องการเรียนต่อจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยให้ขยายโอกาสทางการศึกษาในชนบทให้มากเป็นพิเศษมุ่งเน้นให้นักเรียนที่ไม่ได้เข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่อยู่ห่างไกลในชนบท การเรียนการสอนเน้นการฝึกทักษะพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพและเมื่อนักเรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ ตลอดจนการใช้แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและให้สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพทางสังคม เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม ใฝ่รักและต้องการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ดีขึ้น ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1. อาคาร สถานที่ไม่เพียงพอ โรงเรียนยังขาดอาคารเรียนอาคารประกอบตลอดจนห้องจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน เช่น ห้องทดลองวิทยาศาสตร์ บางโรงเรียนมีพื้นที่ทางการเกษตรไม่เพียงพอสำหรับใช้ในการเรียนการสอน
2. วัสดุครุภัณฑ์บางประเภทยังขาดแคลน เช่น โต๊ะ เก้าอี้สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งต้องขอยืมจากโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ นอกจากนี้บางโรงเรียนยังขาดแคลนครุภัณฑ์สำนักงานที่จำเป็น เช่น เครื่องโรเนียว เป็นต้น
3. อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน มีจำนวนไม่เพียงพอ เช่น คู่มือครู แบบเรียน หนังสือค้นคว้าเพิ่มเติม หนังสืออ่านประกอบ นอกจากนี้ยังพบว่าอุปกรณ์ในบางประเภท เช่น เครื่องกีฬา สารเคมีสำหรับใช้ทดลองในห้องวิทยาศาสตร์ อุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติในวิชาอาชีพ และโสตทัศนอุปกรณ์ ยังมีปริมาณไม่เพียงพอ
4. บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ และวุฒิสภาวิชาเอกไม่ตรงกับวิชาที่สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรายวิชาบังคับ เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษนอกจากนั้นยังขาดแคลนครูที่มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในสายอาชีพ
5. งบประมาณได้รับช้าและมีจำนวนไม่เพียงพอใช้จ่ายในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ รวมทั้งงบประมาณในการจัดอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานด้วย
6. การประชาสัมพันธ์เพื่อชักจูงเด็กเข้าเรียนต่อทำได้ไม่ครอบคลุมอำเภอและขาดการประสานงานและวางแผนร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในพื้นที่

7. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ฐานะยากจน ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และต้องการให้เด็กช่วยงานบ้านผู้ปกครอง บางคนในท้องถิ่นนิยมส่งบุตรหลานไปทำงานหารายได้ช่วยครอบครัว

สรุปได้ว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เกิดขึ้นจากโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นผลจากการที่รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นจึงถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การศึกษานับว่าเป็นกลไกสำคัญในการทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งการพัฒนาตน พัฒนาสังคมและพัฒนาอาชีพ การดำเนินงานของโรงเรียนโดยให้จัดการศึกษาในลักษณะให้เปล่า สนองผู้เรียนที่ต้องการเรียนที่ต้องการเรียนต่อจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยให้ขยายโอกาสทางการศึกษาในชนบทให้มากเป็นพิเศษมุ่งเน้นให้นักเรียนที่ไม่ได้เข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่อยู่ห่างไกลในชนบท การเรียนการสอนเน้นการฝึกทักษะพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพและเมื่อนักเรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ ตลอดจนการใช้แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและให้สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพทางสังคม เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม ใฝ่รักและต้องการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ดีขึ้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.1.1 การวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ณิรนุช แก้วบัวสา (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูที่มีเพศ

ต่างกัน วุฒิทางการศึกษาต่างกัน ขนาดโรงเรียนต่างกัน ระดับชั้นเรียนที่สอนต่างกัน
 ประสพการณ์การทำงานต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะหลัก
 และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันสวนครู
 ที่สอนในโรงเรียนต่างอำเภอกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ
 สายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสาย
 งาน ผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เป็นจุดด้อยมี 2 ด้าน
 ได้แก่ ด้านสมรรถนะวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านสมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ

กรกต ขาวสะอาด (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหาร
 สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับ
 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
 และ 3) วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
 ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับ
 มากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเอง
 การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการวิเคราะห์
 สังเคราะห์ 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ระดับมาก ทั้งในภาพรวมและ
 รายด้าน เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนร่วมมือกับ
 ผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมี
 ระบบ และ 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์
 การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
 ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยสามารถรวมกันทำนายได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงนภา เกียรติเมธี (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง
 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ
 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ประชากรที่ใช้ในการ

วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในอำเภอสองพี่น้อง จำนวน 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูหัวหน้ากลุ่มงาน 3) ครูรวมผู้ให้ข้อมูล 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ตามหลักการสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ภคินี มีวารา (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา เมื่อจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศ และประสบการณ์ต่างกัน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทฤศยา สุขสำราญ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครื่องมือการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี 21 โรงเรียนขยายโอกาส เครื่องมือการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี 21 โรงเรียนขยายโอกาส เครื่องมือการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี 21 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับสุดท้ายด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สิ้นสุดวาระปีที่ 21 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิชามญช์ ลาวชัย (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ การเจรจาต่อรอง การให้ข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การวางแผน กำลังคน การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การสรรหา การนำเข้าสู่หน่วยงาน และการคัดเลือก 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกชัย มดแสง (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

และด้านการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพัฒนาตนเอง 2) ผลการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีอายุ และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1.2 การวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

ณัฐวิภา ลาสงยาง (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความเสมอภาค รองลงมาคือ ด้านหลักการรับผิดชอบส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักการกระจายอำนาจ และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักมุ่งฉันทามติ รองลงมาคือ ด้านหลักประสิทธิภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม 2) ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักมุ่งฉันทามติ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักประสิทธิผลด้านหลักประสิทธิภาพและด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักการรับผิดชอบต่อ ด้านหลักความเสมอภาค 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 พบว่า ประเด็นที่สำคัญ คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ตลอดจนมีหลักการกระจายอำนาจ

วิทยา ศิริกุลไพศาล (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 พบว่า 1) สภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่เป็นจริงภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้ ดังนี้ 1) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านการบริหารองค์กร 5) ทักษะการบริหารงานบุคคล 6) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร

ฉันทยาภรณ์ สังข์เมือง (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เท่ากับ 0.318 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนงานวิชาการ ด้านการวัดประเมินผลและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตามลำดับ และด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและด้านส่งเสริมและสนับสนุนนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ

พิตรพิบูล มนทาน้อย (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถจัดลำดับก่อนหลังได้ โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีวิสัยทัศน์ 5) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 2 โรงเรียน ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับครูหรือบุคลากรเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม มีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น มีการทำงานเป็นทีมทำงานแบบพี่แบบน้อง ทำงานเป็นระบบตามสายงานรับผิดชอบ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และ 3) การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของทุกภาคส่วนอย่างชัดเจน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

4.2.1 การวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

Ramsay (1991, p. 259) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและสมรรถนะของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของคณะครูมีผลวิจัยคือ โรงเรียนที่ใช้หน่วยตัวอย่างการวิจัยมีบรรยากาศแบบเปิดมาก แต่กลุ่มโรงเรียนมีครูใหญ่จัดตั้งขึ้นแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน ด้านบรรยากาศการสั่งการสั่งการ

แตกต่างกัน ตามแบบการสั่งการเป็นบรรยากาศที่ครุ่นให้เกิดการสั่งการสูงแต่ครูใหญ่ใน
แง่การสั่งการแตกต่างกัน ตามแบบการสั่งการเป็นบรรยากาศที่ครุ่นให้เกิดการสั่งการสูง
แต่ครูใหญ่เข้าควบคุมพฤติกรรมภายในโรงเรียนโดยส่วนรวมลงไป การสั่งการพบว่า
มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการวางแผนและการจัดองค์การและการมอบหมายงาน
ให้ทำแทน

Marmon (2002, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะ
หลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา พบว่า สมรรถนะ
หลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนด
จำนวน 18 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการบริหาร 2) สมรรถนะด้านการรับ
บุคคล 3) สมรรถนะด้านการแนะนำหลักสูตรทั่วไปหลักสูตรพิเศษ 4) สมรรถนะด้านการ
ระดมทรัพยากรสนับสนุนการบริหารจัดการ 5) สมรรถนะด้านการติดตามและประเมินผล
6) สมรรถนะด้านการจัดทำของบประมาณ 7) สมรรถนะด้านสารสนเทศ 8) สมรรถนะ
ด้านสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ 10) สมรรถนะด้าน
วิสัยทัศน์ระดับสากล 11) สมรรถนะด้านการจูงใจ 12) สมรรถนะด้านการวางแผน
13) สมรรถนะด้านการกำหนดทิศทาง 14) สมรรถนะด้านการพัฒนาวิชาชีพ 15) สมรรถนะ
ด้านสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 16) สมรรถนะด้านการสรรหา 17) สมรรถนะด้านการ
สอน และ 18) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี

Ozcelik and Ferman (2006, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะที่
เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงาน
ในประเทศตุรกีบทความนี้เป็นการศึกษาตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) ในองค์การ รวมทั้งการ
ทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ
จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะใหม่
ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะ
ได้ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์การต่าง ๆ สิ่งที่น่าสนใจ
ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล
และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศอย่างไรก็ตาม
หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจน
สามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์การและบุคคล

Scott (2005, pp. 118 – 119) ได้ศึกษาสมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารโดยทำการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 35 คน และครู 117 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อว่าสมรรถนะความเป็นผู้นำทุกด้าน มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี แต่ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของการเป็นผู้นำกลุ่มอาจารย์ใหญ่และกลุ่มครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร แต่ครูประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษาที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

Kenneth (2010, pp 309 – 330) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อเพิ่มคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบการพัฒนาวิชาการที่เป็นระบบและการดำเนินการตามและการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเป็นประจำอยู่เสมอ ย่อมส่งผลต่อคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นเป็นลำดับ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการ จัดทำให้ได้ทรัพยากรมาบริหารอย่างประหยัด บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและ ได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมาย 2) การพัฒนาตนเอง เป็นการหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 3) การทำงานเป็นทีม เกิดการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมาย เดียวกันและสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ 4) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นความคิดที่สามารถหาความสำคัญ ความสัมพันธ์และวิเคราะห์หลักการของสิ่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล แล้วนำมาผสมผสานรวมกันอย่างกลมกลืน 5) การสื่อสารและการจูงใจ ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน

ข่าวสารที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและ
ปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสารมาเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์
ที่ต้องการ 6) การมีวิสัยทัศน์ เป็นการแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การ
เปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจกว้าง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สามารถมองเห็น
วิถีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. คุณสมบัตินของผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน
จังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,233 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 188 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,045 คน จากทั้งหมด 188 โรงเรียน กลุ่ม
สารสนเทศ (สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, เขต 2 และ เขต 3,
2565, ออนไลน์)

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	รวมทั้งหมด
เมืองสกลนคร	-	21	-	21
กุสุมาลย์	-	5	-	5
เต่างอย	-	5	-	5
โคกศรีสุพรรณ	-	6	-	6
โพนนาแก้ว	1	11	-	12
ภูพาน	1	7	-	8
กุดบาก	1	7	-	8
สว่างแดนดิน		13	1	14
พังโคน	-	5	-	5
พรรณานิคม	-	14	-	14

ตาราง 2 (ต่อ)

อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	รวมทั้งหมด
วาริชภูมิ	-	5	-	5
สองดาว	-	8	-	8
นิคมน้ำอูน	-	3	-	3
เจริญศิลป์	-	12	-	12
วานรนิวาส	2	24	-	26
คำตากล้า	-	6	-	6
อากาศอำนวย	-	18	-	18
บ้านม่วง	-	12	-	12
รวม	5	183	1	188

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน และครูผู้สอน จำนวน 267 คน จากโรงเรียน 89 โรงเรียน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน (Simple Random Sampling)

1.2.1 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ออกเป็น 3 เขต ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2565)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	จำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัด สพ.สกลนคร เขต 1	65
สังกัด สพ.สกลนคร เขต 2	61
สังกัด สพ.สกลนคร เขต 3	62
รวม	188

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่าย ด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้

1.2.2.1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 65 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 31 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 47

1.2.2.2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 51 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 29 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 57

1.2.2.3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 62 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 29 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 47

1.2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 47 จาก 65 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 31 คน

1.2.3.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 47 จาก 62 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 29 คน

1.2.3.3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 47 จาก 62 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 29 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 29 คน

1.2.3.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 267 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 31 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 93 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 29 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 87 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 29 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 87 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน

1.2.5 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คนและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 267 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 356 คน

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)	จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1. เมืองสกลนคร	21	10	10	30	40
2. กุสุมาลย์	5	2	2	6	8
3. เต่างอย	5	2	2	6	8
4. โคกศรีสุพรรณ	6	3	2	9	11
5. โพนนาแก้ว	12	6	6	18	24
6. ภูพาน	8	4	4	12	16
7. กุดบาก	8	4	4	12	16
รวม	65	31	31	93	124

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)	จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1. สว่างแดนดิน	14	7	7	21	28
2. พังโคน	5	3	3	9	12
3. พรรณานิคม	13	6	6	18	22

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)	จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
4. วาริชภูมิ	5	3	3	9	12
5. เจริญศิลป์	10	5	5	15	20
6. สองดาว	8	4	4	12	16
7. นิคมน้ำอุ่น	2	1	1	3	4
รวม	65	29	29	87	116

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)	จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1. วานรนิวาส	26	13	13	39	52
2. อากาศอำนวย	12	6	6	18	22
3. คำตากล้า	7	3	3	9	12
4. บ้านม่วง	17	7	7	21	28
รวม	62	29	29	87	116

ตาราง 7 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ ของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	
1. เมืองสกลนคร	1. ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	1	3	4
	2. บ้านโคกกองสมิตรวิทยาคาร	1	3	4
	3. ศิริราษฎร์วิทยาคาร	1	3	4
	4. บ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ	1	3	4
	5. บ้านหนองไผ่	1	3	4
	6. ชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม	1	3	4
	7. บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	1	3	4
	8. บ้านหนองลาด(ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	1	3	4
	9. บ้านลาดกะเมอ(ครูราษฎร์อุทิศวิทย)	1	3	4
	10. บ้านท่าวัดครูราษฎร์บำรุงวิทย	1	3	4
2. กุสุมาลย์	11. นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	1	3	4
	12. บ้านโพธิ์แพ่งเจียรนวนนทอุทิศ 5	1	3	4
3. เต่างอย	13. บ้านจันทร์เพ็ญ	1	3	4
	14. บ้านนาอามวงคำ	1	3	4
4. โคกศรีสุพรรณ	15. บ้านห้วยหีบวิทยาธาร	1	3	4
	16. บ้านไร่นาดิ	1	3	4
	17. บ้านเหล่าโพธิ์ค้อเหล่าราษฎร์วิทยา	1	3	4
5. โพนนาแก้ว	18. บ้านโนนกง	1	3	4
	19. นาแก้วพิทยาคม	1	3	4
	20. บ้านเชียงสี้อราษฎร์อำนวนย	1	3	4
	21. บ้านนาจาน	1	3	4
	22. บ้านแป้นสามัคคีราษฎร์บำรุง	1	3	4

ตาราง 7 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
5. โพนนาแก้ว(ต่อ)	23. บ้านโพนวัฒนาวิทยา	1	3	4
6. ภูพาน	24. บ้านหลุบเสา	1	3	4
	25. บ้านกปลาชีนาไค้	1	3	4
	26. อนุบาลภูพาน	1	3	4
	27. ชุมชนบ้านสร้างค้อ	1	3	4
7. ภูพาน	28. บ้านกุดแฮดวัฒนราษฎร์ผดุง	1	3	4
	29. ชุมชนบ้านกุดไผ่	1	3	4
	30. บ้านค้อใหญ่	1	3	4
	31. บ้านหนองสะโนราษฎร์รังสฤษดิ์	1	3	4
รวม	31	31	92	124

ตาราง 8 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ ของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
1. สว่างแดนดิน	1. บ้านหนองทุ่ม(พุทธาณูเคราะห์)	1	3	4
	2. บ้านบึงโน	1	3	4
	3. บ้านหนองไผ่	1	3	4
	4. บ้านถ่อน	1	3	4
	5. บ้านงอนหนองพะเนา(มิตรภาพที่ 126)	1	3	4

ตาราง 8 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
1. สว่างแดนดิน (ต่อ)	6. ทรายมูลหนองกุ้งทรายศรีพิทยา	1	3	4
	7. บ้านโพน(เกาะแก้ววิทยา)	1	3	4
2. พังโคน	8. ชุมชนดงม่วงไข	1	3	4
	9. บ้านต้นผึ้ง	1	3	4
	10. บ้านหนองบัว	1	3	4
3. พรรณานิคม	11. บ้านไร่บ้านไฮ	1	3	4
	12. บ้านโนนทรายคำ	1	3	4
	13. บ้านตาลเสี้ยน	1	3	4
	14. บ้านหนองโคกนาคำโนนธาตุ	1	3	4
	15. ชุมชนบดมาดพอกน้อย	1	3	4
	16. บ้านเชิงชุม	1	3	4
4. วาริชภูมิ	17. บ้านตาตุมวง	1	3	4
	18. บ้านหนองลาดวิทยาการ	1	3	4
	19. บ้านกุดตะกาบ	1	3	4
5. เจริญศิลป์	20. บ้านดงบัง (ครุราษฎร์อุทิศ)	1	3	4
	21. บ้านหนองแวงน้อย	1	3	4
	22. บ้านหนองแปน	1	3	4
	23. บ้านเหล่าบ้านถอน	1	3	4
	24. บ้านดงปาก	1	3	4
6. สองดาว	25. จงกลกิตติขจรวิทยา	1	3	4
	26. หนองใสพรเจริญวิทยา	1	3	4
	27. บ้านสีสุกห้วยโง้ง	1	3	4
	28. ชุมชนบ้านท่าศิลา	1	3	4

ตาราง 8 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
7. นิคมน้ำอูน	29. บ้านอูนโคก	1	3	4
รวม	29	29	87	116

ตาราง 9 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ ของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
1. วานรนิวาส	1. บ้านขัวกาย	1	3	4
	2. บ้านสงเปลือย	1	3	4
	3. บ้านหนองปลาหมัดบัวงาม	1	3	4
	4. ชุมชนบ้านโพธิ์ตาก	1	3	4
	5. บ้านนาอวนนอย	1	3	4
	6. บ้านหนองตากวย	1	3	4
	7. ทาศรีโคสวิทยาคม	1	3	4
	8. บ้านหนองม่วง	1	3	4
	9. บ้านนาซอ	1	3	4
	10. บ้านสุวรรณคีรี	1	3	4
	11. ชุมชนขัวสูงสุวรรณค์	1	3	4
	12. บ้านห้วยหินลาด	1	3	4
	13. บ้านทุ่งโพธิ์	1	3	4

ตาราง 9 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
2. อากาศ อำนวนาย	14. บ้านโนนสวรรค์	1	3	4
	15. บ้านดงสาร	1	3	4
	16. บ้านวาใหญ่	1	3	4
	17. บ้านดอนแดงเม่นใหญ่	1	3	4
	18. บ้านเชื่อม	1	3	4
	19. บ้านนาดอกไม้	1	3	4
3. คำตากกล้า	20. ชุมชนพอกใหญ่ไทยสมบูรณ์	1	3	4
	21. บ้านทางาม	1	3	4
	22. บ้านกุดจาง	1	3	4
4. บ้านม่วง	23. ชาวสง่าเจริญวิทย์	1	3	4
	24. ดงหม้อทอง	1	3	4
	25. บ้านหนองกว้างหนองกรุงศรี	1	3	4
	26. บ้านเหล่าผักไล่	1	3	4
	27. ชุมชนบ้านมาย	1	3	4
	28. บ้านพุทธรักษา	1	3	4
	29. บ้านหนองทมท่ากระด้น	1	3	4
รวม	29	29	87	116

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด
 - 2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 - 2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 - 2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการพัฒนาตนเอง
3. ด้านการทำงานเป็นทีม
4. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
5. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

6. ด้านการมีวิสัยทัศน์

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับ ปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับ มาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน

3. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

3.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

3.5.1 อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

3.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.ชรินทร์ เจริญไชย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.5.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหลวง อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร

3.5.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษามีจำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.รัชฎาพร งามภูธร ครูโรงเรียนอนุบาลเต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามฉบับนี้มีค่า เท่ากับ 1.00 ทุกข้อทุกด้านแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยนำไปใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 ชุด โดยจำแนกเป็น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 13 โรงเรียน (แต่ละโรงเรียนเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 3 คน) จำนวน 52 คน

3.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α -Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.54 – 0.92 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.26–0.99 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 รายละเอียดของค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นนำเสนอในภาคผนวก ง

3.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

3.9 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

4.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ได้ทำการพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูล และลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อและรายด้านตามเกณฑ์ที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

5.2 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 5.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; PNI_{modified}) (สุวิมล รวงวาณิช, 2558, หน้า 279) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง สภาพปัจจุบัน (Degree of Success)

นำผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนี PNI_{modified} ของแต่ละข้อรายการโดยข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} มาก แสดงว่ามีความต้องการเป็นระดับสูง มากกว่าข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} น้อย ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง จะต้องให้ความสำคัญและต้องได้รับการแก้ไขก่อน ตามลำดับซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตอบสนองรายการคู่ (Dual response)

5.4 จัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ของความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน
จังหวัดสกลนครอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ของความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน
จังหวัดสกลนครอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ของความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

6.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

6.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน
(Pearson)

6.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 สมมติฐานข้อ 2

6.3.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย กรณี 2 กลุ่ม
ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนใช้การทดสอบค่าทีแบบ 2 กลุ่มที่
เป็นอิสระจากกัน (t – test แบบ Independent Samples)

6.3.2.2 กรณี 3 กลุ่ม ได้แก่ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.3 สมมติฐานข้อ 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; PNI_modified)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านใดมีความต้องการจำเป็นอยู่ 3 ลำดับแรก ผู้วิจัยจะนำสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะวิธีการพัฒนา บัณฑิตดังกล่าว แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทาง การศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.2.1 ดร.นันทปภัทร บรรณัติเจริญโชติ รองผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.2 นายศักดิ์ชัย อินทร์วงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.2.3 นายเกียรติ ชามัชฌิมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทญฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา หรือมีประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.3.1 นายสุพัฒน์ วันดี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโคกกองสหมิตรวิทยาจารย์ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1.3.2 นายสิทธิพร ประทุม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโนนทรายคำ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

1.3.3 นายวงศ์นรินทร์ แก้วฝ้าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดงสาร อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

1.4 ครูผู้สอน วิทญฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษา
ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา หรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า
10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.4.1 นางกฤตพร ประมาชิต ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโพธิ์พัฒนาวิทยา อำเภอโพธิ์นาแก้ว จังหวัดสกลนคร

1.4.2 นายสมหมาย ทิพย์วงษ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโนนทรายคำ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา โดยรวมมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน
ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
PNI	แทน	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
\bar{X}	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F - test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
X ₁	แทน	สภาพปัจจุบันด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
X ₂	แทน	สภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาตนเอง
X ₃	แทน	สภาพปัจจุบันด้านการทำงานเป็นทีม

X ₄	แทน	สภาพปัจจุบันด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
X ₅	แทน	สภาพปัจจุบันด้านการสื่อสารและการจูงใจ
X ₆	แทน	สภาพปัจจุบันด้านการมีวิสัยทัศน์
X	แทน	สภาพปัจจุบันโดยรวมของสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
Y ₁	แทน	สภาพที่พึงประสงค์ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
Y ₂	แทน	สภาพที่พึงประสงค์ด้านการพัฒนาตนเอง
Y ₃	แทน	สภาพที่พึงประสงค์ด้านการทำงานเป็นทีม
Y ₄	แทน	สภาพที่พึงประสงค์ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
Y ₅	แทน	สภาพที่พึงประสงค์ด้านการสื่อสารและการจูงใจ
Y ₆	แทน	สภาพที่พึงประสงค์ด้านการมีวิสัยทัศน์
Y	แทน	สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมของสมรรถนะสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้การทดสอบค่าสถิติที่ (t – test) ชนิด Independent Samples t – test ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD (LSD Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีลำดับแตกต่างกัน” โดยสถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ซึ่งใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ (PNI_{modified}) หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของ
ความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 89 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน และครูผู้สอน จำนวน 267 คน ดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน) (n = 356)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	89	25.00
2. ครูผู้สอน	267	75.00
รวม	356	100.00
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด		
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	124	34.80
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	116	32.60
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	116	32.60
รวม	356	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	92	25.84
2. ระหว่าง 10 – 20 ปี	118	33.15
3. มากกว่า 20 ปี	146	41.01
รวม	356	100.00

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 356 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และครูผู้สอน จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 75

เมื่อจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.84 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.15 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 41.01

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ดังตาราง 11

ตาราง 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.15	0.43	มาก	4.69	0.32	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.10	0.48	มาก	4.76	0.33	มากที่สุด
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.27	0.49	มาก	4.85	0.29	มากที่สุด
4. ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์	4.24	0.47	มาก	4.84	0.31	มากที่สุด
5. ด้านการสื่อสารและ การจูงใจ	4.06	0.45	มาก	4.75	0.29	มากที่สุด
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.22	0.47	มาก	4.85	0.29	มากที่สุด
รวม	4.17	0.42	มาก	4.79	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม
($\bar{X} = 4.27$) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.24$) ด้านการมีวิสัยทัศน์
($\bar{X} = 4.22$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.15$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.10$)
และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X} = 4.06$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม

($\bar{X} = 4.85$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.85$) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.84$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.76$) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X} = 4.75$) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.69$)

ดังนั้น ผลการวิจัยของการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด”

1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน วิทยาดาน ดังตาราง 12 – 17

ตาราง 12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพครบถ้วน และสมบูรณ์	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี	4.20	0.60	มาก	4.76	0.47	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
3. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน	4.01	0.60	มาก	4.61	0.52	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ นำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.79	0.65	มาก	4.52	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา ระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและ แตกต่างอย่างที่ไม่มีใครทำ ได้มาก่อน (Best Practice)	3.73	0.67	มาก	4.46	0.54	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.67	มาก	4.86	0.37	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ	4.10	0.54	มาก	4.85	0.38	มากที่สุด
รวม	4.15	0.43	มาก	4.69	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ

หน้าที่อย่างมีคุณภาพ ครบถ้วน และสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.80$) และอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.41$) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.20$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างที่ไม่มีใครทำได้มาก่อน (Best Practice) ($\bar{X} = 3.73$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.86$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.85$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ครบถ้วน และสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.80$) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.52$) และอยู่ในระดับอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างที่ไม่มีใครทำได้มาก่อน (Best Practice) ($\bar{X} = 4.46$)

ตาราง 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษามี ชั่วโมงเข้าประชุม อบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.61	มาก	4.59	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ประชุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ภายในหน่วยงานที่จัดอย่าง สม่ำเสมอ	4.11	0.60	มาก	4.74	0.71	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ค้นคว้าหาคำความรู้ทาง วิชาการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา ตนเอง พัฒนางานและ พัฒนาวิชาชีพอย่าง สม่ำเสมอ	4.06	0.60	มาก	4.76	0.46	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามี การรวบรวมองค์ความรู้ สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนา งานอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.56	มาก	4.78	0.46	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ผู้ร่วมงาน เพื่อพัฒนา ตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส	4.27	0.65	มาก	4.81	0.43	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ประยุกต์ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานจนเกิดผล สัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	4.08	0.55	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ปรับปรุงแก้ไข พัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง อยู่เสมอ	4.07	0.57	มาก	4.76	0.47	มากที่สุด
รวม	4.10	0.48	มาก	4.76	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงาน เพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{X} = 4.27$) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในหน่วยงานที่จัดอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.11$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมองค์ความรู้สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนา งานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีชั่วโมงเข้าประชุม อบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.00$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก

ที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.85$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงาน เพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{X} = 4.81$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมองค์ความรู้สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.78$) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีชั่วโมงเข้าประชุม อบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.59$)

ตาราง 14 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และหรือเครือข่ายร่วมพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.40	0.59	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน	4.48	0.65	มาก	4.85	0.38	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือ และสร้างสัมพันธภาพอันดีในทีม	4.42	0.66	มาก	4.86	0.38	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ	4.17	0.68	มาก	4.86	0.37	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำตามบทบาทอย่างเหมาะสม	4.19	0.53	มาก	4.86	0.37	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย	4.15	0.52	มาก	4.85	0.37	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่อง ชมเชย กล่าวชื่นชมและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีอันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม	4.30	0.64	มาก	4.85	0.37	มากที่สุด
รวม	4.27	0.49	มาก	4.85	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือและสร้างสัมพันธภาพอันดีในทีม ($\bar{X} = 4.42$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และหรือเครือข่ายร่วมพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.15$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ ($\bar{X} = 4.86$) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำตามบทบาทอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.86$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือและสร้างสัมพันธภาพอันดีในทีม ($\bar{X} = 4.86$) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และหรือเครือข่ายร่วมพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.85$)

ตาราง 15 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยภาวะคุกคาม โอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กร	4.12	0.58	มาก	4.80	0.42	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการคิดวิเคราะห์และ สังเคราะห์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
2. ผู้บริหารสถานศึกษามี การจัดทำแผนงาน/โครงการ รองรับ	4.48	0.65	มาก	4.87	0.36	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินกิจกรรมและ ประเมินผลการแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน โดยนำผล การประเมินไปใช้พัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง	4.13	0.59	มาก	4.83	0.41	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามี การกำหนดองค์ประกอบ ของแผนงาน/โครงการมี ความสอดคล้องสัมพันธ์กัน ทุกองค์ประกอบ และสอดคล้องกับนโยบาย/ ยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์กร	4.17	0.57	มาก	4.84	0.41	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษา แก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ	4.15	0.54	มาก	4.83	0.41	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการคิดวิเคราะห์และ สังเคราะห์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
6. ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน บุคคลและการบริหารทั่วไป ของโรงเรียน	4.19	0.59	มาก	4.85	0.40	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีของโรงเรียนและ รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีของโรงเรียนอย่าง สม่ำเสมอ	4.47	0.64	มาก	4.89	0.36	มากที่สุด
รวม	4.24	0.47	มาก	4.84	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนและรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.47$) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย

ภาวะคุกคาม โอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กร ($\bar{X} = 4.12$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนและรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.89$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ ($\bar{X} = 4.87$) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.85$) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยภาวะคุกคาม โอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กร ($\bar{X} = 4.80$)

ตาราง 16 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ พูด เขียนสื่อสารโต้ตอบในโอกาสต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน	4.08	0.57	มาก	4.80	0.42	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น ผู้นำการอภิปราย และสรุป ประเด็นในการประชุม นำเสนอแนวคิด แสดงความ คิดเห็นในที่ประชุม และใน โอกาสต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	4.15	0.53	มาก	4.85	0.37	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกใช้เทคโนโลยีและ เครื่องมือในการสื่อสารได้ อย่างเหมาะสม	4.10	0.55	มาก	4.77	0.44	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้เทคโนโลยี จัดระบบการนำเสนอ สารสนเทศของหน่วยงานได้ เป็นอย่างดี	4.05	0.52	มาก	4.79	0.43	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายในการสื่อสาร	4.04	0.60	มาก	4.78	0.44	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถโน้มน้าวใจผู้ฟังทั้ง ทางตรงและทางอ้อมด้วย เทคนิคต่าง ๆ	4.03	0.58	มาก	4.76	0.45	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
7. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความรู้ ความสามารถและ ทักษะในการใช้สื่อโซเชียล มีเดีย (Social Media)	3.96	0.56	มาก	4.52	0.53	มากที่สุด
รวม	4.06	0.45	มาก	4.75	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุมนำเสนอแนวคิดแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และในโอกาสต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.15$) ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.10$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ พูด เขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาสต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน ($\bar{X} = 4.08$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย (Social Media) ($\bar{X} = 3.96$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุมนำเสนอแนวคิด แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และในโอกาสต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.85$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูด

เขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาสต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน ($\bar{X} = 4.80$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีจัดระบบการนำเสนอสารสนเทศของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.79$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย (Social Media) ($\bar{X} = 4.52$)

ตาราง 17 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร	4.21	0.60	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด	4.22	0.57	มาก	4.86	0.38	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ / ทิศทางการพัฒนางาน ทันสมัย และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด	4.23	0.55	มาก	4.87	0.37	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
4. ผู้บริหารสถานศึกษามี การกำหนดยุทธศาสตร์ หรือแนวทางการพัฒนา งาน พันธกิจ และ วัตถุประสงค์ในการพัฒนา งานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป็นรูปธรรม	4.15	0.54	มาก	4.86	0.38	มากที่สุด
5. มีการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศ ทางการพัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง	4.18	0.53	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามี แผนงาน/โครงการหรือ กิจกรรมรองรับ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่าง ครอบคลุมและชัดเจน	4.25	0.59	มาก	4.87	0.38	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป	4.31	0.60	มาก	4.82	0.40	มากที่สุด
รวม	4.22	0.47	มาก	4.85	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน
จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมี

วิสัยทัศน์ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ($\bar{X} = 4.31$) ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมรองรับพันธกิจและวัตถุประสงค์ อย่างครอบคลุมและชัดเจน ($\bar{X} = 4.25$) และผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์/ทิศทางการ พัฒนางาน ทันสมัย และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด ($\bar{X} = 4.23$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแนวทางการ พัฒนางาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในการพัฒนางานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป็น รูปธรรม ($\bar{X} = 4.15$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ / ทิศทางการพัฒนางาน ทันสมัย และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด ($\bar{X} = 4.87$) ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมรองรับ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างครอบคลุมและชัดเจน ($\bar{X} = 4.87$) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำ ในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้น สังกัด ($\bar{X} = 4.86$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ($\bar{X} = 4.82$)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที่ (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โดยใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 18 - 19

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน				t	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.37	0.38	4.08	0.42	5.79**	0.000
2. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.35	0.46	4.02	0.46	5.89**	0.000
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.51	0.47	4.20	0.47	5.43**	0.000
4. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.49	0.49	4.16	0.44	5.62**	0.000
5. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.22	0.42	4.01	0.46	3.92**	0.000
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.49	0.48	4.13	0.43	6.39**	0.000
รวม	4.40	0.41	4.10	0.40	6.22**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	สภาพที่พึงประสงค์				t	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.84	0.25	4.65	0.33	5.05**	0.000
2. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.87	0.18	4.72	0.36	4.98**	0.000
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.90	0.20	4.84	0.31	2.08*	0.039
4. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.90	0.21	4.83	0.33	2.51*	0.013
5. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.84	0.22	4.72	0.31	3.97**	0.000
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.91	0.18	4.83	0.31	3.03**	0.003
รวม	4.88	0.16	4.76	0.28	3.60**	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนา

ตนเอง ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน”

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด ดังตาราง 20-23

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.376	2	0.688	3.729*	0.025
	ภายในกลุ่ม	65.121	353	0.184		
	รวม	66.497	355			

ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านการพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.578	2	0.789	3.466*	0.032
	ภายในกลุ่ม	80.348	353	0.228		
	รวม	81.926	355			
3. ด้านการทำงานเป็น ทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.58	2	1.79	7.726**	0.001
	ภายในกลุ่ม	81.797	353	0.232		
	รวม	85.377	355			
4. ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	1.586	2	0.793	3.576*	0.029
	ภายในกลุ่ม	78.26	353	0.222		
	รวม	79.846	355			
5. ด้านการสื่อสาร และการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.864	2	1.932	10.143**	0.000
	ภายในกลุ่ม	67.244	353	0.19		
	รวม	71.108	355			
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3.474	2	1.737	8.132**	0.000
	ภายในกลุ่ม	75.387	353	0.214		
	รวม	78.861	355			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.397	2	1.198	6.876**	0.001
	ภายในกลุ่ม	61.528	353	0.174		
	รวม	63.925	355			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe Method) และ วิธีของ LSD ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดเป็นรายคู่

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา	วิธีการเปรียบเทียบ	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาที่สังกัด	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่สังกัด		
			สพป. สกลนคร เขต 1	สพป. สกลนคร เขต 2	สพป. สกลนคร เขต 3
1. ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	LSD.	\bar{X}	4.08	4.23	4.14
		สพป.สกลนคร เขต 1	4.08	-	-0.15*
		สพป.สกลนคร เขต 2	4.23	-	0.10
		สพป.สกลนคร เขต 3	4.14	-	-
2. ด้านการพัฒนา ตนเอง	LSD.	\bar{X}	4.01	4.18	4.11
		สพป.สกลนคร เขต 1	4.01	-	-0.16*
		สพป.สกลนคร เขต 2	4.18	-	0.07
		สพป.สกลนคร เขต 3	4.11	-	-
3. ด้านการทำงาน เป็นทีม	Scheffes Method	\bar{X}	4.17	4.41	4.25
		สพป.สกลนคร เขต 1	4.17	-	-0.24*
		สพป.สกลนคร เขต 2	4.41	-	0.16*
		สพป.สกลนคร เขต 3	4.25	-	-

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา	วิธีการเปรียบเทียบ	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาที่สังกัด	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่สังกัด			
			สพป. สกลนคร เขต 1	สพป. สกลนคร เขต 2	สพป. สกลนคร เขต 3	
4. ด้านการคิด วิเคราะห์และ สังเคราะห์	LSD.		\bar{X}	4.19	4.34	4.21
		สพป.สกลนคร เขต 1	4.19	-	-0.15*	-0.02
		สพป.สกลนคร เขต 2	4.34	-	-	0.13*
		สพป.สกลนคร เขต 3	4.21	-	-	-
5. ด้านการสื่อสาร และการจูงใจ	Scheffes Method		\bar{X}	3.97	4.21	4.01
		สพป.สกลนคร เขต 1	3.97	-	-0.24*	-0.04
		สพป.สกลนคร เขต 2	4.21	-	-	0.20*
		สพป.สกลนคร เขต 3	4.01	-	-	-
6. ด้านการมี วิสัยทัศน์	Scheffes Method		\bar{X}	4.13	4.36	4.18
		สพป.สกลนคร เขต 1	4.13	-	-0.23*	-0.04
		สพป.สกลนคร เขต 2	4.36	-	-	0.19*
		สพป.สกลนคร เขต 3	4.18	-	-	-
รวม	Scheffes Method		\bar{X}	4.09	4.29	4.15
		สพป.สกลนคร เขต 1	4.09	-	-0.20*	-0.06
		สพป.สกลนคร เขต 2	4.29	-	-	0.14*
		สพป.สกลนคร เขต 3	4.15	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความคิดเห็นมากกว่า
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาที่สังกัด

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.136	2	0.068	0.660	0.517
	ภายในกลุ่ม	36.252	353	0.103		
	รวม	36.387	355			
2. ด้านการพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.158	2	0.579	5.502**	0.004
	ภายในกลุ่ม	37.152	353	0.105		
	รวม	38.310	355			
3. ด้านการทำงาน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.344	2	0.172	2.091	0.125
	ภายในกลุ่ม	29.014	353	0.082		
	รวม	29.358	355			

ตาราง 22 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการคิด วิเคราะห์และ สังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	0.419	2	0.210	2.263	0.106
	ภายในกลุ่ม	32.689	353	0.093		
	รวม	33.108	355			
5. ด้านการสื่อสาร และการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.340	2	0.170	2.032	0.133
	ภายในกลุ่ม	29.509	353	0.084		
	รวม	29.848	355			
6. ด้านการมี วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.293	2	0.147	1.794	0.168
	ภายในกลุ่ม	28.860	353	0.082		
	รวม	29.154	355			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.351	2	0.176	2.678	0.070
	ภายในกลุ่ม	23.151	353	0.066		
	รวม	23.503	355			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe Method) ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาที่สังกัด เป็นรายคู่

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาที่สังกัด	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่สังกัด			
		สพป. สกลนคร เขต 1	สพป. สกลนคร เขต 2	สพป. สกลนคร เขต 3	
		\bar{X}	4.73	4.70	4.84
2. ด้านการพัฒนา ตนเอง	สพป.สกลนคร เขต 1	4.73	-	0.13*	-0.11*
	สพป.สกลนคร เขต 2	4.70	-	-	-0.13*
	สพป.สกลนคร เขต 3	4.84	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด เป็นรายคู่
โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันของสมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ

ครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดโดยรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน”

2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 24 – 25

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2.730	2	1.365	7.557**	0.001
	ภายในกลุ่ม	63.767	353	0.181		
	รวม	66.497	355			
2. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.146	2	1.573	7.049**	0.001
	ภายในกลุ่ม	78.780	353	0.223		
	รวม	81.926	355			

ตาราง 24 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	4.786	2	2.393	10.481**	0.000
	ภายในกลุ่ม	80.591	353	0.228		
	รวม	85.377	355			
4. ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	4.647	2	2.324	10.908**	0.000
	ภายในกลุ่ม	75.198	353	0.213		
	รวม	79.846	355			
5. ด้านการสื่อสารและ การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.994	2	0.497	2.503	0.083
	ภายในกลุ่ม	70.114	353	0.199		
	รวม	71.108	355			
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	4.858	2	2.429	11.586**	0.000
	ภายในกลุ่ม	74.003	353	0.210		
	รวม	78.861	355			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.266	2	1.633	9.504**	0.000
	ภายในกลุ่ม	60.659	353	0.172		
	รวม	63.925	355			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการ

สื่อสารและการจูงใจ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe Method) ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์		\bar{X}	4.09	4.07	4.25
	น้อยกว่า 10 ปี	4.09	-	0.02	-0.17*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.07	-	-	-0.19*
	มากกว่า 20 ปี	4.25	-	-	-
ด้านการพัฒนาตนเอง		\bar{X}	4.04	4.01	4.21
	น้อยกว่า 10 ปี	4.04	-	0.03	-0.18*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.01	-	-	-0.20*
	มากกว่า 20 ปี	4.21	-	-	-
ด้านการทำงานเป็นทีม		\bar{X}	4.04	4.25	4.41
	น้อยกว่า 10 ปี	4.04	-	0.06	-0.20*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.25	-	-	-0.26*
	มากกว่า 20	4.41	-	-	-
ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์		\bar{X}	4.20	4.12	4.37
	น้อยกว่า 10 ปี	4.20	-	0.08	-0.18*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.12	-	-	-0.26*
	มากกว่า 20 ปี	4.37	-	-	-

ตาราง 25 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ด้านการมีวิสัยทัศน์		\bar{X}	4.17	4.09	4.36
	น้อยกว่า 10 ปี	4.17		0.07	-0.19*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.09	-	-	-0.26*
	มากกว่า 20 ปี	4.36	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.13	4.07	4.29
	น้อยกว่า 10 ปี	4.13		0.06	-0.16*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.07	-	-	-0.22*
	มากกว่า 20 ปี	4.29	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปีและระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีและระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหาร
 สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาส ทางการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.278	2	0.639	6.425**	0.002
	ภายในกลุ่ม	35.109	353	0.099		
	รวม	36.387	355			
2. ด้านการพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.907	2	0.453	4.279*	0.015
	ภายในกลุ่ม	37.403	353	0.106		
	รวม	38.310	355			
3. ด้านการทำงาน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.811	2	0.406	5.017**	0.007
	ภายในกลุ่ม	28.546	353	0.081		
	รวม	29.358	355			
4. ด้านการคิด วิเคราะห์และ สังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	0.652	2	0.326	3.548*	0.030
	ภายในกลุ่ม	32.456	353	0.092		
	รวม	33.108	355			
5. ด้านการสื่อสารและ การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.340	2	0.170	2.033	0.132
	ภายในกลุ่ม	29.509	353	0.084		
	รวม	29.848	355			
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.638	2	0.319	3.948*	0.020
	ภายในกลุ่ม	28.516	353	0.081		
	รวม	29.154	355			

ตาราง 26 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.727	2	0.364	5.637**	0.004
	ภายในกลุ่ม	22.775	353	0.065		
	รวม	23.503	355			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์และด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการสื่อสารและการจูงใจพบว่า ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe Method) และวิธีของ LSD ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหาร
 สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์		\bar{X}	4.68	4.62	4.76
	น้อยกว่า 10 ปี	4.68	-	0.05	-0.09
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.62	-	-	-0.14*
	มากกว่า 20 ปี	4.76	-	-	-
ด้านการพัฒนา ตนเอง		\bar{X}	4.73	4.70	4.82
	น้อยกว่า 10 ปี	4.73	-	0.03	-0.09*
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.70	-	-	-0.11*
	มากกว่า 20 ปี	4.82	-	-	-
ด้านการทำงาน เป็นทีม		\bar{X}	4.85	4.79	4.90
	น้อยกว่า 10 ปี	4.85		0.06	-0.06
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.79	-	-	-0.11*
	มากกว่า 20	4.90	-	-	-
ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์		\bar{X}	4.84	4.79	4.89
	น้อยกว่า 10 ปี	4.84		0.05	-0.05
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.79	-	-	-0.10*
	มากกว่า 20 ปี	4.89	-	-	-
ด้านการมีวิสัยทัศน์		\bar{X}	4.83	4.81	4.90
	น้อยกว่า 10 ปี	4.83		0.02*	-0.08*
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.81	-	-	-0.02*
	มากกว่า 20 ปี	4.90	-	-	-

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
รวม		\bar{X}	4.78	4.74	4.84
	น้อยกว่า 10 ปี	4.78	-	0.04	-0.06
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.74	-	-	-0.10*
	มากกว่า 20 ปี	4.84	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีและระหว่าง 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า

20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน”

2.3 ผลของการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน ผลการวิจัยได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 28 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครในภาพรวม

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.69	4.15	0.130	6
2. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.76	4.10	0.161	2
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.85	4.27	0.136	5
4. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.84	4.24	0.142	4
5. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.75	4.06	0.170	1
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.85	4.22	0.149	3
รวม	4.79	4.28	0.119	

จากตาราง 28 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.119) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (PNI_{modified} = 0.170) ด้านการพัฒนาตนเอง (PNI_{modified} = 0.161) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI_{modified} = 0.149) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (PNI_{modified} = 0.142) ด้านการทำงานเป็นทีม (PNI_{modified} = 0.136) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (PNI_{modified} = 0.130)

ดังนั้น สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีลำดับแตกต่างกัน

สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีลำดับแตกต่างกัน

ตาราง 29 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ครบถ้วน และสมบูรณ์	4.80	4.80	0.000	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี	4.76	4.20	0.133	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน	4.61	4.01	0.151	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.52	3.79	0.193	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างที่ไม่เคยทำได้มาก่อน (Best Practice)	4.46	3.73	0.195	1

ตาราง 29 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ มุ่งมั่นในการพัฒนางานที่ รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	4.86	4.41	0.101	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ	4.85	4.10	0.183	3
รวม	4.69	4.15	0.131	

จากตาราง 29 พบว่า ดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าดัชนีความ ต้องการ จำเป็นเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.119) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับดัชนี ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างที่ไม่มีการทำได้มาก่อน (Best Practice) (PNI_{modified} = 0.195) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรม / ทางเลือก ใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน (PNI_{modified} = 0.193) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ (PNI_{modified} = 0.183) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานของ โรงเรียน (PNI_{modified} = 0.151) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี (PNI_{modified} = 0.133) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ อย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.101) และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ครบถ้วนและสมบูรณ์ (PNI_{modified} = 0.000)

ตาราง 30 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนาตนเอง

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีชั่วโมงเข้าประชุม อบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	4.59	4.00	0.147	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในหน่วยงานที่จัดอย่างสม่ำเสมอ	4.74	4.11	0.153	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษา คนควหาองค์ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.76	4.06	0.170	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมองค์ความรู้สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนา งานอย่างต่อเนื่อง	4.78	4.09	0.167	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงาน เพื่อพัฒนาตนเอง ทุกครั้งที่มีโอกาส	4.81	4.27	0.128	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	4.85	4.08	0.190	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่เสมอ	4.76	4.07	0.169	3
รวม	4.76	4.10	0.160	

จากตาราง 30 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.119) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย (PNI_{modified} = 0.190) ผู้บริหารสถานศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (PNI_{modified} = 0.170) ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ (PNI_{modified} = 0.169) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมองค์ความรู้สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.167) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในหน่วยงานที่จัดอย่างสม่ำเสมอ (PNI_{modified} = 0.153) ผู้บริหารสถานศึกษามีชั่วโมงเข้าประชุม อบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ (PNI_{modified} = 0.147) และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงาน เพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส (PNI_{modified} = 0.128)

ตาราง 31 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และหรือเครือข่ายร่วมพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.85	4.40	0.102	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน	4.85	4.28	0.132	4

ตาราง 31 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือและสร้างสัมพันธภาพอันดีในทีม	4.86	4.42	0.100	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ	4.86	4.17	0.164	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำตามบทบาทอย่างเหมาะสม	4.86	4.19	0.158	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย	4.85	4.15	0.167	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่องชมเชย กล่าวชื่นชมและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีอันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม	4.85	4.30	0.127	5
รวม	4.85	4.27	0.135	

จากตาราง 31 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.119) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย (PNI_{modified} = 0.167) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ (PNI_{modified} = 0.164) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำ ตามบทบาทอย่างเหมาะสม (PNI_{modified} = 0.158) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน (PNI_{modified} = 0.132) ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่อง ชมเชย กล่าวชื่นชมและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมส่งเสริม

ความสามัคคีอันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม ($PNI_{\text{modified}} = 0.127$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และหรือเครือข่ายร่วมพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.102$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือและสร้างสัมพันธภาพอันดีในทีม ($PNI_{\text{modified}} = 0.100$)

ตาราง 32 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	I	D	ค่า (PNI_{modified})	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย ภาวะคุกคาม โอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กร	4.80	4.12	0.167	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ	4.87	4.48	0.086	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมและประเมินผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยนำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.83	4.13	0.169	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดองค์ประกอบของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันทุกองค์ประกอบ และสอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร	4.84	4.17	0.160	4

ตาราง 32 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาหรือ พัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค้กร หรืองานในภาพรวมและดำเนินการ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.83	4.15	0.165	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ การบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ของโรงเรียน	4.85	4.19	0.158	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติ การประจำปีของโรงเรียนและรายงาน ผลการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	4.89	4.47	0.094	6
รวม	4.84	4.24	0.142	

จากตาราง 32 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของสมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานในจังหวัดสกลนคร ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ค่าดัชนี
ความต้องการจำเป็นเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.119) โดยเมื่อพิจารณารายชื่อ จึงสามารถ
เรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนิน
กิจกรรมและประเมินผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยนำผลการประเมินไปใช้พัฒนา
งานอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.169) ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย ภาวะ
คุกคาม โอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กร (PNI_{modified} = 0.167) ผู้บริหารสถานศึกษา
แก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค้กรหรืองานในภาพรวมและ
ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (PNI_{modified} = 0.165) ผู้บริหารสถานศึกษามีการ
กำหนดองค์ประกอบของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันทุกองค์ประกอบ

และสอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร (PNI_{modified} = 0.160) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของโรงเรียน (PNI_{modified} = 0.158) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนและรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ (PNI_{modified} = 0.094) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ (PNI_{modified} = 0.086)

ตาราง 33 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ พูด เขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาสต่าง ๆ ให้ผู้อื่น เข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน	4.80	4.08	0.175	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม นำเสนอแนวคิด แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และในโอกาสต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	4.85	4.15	0.169	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้เทคโนโลยี และเครื่องมือในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	4.77	4.10	0.164	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีจัดระบบการนำเสนอสารสนเทศของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	4.79	4.05	0.184	1

ตาราง 33 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายในการ สื่อสาร	4.78	4.04	0.181	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว ใจผู้ฟังทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยเทคนิค ต่าง ๆ	4.76	4.03	0.181	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้ สื่อโซเชียลมีเดีย (Social Media)	4.52	3.96	0.141	7
รวม	4.75	4.06	0.171	

จากตาราง 33 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของสมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ค่าดัชนีความ
ต้องการจำเป็นเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.119) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถ
เรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีจัดระบบการนำเสนอสารสนเทศของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี
(PNI_{modified} = 0.184) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวใจผู้ฟังทั้งทางตรงและทางอ้อม
ด้วยเทคนิคต่าง ๆ (PNI_{modified} = 0.181) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจ
โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายในการสื่อสาร
(PNI_{modified} = 0.181) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ พูด เขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาสต่าง
ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน (PNI_{modified} = 0.175) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น
ผู้นำการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุมนำเสนอแนวคิด แสดงความคิดเห็น

ในที่ประชุม และในโอกาสต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.169$) ผู้บริหารสถานศึกษา
เลือกใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.164$)
และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้สื่อ
โซเชียลมีเดีย (Social Media) ($PNI_{\text{modified}} = 0.141$)

ตาราง 34 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})
ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านการมีวิสัยทัศน์

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	I	D	ค่า (PNI_{modified})	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อน ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร	4.84	4.21	0.149	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการ กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้ สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด	4.86	4.22	0.151	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ / ทิศทาง การพัฒนางาน ทันสมัย และสอดคล้องกับ นโยบายของหน่วยงาน ที่สังกัด	4.87	4.23	0.151	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนางาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในการพัฒนางาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป็นรูปธรรม	4.86	4.15	0.171	1
5. มีการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุง วิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.84	4.18	0.159	2

ตาราง 34 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมรองรับ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างครอบคลุมและชัดเจน	4.87	4.25	0.146	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป	4.82	4.31	0.120	7
รวม	4.85	4.22	0.149	

จากตาราง 34 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.119) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนางาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในการพัฒนางาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป็นรูปธรรม (PNI_{modified} = 0.171) มีการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.159) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ / ทิศทางการพัฒนางาน ทันท่วงที และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด (PNI_{modified} = 0.151) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (PNI_{modified} = 0.151) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร (PNI_{modified} = 0.149) ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมรองรับ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างครอบคลุมและชัดเจน (PNI_{modified} = 0.146) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป (PNI_{modified} = 0.120)

**ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร**

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ 3 อันดับแรก คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมีวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยจึงนำมาหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยนำสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมีวิสัยทัศน์ จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการสื่อสารและการจูงใจดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร...”

(กฤตพร ประมาชิต, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2566)

“...การสื่อสารและการจูงใจ 1) การสื่อสาร คือ ความสามารถในการพูด เขียน และ โต้ตอบใน โอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยผู้ส่งและผู้รับจะต้องนำข่าวสารสื่อสารติดต่อกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน โดยผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ 2) การจูงใจ คือ การชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้เห็นด้วยยอมรับคล้อยตามโดยการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ...”

(สิทธิพร ประทุม, สัมภาษณ์, 4 พฤษภาคม 2566)

“...ความสามารถในการสื่อสาร ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถจูงใจและ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ และคล้อยตาม การเป็นผู้นำในการอภิปราย...”

(สมหมาย ทิพวงศ์ษา, สัมภาษณ์, 4 พฤษภาคม 2566)

“...ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร โดยผู้ส่งและผู้รับจะต้องนำข่าวสารสื่อสารติดต่อกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เกิดความเข้าใจตรงกันในสถานศึกษา...”

(วงศันรินทร์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2566)

“...ความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและการพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ เพื่อเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2566)

“...การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือการใช้การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรรวมทั้งติดต่อกับสื่อสารกับองค์กรอื่น ๆ...”

(ศักดิ์ชัย อินทร์ธิวงศ์, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารสามารถสื่อสารได้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร...”

(กิริติ ชามัชฌิมา, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

“...ความสามารถในการพูด เขียน โต้ตอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้...”

(สุพัฒน์ วันดี, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...ความรู้ทักษะเจตคติค่านิยม แรงขับ แรงจูงใจและบุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและการโน้มน้าวจูงใจ จำเป็นจะต้องมีความสามารถในการ พูด การจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย...”

(นันทปภัทร บรรณดีเจริญโชติ, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...ทักษะความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจจะเป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและการพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ เพื่อเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 27 พฤษภาคม 2566)

ตาราง 35 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	กฤตพร ประเมษิต	สิทธิพร ประทุม	สมหมาย ทิพวงศ์ษา	วงศ์รินทร์ แก้วฝ่าย	สาธิต บุญใบ	ศักดิ์ชัย อินทร์วงศ์	กิริติ ชมชัยนิมา	สุพัทธ์ พันดี	นิพนธ์ประเสริฐประเสริฐ	ไชยภว ภาวะบุตร	ความถี่	ร้อยละ
1. ส่งเสริมให้ผู้บริหาร มีความสามารถในการพูด เขียนสื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. การพูดโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ เพื่อเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9	90
3. ผู้บริหารควรใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่น ๆ						✓					1	10

จากตาราง 35 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ

2. การพูดโน้มน้าวจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ เพื่อเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน

3. ผู้บริหารควรใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่น ๆ

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเอง ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารควรศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ใหม่ ๆ และให้ก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและได้คุณภาพ...”

(กฤตพร ประมาชิต, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2566)

“...การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการเรียนรู้ เพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพระดับที่สูงกว่า...”

(สิทธิพร ประทุม, สัมภาษณ์, 4 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาเพิ่มเติมจากหนังสือตำราต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับผู้อื่นและหาโอกาสศึกษาดูงานในที่ต่าง ๆ...”

(สมหมาย ทิพวงศ์ษา, สัมภาษณ์, 4 พฤษภาคม 2566)

“...ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะพัฒนา
ความรู้ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ความสามารถที่มากขึ้น หรือสูงขึ้นให้
ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยความต้องการของบุคคล
เป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และเป็นความต้องการ
เมื่อสิ่งที่ได้รับนั้นก่อให้เกิดประโยชน์...”

(วงศน์รินทร์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2566)

“...กระบวนการที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองทั้งในด้าน
ความคิด ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติให้เจริญงอกงามขึ้น รวมถึง
มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เพื่อช่วยให้ตนเองมีความสุข เป็นประโยชน์แก่ตนเอง
และสังคม โดยสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพและความสามารถของ
ตนเอง...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2566)

“...ความต้องการที่จะให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้า ทั้ง
ความต้องการความเจริญก้าวหน้าส่วนตัว และการรับรู้ศักยภาพของตนเอง ดังนั้นทุกคน
จึงต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น...”

(ศักดิ์ชัย อินทร์ธวัศ, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

“...การพัฒนาตัวเองจะช่วยให้เราก้าวข้ามผ่านจุดด้อยของ
ตัวเองและศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเวลาที่เราต้องเผชิญปัญหาในอนาคตเราจะได้
เตรียมตัวเพื่อรับมือปัญหาพวกนั้นได้ การเลือกที่จะไม่พัฒนาตัวเองคือการวิ่งหนีปัญหา
ที่พร้อมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทุกเมื่อ...”

(กิริติ ชามัชฌิมา, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

“...การเสริมสร้างความรู้ และการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุง
ตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตน
รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ...”

(สุพัฒน์ วันดี, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...การสร้างความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้นและการพัฒนาความสามารถ ที่ยังไม่ได้พัฒนาของตนเองด้วย ซึ่งเกิดจากการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ...”

(นันทปภัทร บรรณดีเจริญโชติ, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...การพัฒนาตนให้มีศักยภาพในการการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน ภาระงาน ความรับผิดชอบหรือความต้องการของตนเอง โดยอาจพัฒนาจากข้อบกพร่อง หรือพัฒนาต่อยอดความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ซึ่งเกิดจากการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคม อย่างไม่อย่างหนึ่งหรือทุก ๆ ด้าน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 27 พฤษภาคม 2566)

ตาราง 36 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาตนเอง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารยุควิถีใหม่	ศักยภาพ	ประสิทธิภาพ	ความพึงพอใจ	วงศักรินทร์	เป้าหมาย	ดัชนีชี้วัด	การประเมิน	ดัชนีชี้วัด	ดัชนีชี้วัด	ดัชนีชี้วัด	คะแนน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ใหม่ ๆ และให้ก้าวทันเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองจะเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพของดีขึ้น	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	8	80
3. ผู้บริหารควรสะสมความรู้และประสบการณ์ให้ในการทำงานให้มากขึ้น		✓	✓				✓				3	30
4. ผู้บริหารควรพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคมในทุก ๆ ด้าน								✓		✓	2	20

จากตาราง 36 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ใหม่ ๆ และให้ก้าวหน้าเทคโนโลยี
2. ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองจะเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของดีขึ้น
3. ผู้บริหารควรสะสมความรู้และประสบการณ์ให้ในการทำงานให้มากขึ้น
4. ผู้บริหารควรพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคม

ในทุก ๆ ด้าน

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต วางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นขั้นเป็นตอน เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ มีการร่วมกันกับชุมชน ผู้ปกครองในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ...”

(กฤตพร ประมาชิต, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองภาพอนาคตร่วมกับคณะครู และกำหนดนโยบายและภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมีเป้าหมายในอนาคต และมีความเป็นไปได้...”

(สิทธิพร ประทุม, สัมภาษณ์, 4 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุม กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต โดยเริ่มจากการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ แล้ววางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นขั้นเป็นตอน...”

(สมหมาย ทิพวงศ์ษา, สัมภาษณ์, 4 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู บุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ มีการร่วมกัน กับชุมชน ผู้ปกครองในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ต่อไป...”

(วงศันรินทร์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2566)

“...การมองภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร และ กำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทาง ดังกล่าวต้องชัดเจน ท้าทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2566)

“...การมองภาพในอนาคตของหน่วยงานหรือองค์การที่ ผู้บริหารและสมาชิกร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้นโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับ เป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การมีความเป็นไปได้ สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติและ สามารถสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนตรงกันเพื่อที่จะนำ โรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การที่ตั้งไว้...”

(ศักดิ์ชัย อินทร์ธวัช, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

“...ภาพขององค์การในอนาคตที่พึงประสงค์ที่ผู้ร่วมงานและ ผู้บริหารร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นจุดมุ่งหมายขององค์การที่จะดำเนินการไปให้บรรลุ โดยภาพนั้นจะต้องมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษานั้น...”

(กิริติ ชามซ์ฉิมมา, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

“...ภาพที่เกิดจากการมองไปข้างหน้าซึ่งเป็นภาพที่ต้องการจะ เป็นในอนาคต องค์การที่มีวิสัยทัศน์จะมีทิศทางที่ชัดเจนถึงสิ่งที่ต้องการจะเป็นใน อนาคต...”

(สุพัฒน์ วันดี, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มองเห็นและสร้างภาพขององค์การที่พึงประสงค์ในขนาดจากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์...”

(นันทปภัทร บรรณดีเจริญโชติ, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นอย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 27 พฤษภาคม 2566)

ตาราง 37 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการมีวิสัยทัศน์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารยุควิถีใหม่	ดัชนีภาวะ PMCI	ดัชนีภาวะ PMCI	ดัชนีภาวะ PMCI	ดัชนีภาวะ PMCI	ดัชนีภาวะ PMCI	ดัชนีภาวะ PMCI	ดัชนีภาวะ PMCI	ดัชนีภาวะ PMCI	ดัชนีภาวะ PMCI	ดัชนีภาวะ PMCI	ดัชนีภาวะ PMCI	ดัชนีภาวะ PMCI
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายให้ สอดคล้องกับนโยบายทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต	✓		✓			✓	✓			✓	5	50
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรการประชุม วางแผนการ ปฏิบัติงานให้เป็นขั้นเป็นตอน เพื่อการทำงานที่เป็น ระบบ	✓	✓	✓	✓	✓		✓				3	30
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและ เป้าหมายของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน โดยอยู่บน พื้นฐานของความเป็นไปได้		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	7	70

ตาราง 37 (ต่อ)

<p>แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารยุควิถีใหม่</p>	<p>กฤษฎี ประมาชิต</p>	<p>สิทธิพร ประทุม</p>	<p>สมหมาย พงษ์</p>	<p>วงศกรินทร์ แก้ว</p>	<p>สาธิต บุญ</p>	<p>ศักดิ์ชัย อธิ</p>	<p>กิริติ ชน</p>	<p>สุพัฒน์</p>	<p>ดิเรกดิเรก</p>	<p>ชัชวาล</p>	<p>ความ</p>	<p>ร้อยละ</p>
<p>4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบาย ภารกิจ ร่วมกัน</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>		<p>✓</p>				<p>6</p>	<p>60</p>
<p>5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองเห็นวิถีการปฏิบัติและสามารถสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนตรงกันเพื่อที่จะนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การที่ตั้งไว้</p>				<p>✓</p>		<p>✓</p>	<p>✓</p>		<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>5</p>	<p>50</p>

จากตาราง 37 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา ให้มีความชัดเจน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบาย ภารกิจ ร่วมกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบาย ทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองเห็นวิถีการปฏิบัติและสามารถสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนตรงกันเพื่อที่จะนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การที่ตั้งไว้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรการประชุม วางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นขั้นเป็นตอน เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลของการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

4. เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,233 คน แยกเป็นผู้บริหาร 188 คน และครูผู้สอนจำนวน 3,045 คน จากโรงเรียน 188 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) พบว่า ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 344 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 89 คน และครูผู้สอน จำนวน 267 คน ได้จำนวนโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการพัฒนาตนเอง
3. ด้านการทำงานเป็นทีม
4. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
5. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

3.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมี ดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนอ

อาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

3.2.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

3.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ผู้เชี่ยวชาญ

3.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.8-1 แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาอยู่ในระดับดี

3.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

4.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็น เอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับ แบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความ ถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความ สมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ได้ทำการพิจารณา ตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของ ข้อมูลและลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ และรายด้านตามเกณฑ์ที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

5.2 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 5.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 279) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและ

สภาพที่พึงประสงค์โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของ
ความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง สภาพปัจจุบัน (Degree of Success)

นำผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนี PNI_{modified} ของแต่ละข้อ

รายการโดยข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} มาก แสดงว่ามีความต้องการเป็นระดับสูง มากกว่า
ข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} น้อย ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง จะต้องให้
ความสำคัญและต้องได้รับการแก้ไขก่อน ตามลำดับซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
แบบตอบสนองรายการคู่ (Dual response)

4.4 จัดลำดับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ
มากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์
และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และ
อันดับสุดท้าย คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1.1 สภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด

2.2.1 สภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.3.1 สภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์และด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการสื่อสารและการจูงใจพบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ $(PNI_{\text{modified}} = 0.119)$ โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ $(PNI_{\text{modified}} = 0.170)$ ด้านการพัฒนาตนเอง $(PNI_{\text{modified}} = 0.161)$ ด้านการมีวิสัยทัศน์ $(PNI_{\text{modified}} = 0.149)$ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ $(PNI_{\text{modified}} = 0.142)$ ด้านการทำงานเป็นทีม $(PNI_{\text{modified}} = 0.136)$ และอยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ $(PNI_{\text{modified}} = 0.130)$

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยตามลำดับ 3 อันดับแรก คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมีวิสัยทัศน์ สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. สรุปแนวทางการพัฒนาด้านการสื่อสารและการจูงใจดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

1.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร
โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ

1.2 การพูดโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ เพื่อเกิด
ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน

1.3 ผู้บริหารควรใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและ
ติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่น ๆ

2. สรุปแนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเอง ดังตัวอย่างประเด็น
การสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ใหม่ ๆ และให้ก้าวหน้า
เทคโนโลยี

2.2 ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองจะเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพ
ของดีขึ้น

2.3 ผู้บริหารควรสะสมความรู้และประสบการณ์ให้ในการทำงาน
ให้มากขึ้น

2.4 ผู้บริหารควรพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา
และสังคมในทุก ๆ ด้าน

3. สรุปแนวทางการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังตัวอย่างประเด็น
การสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายของ
สถานศึกษาให้มีความชัดเจน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ที่มีส่วน
ได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบาย ภารกิจ ร่วมกัน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับ
นโยบายทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองเห็นวิธีการปฏิบัติและสามารถ
สื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนตรงกันเพื่อที่จะนำโรงเรียน
ให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การที่ตั้งไว้

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรการประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน
ให้เป็นขั้นเป็นตอน เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา มีทักษะความรู้ ความสามารถ แสดงออกถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กระทั่งนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงส่งผลให้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยกับกรกต ชาวสะอาด (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธศญา สุขสำราญ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองสู่ศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองสู่ศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณ์ โหนา (2562, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีจำนวน 6

องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (2) ด้านความรู้ (3) ด้านบุคลิกภาพ (4) ด้านการพัฒนาทีม (5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ (6) ด้านการบริหารบุคคล 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา และส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารงาน มีความรู้ ความสามารถ เทคนิคที่หลากหลายของหลักการในการบริหารงานและเป็นผู้นำองค์กร แสดงออกถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงส่งผลให้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภคินี มีวารธา (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอทางตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอทางตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับวิจัยของเอกชัย มดแสง (2562, หน้า 169) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอทาง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอทาง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องแนวคิดของธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 5) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเชิง

พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลสามารถวัดหรือสังเกต ได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น และหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะได้ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์กรต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศอย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงานและมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 สภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการบริหารจัดการศึกษา มีเทคนิคการบริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบที่ผ่านมาของดวงนภา เกียรติเมธี (2560, หน้า 62) ได้ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการบริหารจัดการศึกษา มีทักษะความรู้ความสามารถ มีเทคนิคที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิพร ประทุม (2565, สัมภาษณ์) ผู้บริหารจะอยู่ในสถานภาพไหน ผู้บริหารสถานภาพนั้นจะต้องความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่าง เป็นระบบ โดยมีการวางแผน กำหนดนโยบายดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ มีการติดตามตรวจสอบรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องมีการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อการศึกษา จัดสรรงบประมาณได้อย่างถูกต้องเป็นระบบ ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมการเรียนของผู้เรียน เลือกรูปแบบบุคลากรและมอบหมายงานได้เหมาะสมกับบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน สร้างความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ครูผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนได้รู้ และให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม นำมาใช้ในการบริหารงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้องกับแนวคิดของสุพัฒน์ วันดี (2565, สัมภาษณ์) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการบริหารงาน รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ กำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการมี

ส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 สภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สมรรถนะของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการบริหารงานทั้งในส่วนของสถานศึกษาและกำลังคนผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ มีการวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สามารถตัดสินใจทันต่อสถานการณ์บนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการบริหารงาน จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฉวีรุช แก้วบัวสา (2558, หน้า 12) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา คือ ชีตความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของตนที่จะแสดงออกเป็นวิถีคิด และพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ เพื่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้านซึ่งผู้บริหารจะต้องอาศัยทั้งเทคนิควิธี และกระบวนการทางการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของพิชามณูชุล ลาวชัย (2562, หน้า 12) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลิกลักษณะของแต่ละคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย

ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไป

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สมรรถนะของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการบริหารงานทั้งในส่วนของสถานศึกษาและกำลังคนผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ มีการวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาที่รองรับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเชื่อมโยงนโยบายทางการศึกษาของรัฐและของกระทรวงให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อได้รับนโยบายจากหน่วยงานส่วนกลางแล้วจะต้องจัดรูปแบบการบริหาร การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนยึดหลักการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563, หน้า 12) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดของบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินงานและปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน สร้างความแตกต่าง สร้างผลงานที่โดดเด่นในใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สัมพันธภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล การจัดการและความเป็นผู้นำ โดยการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จที่เกินกว่าขีดของจำกัดเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ทั้งกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงไกร แสนสุข (2564, หน้า 11) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถในด้าน คุณลักษณะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มโนทัศน์และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกัน จนทำให้บุคคลนั้น สามารถสร้างผลงาน ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหาร

สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 สภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากจะสามารถรู้และเข้าใจในการบริหารการจัดการสถานศึกษาการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เนื่องจากได้รับประสบการณ์จากการพบเจอ สถานการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ทำมาหลายปี การสะสมประสบการณ์ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองที่สะสมมานาน จึงทำให้ความเห็นเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยพัชร์ ทองเดช (2560, บทคัดย่อ) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากจะสามารถรู้และเข้าใจในกระบวนการบริหารการจัดการสถานศึกษาและการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เนื่องจากได้รับประสบการณ์จากการพบเจอสถานการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ทำมาหลายปี การสะสมประสบการณ์ การฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองที่สะสมมานาน จึงทำให้ความเห็นเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภคินี มีวารา (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง

สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ $(PNI_{\text{modified}} = 0.119)$ โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารและการจูงใจมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์ (2557, หน้า 14) ได้กล่าวว่า กระบวนการมนุษย์ส่งสารข้อมูล ความคิด ทักษะคิด อารมณ์ ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นและไม่เป็นภาษาพูดและภาษาเขียน โดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์การส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องแนวคิดกับของไกรศร เจียมทอง (2561, หน้า 9 – 10) ได้กล่าวว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือเข้าใจง่าย ทั้งการพูด การเขียน สามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถเจรจาต่อรอง นำเสนอความคิดได้ทั้งระหว่างบุคคล ระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะ สื่อสารได้ทั้งภาษาไทยภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนอื่น ๆ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชนและองค์กรภายนอกด้วยวิธีและช่องทางที่หลากหลาย โดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร รวมไปถึงสอดคล้องกับแนวคิดของวรรณิา เจริญกุล (2558, หน้า 49) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ให้กระทำกิจกรรม หรือให้มีความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จโดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า หรือปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงานและปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงาน แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็น พลังผลักดันให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของเปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 22 – 23) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้อง

มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ พฤติกรรมในตัวของคุณบุคคลซึ่งถูกกระตุ้น กระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้ตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าหรือพลังภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการแรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากกว่ากระตุ้นอันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่มเป็นต้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ

ในส่วนด้านการพัฒนาตนเอง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร (2554, หน้า 70 - 71) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม เพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเองหรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง ความหมายที่ 1) การพัฒนาตนเองคือการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดง พฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ความหมายที่ 2) การพัฒนาตนเองคือการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกายจิตใจอารมณ์และสังคมเพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน และสอดคล้องแนวคิดของ R. Wayne Mondy & Robert M. Noe (2005, pp. 5 - 6) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ใช่แค่เพียงการฝึกอบรม แต่ยังหมายรวมไปถึงการวางแผนงานอาชีพของแต่ละบุคคลการพัฒนากิจกรรมและการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับที่สาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิฑูรย์ ลิมะไซคีดี (2559, หน้า 297) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ว่าการที่ผู้บริหารทุกระดับและพนักงานทุกคนในองค์กรได้ยึดมั่นเป็น “เป้าหมาย” หนึ่งเดียว เพื่อจะได้รวมแรงรวมใจกันยอมทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างแท้จริง และสอดคล้องแนวคิดของ Beare & Bennis. (2016, p. 29) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่าสามารถทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กรและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรเพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ

โดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์

ในส่วนด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับที่สี่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2554, หน้า 2 - 16) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการสังเคราะห์และการคิดเชิงสังเคราะห์ไว้ คือ การผสมผสานรวมกันอย่างกลมกลืนของส่วนประกอบต่าง ๆ จนกลายเป็นสิ่งใหม่ที่มีเอกลักษณ์ และคุณสมบัติเฉพาะ และสอดคล้องกับแนวคิดของบุญส่ง กรุงชาติ (2561, หน้า 6 - 7) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และการคิดสังเคราะห์ คือ ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์นโยบาย จุดมุ่งหมาย ขอบข่ายงานและระบบงานภายในสถานศึกษา ตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารนั้น สามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้ และสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษา นำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการบริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

ในส่วนด้านการทำงานเป็นทีม มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับที่ห้า บุญส่ง กรุงชาติ (2561, หน้า 6 - 7) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทีมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในการประสานงานและหาแนวทางให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันหรือประสานงานกัน แบ่งหน้าที่การทำงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน ให้โอกาสบุคลากรได้แสดงบทบาทผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbin (2007, p. 258) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นสมาชิกทุกคนที่ทำงานไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัตนภรณ์ มาค่อม (2558, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานรวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่าง

ผู้บริหารสมาชิกขององค์กรตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร รวมทั้งเป็นการบริหารที่มุ่งให้ได้มาซึ่งทรัพยากร และการบริหารการใช้ทรัพยากรนั้นอย่างประหยัด (Economy) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) ตอบสนองต่อเป้าหมาย การพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทาง และสอดคล้องกับแนวคิดของ จตุรพล แสนศิลา (2564, หน้า 36) ได้กล่าวว่า เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร ผู้บริหารจึงต้อง คำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ทำ ออกมาก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด อีกทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังมีความตระหนักที่ดี ในการช่วยเหลือทรัพยากรและทรัพย์สินขององค์กรเสมือนเป็นของตนเอง

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในทางการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยตามลำดับ 3 อันดับแรก คือ ด้านการสื่อสารและ การจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

4.1 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ และ การพูดโน้มน้าวจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ เพื่อเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และ ให้เข้าใจตรงกันและใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูด เพื่อติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่น ๆ

4.2 ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ใหม่ ๆ และให้ก้าวทันเทคโนโลยี พัฒนาตนเองสะสมความรู้และประสบการณ์ให้ในการ ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและได้คุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

4.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายให้ สอดคล้องกับนโยบายทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต และการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ โดยมีการประชุม วางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นขั้นเป็นตอน เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ รวมไปถึงเปิดโอกาส

ให้บุคลากรหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงาน ร่วมกันและผู้บริหารควรสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้าใจเป้าหมายของ สถานศึกษาตรงกันเพื่อที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานหรือองค์การที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ความต้องการจำเป็นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ลำดับที่ 2 ด้านการพัฒนาตนเอง ลำดับที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 4 ด้านการคิดวิเคราะห์และ สังเคราะห์ ลำดับที่ 5 ด้านการทำงานเป็นทีม ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของตนเอง อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการ ยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นรูปธรรม เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารรู้และเข้าใจสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในแต่ละด้านให้ครบถ้วน เพื่อนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามา ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านที่มี ระดับความต้องการจำเป็นมาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการ อย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ในส่วนการวิจัยคุณภาพ ควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนา

คุณภาพโรงเรียน

2.3 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อย่างต่อเนื่อง
เพื่อติดตามผลการนำเอาความรู้ไปใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกต ชาวสะอาด. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหารและสถาบันพัฒนาการชลประทาน. (2557). การบริหาร
มุ่งผลสัมฤทธิ์. นนทบุรี: กรมชลประทาน.
- กীরติกร หนูตอ. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการนำ
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์. (2557). กลยุทธ์การติดต่อสื่อสารขององค์การและ
ผลการดำเนินงาน: หลักฐานเชิงประจักษ์จากพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา
จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกรียงไกร แสนสุข. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2559). อนาคตใหม่ของการศึกษาไทยในยุค Thailand 4.0.
กรุงเทพฯ: ชัดเชสมีเดีย.
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คณินนิตย์ กิจวิธิ. (2560). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็น
ของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จตุรพล แสนศิลา. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคามเขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จริญญา เกษมศรี. (2560). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็น
ของครูในสถานศึกษาศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจริญ ภูวิจิตร. (2558). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอาเซียน. กรุงเทพฯ:
สถาบันพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
- จรี วรธนาเจริญกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยสยาม
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตาม
มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระ รพ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2558). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชุตีมา สุวรรณเพิ่ม. (2558, ออนไลน์). การพัฒนาตนเองมีความสำคัญอย่างไรบ้าง
ก็ต้องการชีวิตที่มีความสุขในสังคม. เข้าถึงได้จาก
<https://www.posttoday.com/lifestyle/365537> สืบค้นเมื่อ: 27 มิถุนายน 2566.
- ชุตีมาพร เซาวน์ไว. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้
ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- ณัชปภา ภัคตรีวิสัย, 2557 “ทักษะการสื่อสารของบุคลากรโรงเรียนด้านทักษะโคราษฎร์
อุปถัมภ์”. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ณัฐชุตตา วิจิตรจามรี, *กระบวนการสื่อสารในองค์การ*, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2558).
- ณัฐฐิภา ลาสงยาง (2564). *ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตาม
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2*. Journal of Buddhist Education and Research:
JBER, 7(2), 77 – 88.
- ณรีนุช แก้วบัวสา. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โตมฤทธิ์ เอื้อกิ่งเพชร. (2563). *การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางการ
พัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนวิถีธรรมแห่ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- दनยพัชร บัญญาธิ. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ดวงนภา เกียรติเมธี. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2554). *การบริหารผลการดำเนินงาน: รวมบทความวิชาการ 100 ปี
รัฐประศาสนศาสตร์ไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองคำ พิมพ์า. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิศากร แสนสุริวงศ์. (2562). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เทื้อน ทองแก้ว. (2558). *สมรรถนะ หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธัญชนก ศิริโสภิตกุล. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นด้านจริยธรรมในการใช้เฟซบุ๊กของวัยรุ่นไทยในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชนพรธ อนุเวช. (2563). *แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉันทยาภรณ์ สังข์เมือง (2565). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล. (2565). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิสัยทัศน์นักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิลลารัตน์ โตมาก. (2557). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นุชสิทธิ์ ฉัตรมงคล. (2559). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน Transformational leadership in globalization to wards sustainable development*. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 3(1), 167 – 182.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญส่ง กรุงเทพฯ. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.
 วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิต มหาวิทยาลััราชภัฏบุรีรัมย์.
- บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. วารสาร
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอัยเอ็ด, 6(2). 206 – 215.
- ปทุมรัตน์ สีฐป. (2560). การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ของโรงเรียน
 ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
 วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ประไพศรี พุดพวง. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏศรีสะเกษ.
- ปรียาภัทร ราชรักษ์. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
 การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏนครปฐม.
- ปานใจ ธารทัศน์วงศ์ (2564). แบบเรียนออนไลน์แบบเปิดเพื่อมหาชน (MOOCs)
 เพื่อการศึกษาไทยหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019.
 วารสารครูสภาวิทยากร, 2(1). 17-21.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2554). Results Based Management: RBM การบริหารมุ่ง
 ผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- เปรมชัย ปิยะศิลป์. (2564). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.
 วิทยานิพนธ์. กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
 สกลนคร. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระมหาสมบุญธมฺมสุโข (ทองแก้ว). (2557). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพ
 การศึกษา. วารสารครูศาสตร์ปริทรรศน์, 1(1). 89 – 102.

- พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชามณูชุลลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิตรพิบูล มนทาน้อย. (2566). ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- พิราวดี สินธุศิริ. (2553). การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภออ่าวลึก
เขตพื้นที่การศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พีรตนย์ จัตูรัส (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรม ของผู้อำนวยการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร
- แพมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร
กรณีศึกษา บริษัท ยูไนเต็ด แสตนด์การ์ดเทอร์มินัล จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์ บธ.ม ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2561). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภคินี มีวาราร. (2560). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา.
วารสารบัณฑิตศึกษา, 1(1), 1 – 11.

- ภาณุวัฒน์ ภาศแก้ว. (2559). *มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภิชาพัชญ์ โทนา. (2562). *รูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้สถานศึกษา นครปฐม ประเทศไทย 4.0*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มานะ ครุฑาโรจน์. (2563). *กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มณฑาทิพย์ เสยงคะ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มารยาท คงเมือง. (2559). *คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เย็นฤดี สอนสุราษฎร์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เยาวพา ภัทรธีรนนท์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ลำพูน: คณะสังคมศาสตร์.
- รัตนภรณ์ มาคุ้ม. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ราณี จินสุทธิ. (2564). *การพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา*. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. 8(2), 375 – 389.
- รินดา พงศ์นะภา. (2564). *สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี 2564*, 281 – 292.

- โรธานา หมู่เก็ม. (2556). *การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลำเทียน เพ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี และคณะ. (2560). *กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21*. นครปฐม: บริษัท เพชรเกษมพรินติ้งกรุ๊ป จำกัด.
- วรภาพร บุญมี. (2563). *องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- วิกานดา จิรพุกทกร. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2563). *ผลการดำเนินงาน*. (ออนไลน์). สืบค้นได้จาก <http://www.srirachanunicipality.com/0307.php>. (เมื่อ 20 มิถุนายน 2566).
- วิทยา ศิริกุลไพศาล (2564). *ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2*. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 299 – 310.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2559). *TQM คู่มือพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์.
- วิระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2556). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ดา แดงถิ่น. (2555). *การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- ศิริพร อัจปักษา. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัด
ราชบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(2), 1251 – 1264.
- ศุภพงศ์ สอนสังข์. (2562). *กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จ
ในอาชีพของนักออกแบบผลิตภัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สดุดี จีระออน. (2561). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ยุคประเทศไทย 4.0 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สมชาย ยอดเพชร และคณะ. (2557). การนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ
การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 16(1).
- สมศักดิ์ ฉัตรประยูร. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
กับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สายชล เทียงแท้. (2559). *จริยธรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม
ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี
เขต 1*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เสาวลักษณ์ พิมพสายทอง. (2562). *แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุจิตรา ถาบันแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุปรียา ไชยชาติ. (2564). ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ในจังหวัดขอนแก่นสังกัดกลุ่มส่งเสริม
การศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น.
วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
9(34), 23 – 31.
- สุทฤตยา สุขสำราญ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส
เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระนองสู่ศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2557). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 30. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(2), 190 – 198.
- สุวรรณนา พงษ์ม่วงพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร. (2554). รายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้า กศน. ตำบล ปี 2554. นครราชสีมา: หจก. มิตรภาพการ.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.
- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2556). ข้อมูลสถิติ. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: พี.เอ. สี่พริ่ง
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 / ตอนที่ 52 ก: 11 มิถุนายน. หน้า 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). อบรมผู้บริหารสถานศึกษา หมวด 4. เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตร. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). สมรรถนะการบริหารงานที่ทำให้องค์กรเกิดการยอมรับ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 1. (2559). รายงานการศึกษาความต้องการจำเป็นในการอบรมพัฒนาของครูในพื้นที่ศึกษาธิการภาค 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2565). สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565. สกลนคร: กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2565). สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565. สกลนคร: กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2565). สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565. สกลนคร: กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579*. กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 1. (2559). *รายงานการศึกษาความต้องการจำเป็นในการอบรม
พัฒนาของครูในพื้นที่ศึกษาธิการ ภาค 1*.
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2555). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2552 – 2553*.
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- หทัยพัชร ทองเดช. (2560). *การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยา
เขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หนึ่งฤทัย มะลิทอง. (2560). *การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหาร
สถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- หาดแก้ว ทองขาว. (2558). *วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อมรรัตน์ ดอนพิลา. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). *การศึกษายุทธศาสตร์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- อาริษา วัฒนครใหญ่. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ในจังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี.
- อิสริยา รัฎฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
(จันทบุรี – ตราด)*. งานนิพนธ์ ปร.ม. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). *การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนา
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เอกพล กาญจนสำเร็จ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับ
ความสำเร็จในการบริหารกิจการลูกเสือ ตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- Aitken, Jame, E., and The Education Review Office. (2015). *Core Competencies for
School Principal*. Available from: <http://www.ero.govt.nz/Publications.htm>
- Bandura, A. (2006). *Guide for Constructing Self-Efficacy Scales*. In F.
Pajares & T. Urdan (Eds.). *SelfEfficacy Beliefs of Adolescents*,
(Vol.5., pp. 307–337). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Bapat and Team. (2015). *A Leadership Competency Model: Describing the Capacity
to Lead*. Available from : <http://www.safiyahsatterwhite.com/wp>
- Beare & Bennis, (2016). “*Creating an Excellent School.*”(New York : Routledge,
Training & Development Journal ,1985), 107.
- Bloom, B.J. Ed. (1979). *Taxonomy of Educational Objectives: Handbook/Cognitive 73
Domain*. London: Longman.

- Broom & Selznick. (1977). *Sociology: A Text with Adapted Reading*. Hoper & Row.
- Bryant, J., & Poustie, K. (2001). *Competencies needed by public library staff*. Bertelsmann: Foundation, Gutersloh.
- Canadian International Development Agency. (1999). *Results Based Management in CIDA: An Introductory Guide to Concept and Principles*. New York: John Wiley and Sons.
- Conger, J.A. (1989). *The charismatic leader: Behind the mystique of exceptional leadership*. San Francisco, CA: Jossey – Bass
- Ennis, R.H. (1985). *A logical Basic for Measuring Critical Thinking Skill, Educational Leadership*. 43 (October, 1985). 45 – 48.
- Good, C.V. (1974). *Dictionary of education(3rd ed.)*. New York: McGraw – Hill.
- Gorton, Richard A. (2003). *School administration and supervision leadership challenges and opportunities (2nd ed.)*. Dubque: Wh. C.Brown
- Haiman, T. Scott, W. & Connor, G. (1971). *Management. Massachusetts: Houghton Mifflin and Coffey*, Robert E.
- Hellriegel, Don, Jackson, Susan E. and Slocum, John W. (2005). *Management: A Competency – Based Approach (10' ed.)*. Singapore: Thomson South Western.
- Kaufman & English. (1981). *Captions, consistency, creativity, and the consensual assessment technique: New evidence of reliability*. *Thinking Skills and Creativity*, 2(2), 96 – 106.
- Kenneth Laudon,C., & Jane Laudon, P. (2000). *Management information systems : Managing the digital firm*. Saddle River: Prenti
- Kenneth Tanner. “*The influence of School Architecture on Academic Achievement,*” *Journal of Education Administration*. 38(3): 309 – 330; April–June, 2010.
- Knezevick, Stephen J. (2002). *Administration of public education (4th ed.)*. New York: Harper & Row.

- Marmon, Dora Heacker. (2002). *Core competencies of professional service providers federally funded education programs*. (Doctoral dissertation). United States Tennessee The University of Tennessee.
- McCaslin, N.L., & Tibeziinda, J.P. (2014). *Assessing target group needs*. Retrieved 19 November, 2020, from www.fao.org/docrep/w5830E/w5830e07.htm
Northouse (2012, p. 29)
- Ozcelik, G. and Ferman, M. 2006. *Compelency Approach to Human Resources Management: Outcomes and Contributions in Turkish Cultural Context*. *Human Resource Development Review*, 5(1)
- Parry, Scott B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Virginia: American Society for Training and Development.
- Ramsay, D.A. (1991). *Empowering leaders*. Kansas City: Sheed & Ward.
- Reviere, & Others. (1996). *The collaborative prescription: Remedy or reverie*. *International Journal of Leadership in Education*, 4(4), 383 – 399.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. 11th ed. New Jersey: Pearson Prentice–Hall.
- Scott, G. (2005). *Educator perceptions of principal technology leadership competencies*. (Doctoral dissertation The University of Oklahoma).
- Spencer, L. M., and Spencer, S. M. (1993). *Competency at Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Thompson. (2011). *Professional learning communities, leadership, and student learning*. *Research in Middle Level Education Online*, 28 (1), 1 – 15.
- Turner. (2002). *The Structure of Sociological Theory*. Hone wood Illinois: Dancy Press.
- Tyler, Dawn E. "Communication Behaviors of Principals at High Performing Title I Elementary Schools in Virginia School Leaders, Communication, and Transformative Efforts." *Journal of Interdisciplinary Leadership* 2, no. 2 (2016): 2 – 16.
- Witkin, B.R. & Altschuld, J.W. (1995). *Planning and Conducting needs assessments. A practical guide*. Thousand Osk, Canada: Sage Publication.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เรื่อง ความต้องการ
จำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ชรินทร์ เจริญไชย
ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.รัชฎาพร งามยงภูธร
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร. นันทปภัทร บรรณัติเจริญโชติ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นายศักดิ์ชัย อินทร์วิวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นายเกียรติ ชามัชฌิมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
6. ว่าที่ร้อยโทสุพัฒน์ วันดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกก่อง
สหมิตรวิทยาคาร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
7. นายสิทธิพร ประทุม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนทรายคำ
อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
8. นายวงศ์นรินทร์ แก้วฝ้าย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงสาร
อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

9. นางกฤตพร ประมาชิต

ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านโพนวัดมนาริทยา

อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร

10. นายสมหมาย ทิพวงศ์ษา

ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านโนนทรายคำ

อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๔๗๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

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

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๔๗๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ชรินทร์ เจริญไชย

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

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๔๗๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

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

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๔๗๐๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙



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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.กานุพงษ์ คำภูษา

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

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๔๗๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๖

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

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๕๗๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๘

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

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตแกะเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตแกะเก็บจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๔๗๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๖

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

๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัษฎา ศรีล้านมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัษฎา ศรีล้านมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๙๐ ๐๐๘๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๗

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

๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๕๗ ๕๗๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๗

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

๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.นันทปภัทร บรรณัติเจริญโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๔๗๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๗

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

๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายศักดิ์ชัย อินทร์ธินวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๔๗๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๗

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

๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายกิริติ ชามขมิมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๔๗๐๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๗



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

๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยโทสุทัศน์ วันดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๕๗๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๗

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

๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสิทธิพร ประทุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๔๗๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๗

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

๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายวงศันรินทร์ แก้วฝ่าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๔๗๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๗

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

๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางกฤตพร ประมาชิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๔๗๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑๓.๑๒/ว ๔๘๗

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

๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสมหมาย ทิพวงศ์ษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลศักดิ์ ทองคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๗ ๔๗๐๘

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน
จังหวัดสกลนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

นายอดุลศักดิ์ ทองคำ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และ 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์

2.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับความสามารถที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่สุด โดยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละช่องให้ครบทั้งสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
แบบสอบถามครั้งนี้

นายอดุลศักดิ์ ทองคำ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทร 085-747-4708

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
- ระหว่าง 10-20 ปี
- มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ข้อ ที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ /ทิศทาง การพัฒนางาน ทันสมัยและสอดคล้อง กับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด											
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนา พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในการพัฒนา งานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป็น รูปธรรม											
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศ ทางการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง											
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ หรือกิจกรรมรองรับ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ประสงค์อย่างครอบคลุมและชัดเจน											
42	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เมื่อ สถานการณ์เปลี่ยนไป											

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 38 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดสกลนคร

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ครบถ้วน และสมบูรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างที่ไม่เคยทำได้มาก่อน (Best Practice)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ดานการพัฒนาตนเอง									
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีชั่วโมงเข้าประชุม อบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในหน่วยงานที่จัดอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาค้นคว้าหาองค์ ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา ตนเอง พัฒนางานและพัฒนาริชาชีพออย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมองค์ ความรู้สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับผู้ร่วมงาน เพื่อพัฒนาตนเองทุก ครั้งที่มีโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ความรู้ใน การปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขพัฒนา ขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม									
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และหรือเครือข่ายร่วมพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือและสร้างสัมพันธภาพอันดีในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำตามบทบาทอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่องชมเชย กล่าวชื่นชมและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีอันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์									
22	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย ภาวะคุกคาม โอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมและประเมินผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยนำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดองค์ประกอบของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันทุกองค์ประกอบ และสอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
28	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนและรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ									
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ พูด เขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาสต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการอภิปรายและสรุปประเด็นในการประชุมนำเสนอแนวคิด แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมและในโอกาสต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีจัดระบบการนำเสนอสารสนเทศของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายในการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวใจผู้ฟัง ทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยเทคนิคต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้สื่อ โซเชียลมีเดีย (Social Media)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์									
36	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อน ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการ กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ต้นสังกัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ / ทิศทางการพัฒนางาน ทันสมัย และ สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ที่สังกัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนางาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในการพัฒนา งานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์/ทิศทางการ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ หรือกิจกรรมรองรับ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ สำคัญอย่างครอบคลุมและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เมื่อสถานการณ์ เปลี่ยนไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสภาพปัจจุบันของความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.630-0.823 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.908	1	0.660
	2	0.731
	3	0.823
	4	0.707
	5	0.783
	6	0.630
	7	0.752
2. ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.680-0.877 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.906	8	0.612
	9	0.754
	10	0.700
	11	0.778
	12	0.877
	13	0.680
	14	0.690
3. ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.678 - 0.848 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922	15	0.732
	16	0.678
	17	0.812
	18	0.808
	19	0.848
	20	0.710
	21	0.725

ตาราง 39 (ต่อ)

สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.682-0.825 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.909	22	0.683
	23	0.694
	24	0.706
	25	0.825
	26	0.770
	27	0.726
	28	0.682
5. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.594-0.805 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910	29	0.791
	30	0.671
	31	0.805
	32	0.728
	33	0.768
	34	0.760
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.639-0.826 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.911	35	0.594
	36	0.684
	37	0.719
	38	0.793
	39	0.826
	40	0.796
	41	0.679
42	0.639	
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครเท่ากับ 0.963		

จากตาราง 39 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.594 – 0.877 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เท่ากับ 0.963 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.908
2. ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.906
3. ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922
4. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ

0.909

5. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.911

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.649 – 0.845 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922	1	0.726
	2	0.649
	3	0.845
	4	0.809
	5	0.817
	6	0.767
	7	0.687
2. ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.582–0.805 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.902	8	0.582
	9	0.723
	10	0.702
	11	0.805
	12	0.760
	13	0.707
3. ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.566–0.847 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.930	14	0.705
	15	0.794
	16	0.566
	17	0.850
	18	0.829
	19	0.847
	20	0.790
	21	0.773

ตาราง 40 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.689-0.859 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.933	22	0.689
	23	0.845
	24	0.859
	25	0.816
	26	0.841
	27	0.760
	28	0.689
5. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.650-0.908 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.931	29	0.707
	30	0.650
	31	0.908
	32	0.876
	33	0.826
	34	0.710
	35	0.797
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.653-0.914 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.952	36	0.653
	37	0.857
	38	0.801
	39	0.854
	40	0.897
	41	0.914
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เท่ากับ 0.971		

จากตาราง 40 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.566 – 0.914 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เท่ากับ 0.98 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922
2. ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.902
3. ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.930
4. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ

0.933

5. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.931
6. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.952

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ตารางค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สภาพปัจจุบัน

		Statistics					
		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X
N	Valid	314	314	314	314	314	314
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1599	4.1978	4.1962	4.1850	4.2471	4.1972
Std. Deviation		.48285	.59133	.52829	.56495	.52107	.51241

ตารางค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สภาพที่พึงประสงค์

		Statistics					
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
N	Valid	314	314	314	314	314	314
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.9137	4.9076	4.9041	4.9089	4.9061	4.9081
Std. Deviation		.23962	.26185	.26719	.26737	.24271	.23618

ตารางการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test

สภาพปัจจุบัน สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
X ₁	Equal variances assumed	20.872	.000	9.056	312	.000	.49685	.05486	.38890	.60480
	Equal variances not assumed			7.814	116.153	.000	.49685	.06358	.37092	.62279
X ₂	Equal variances assumed	1.510	.220	10.724	312	.000	.69215	.06454	.56516	.81915
	Equal variances not assumed			11.294	163.702	.000	.69215	.06128	.57115	.81316
X ₃	Equal variances assumed	11.561	.001	11.673	312	.000	.65695	.05628	.54621	.76768
	Equal variances not assumed			11.132	135.453	.000	.65695	.05901	.54024	.77365
X ₄	Equal variances assumed	11.411	.001	11.265	312	.000	.68517	.06082	.56549	.80484
	Equal variances not assumed			11.186	145.608	.000	.68517	.06125	.56410	.80623
X ₅	Equal variances assumed	7.109	.008	11.127	312	.000	.62639	.05630	.51562	.73716
	Equal variances not assumed			10.935	142.854	.000	.62639	.05728	.51315	.73962
X	Equal variances assumed	9.466	.002	11.524	312	.000	.63150	.05480	.52368	.73932
	Equal variances not assumed			11.041	136.543	.000	.63150	.05719	.51840	.74460

ตารางการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test

สภาพที่พึงประสงค์ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Y ₁	Equal variances assumed	3.242	.073	1.037	312	.300	.03169	.03054	-.02841	.09179
	Equal variances not assumed			1.120	172.794	.264	.03169	.02828	-.02414	.08751
Y ₂	Equal variances assumed	7.943	.005	1.443	312	.150	.04807	.03333	-.01750	.11364
	Equal variances not assumed			1.673	203.870	.096	.04807	.02874	-.00860	.10474
Y ₃	Equal variances assumed	7.638	.006	1.459	312	.146	.04961	.03400	-.01729	.11651
	Equal variances not assumed			1.610	181.391	.109	.04961	.03081	-.01119	.11040
Y ₄	Equal variances assumed	4.718	.031	1.217	312	.224	.04146	.03406	-.02556	.10847
	Equal variances not assumed			1.295	167.209	.197	.04146	.03202	-.02175	.10467
Y ₅	Equal variances assumed	.149	.700	.888	312	.375	.02749	.03095	-.03341	.08840
	Equal variances not assumed			.904	152.754	.367	.02749	.03040	-.03257	.08756
Y	Equal variances assumed	3.217	.074	1.319	312	.188	.03966	.03007	-.01951	.09884
	Equal variances not assumed			1.420	171.685	.157	.03966	.02793	-.01546	.09479

ตารางการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test

สภาพปัจจุบัน ตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
X ₁	Equal variances assumed	3.946	.048	1.612	312	.108	.088	.054	-.019	.195
	Equal variances not assumed			1.615	309.062	.107	.088	.054	-.019	.194
X ₂	Equal variances assumed	2.660	.104	1.889	312	.060	.126	.066	-.005	.256
	Equal variances not assumed			1.889	311.954	.060	.126	.066	-.005	.256
X ₃	Equal variances assumed	5.214	.023	2.216	312	.027	.131	.059	.015	.248
	Equal variances not assumed			2.217	311.986	.027	.131	.059	.015	.248
X ₄	Equal variances assumed	4.270	.040	2.126	312	.034	.135	.063	.010	.260
	Equal variances not assumed			2.127	311.631	.034	.135	.063	.010	.259
X ₅	Equal variances assumed	3.480	.063	1.938	312	.054	.113	.059	-.002	.229
	Equal variances not assumed			1.939	311.550	.053	.113	.059	-.002	.229
X	Equal variances assumed	5.128	.024	2.060	312	.040	.119	.058	.005	.232
	Equal variances not assumed			2.062	311.500	.040	.119	.057	.005	.232

ตารางการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test

สภาพที่พึงประสงค์ ตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Y ₁	Equal variances assumed	4.192	.041	1.284	312	.200	.035	.027	-.018	.088
	Equal variances not assumed			1.282	304.749	.201	.035	.027	-.019	.088
Y ₂	Equal variances assumed	2.546	.112	.985	312	.325	.029	.030	-.029	.087
	Equal variances not assumed			.983	300.556	.327	.029	.030	-.029	.087
Y ₃	Equal variances assumed	5.645	.018	1.371	312	.171	.041	.030	-.018	.101
	Equal variances not assumed			1.368	299.505	.172	.041	.030	-.018	.101
Y ₄	Equal variances assumed	2.797	.095	.963	312	.336	.029	.030	-.030	.088
	Equal variances not assumed			.961	298.752	.337	.029	.030	-.030	.089
Y ₅	Equal variances assumed	2.013	.157	.948	312	.344	.026	.027	-.028	.080
	Equal variances not assumed			.946	303.721	.345	.026	.027	-.028	.080
Y	Equal variances assumed	4.275	.039	1.202	312	.230	.032	.027	-.020	.084
	Equal variances not assumed			1.201	305.965	.231	.032	.027	-.020	.085

ตารางทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
สภาพปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X ₁	Between Groups	1.737	2	.869	3.792	.024
	Within Groups	71.237	311	.229		
	Total	72.974	313			
X ₂	Between Groups	2.929	2	1.465	4.276	.015
	Within Groups	106.519	311	.343		
	Total	109.448	313			
X ₃	Between Groups	2.503	2	1.252	4.588	.011
	Within Groups	84.852	311	.273		
	Total	87.355	313			
X ₄	Between Groups	2.752	2	1.376	4.405	.013
	Within Groups	97.148	311	.312		
	Total	99.900	313			
X ₅	Between Groups	3.161	2	1.581	6.008	.003
	Within Groups	81.821	311	.263		
	Total	84.982	313			
X	Between Groups	2.514	2	1.257	4.906	.008
	Within Groups	79.670	311	.256		
	Total	82.184	313			

ตารางทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
สภาพที่พึงประสงค์ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y ₁	Between Groups	.453	2	.226	4.020	.019
	Within Groups	17.518	311	.056		
	Total	17.971	313			
Y ₂	Between Groups	.237	2	.118	1.733	.178
	Within Groups	21.225	311	.068		
	Total	21.462	313			
Y ₃	Between Groups	.300	2	.150	2.117	.122
	Within Groups	22.045	311	.071		
	Total	22.345	313			
Y ₄	Between Groups	.125	2	.063	.874	.418
	Within Groups	22.250	311	.072		
	Total	22.375	313			
Y ₅	Between Groups	.253	2	.126	2.162	.117
	Within Groups	18.186	311	.058		
	Total	18.439	313			
Y	Between Groups	.260	2	.130	2.349	.097
	Within Groups	17.199	311	.055		
	Total	17.459	313			

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา
เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นายอดุลศักดิ์ ทองคำ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.บดินทร์ นารณโคษา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์

เริ่มต้นสัมภาษณ์เวลา.....สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านคิดว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา **ด้านการสื่อสารและ การจูงใจ** (การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน ข่าวสารที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสารมาเป็นแรงผลักดัน หรือถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่างๆ โดยแสดงพฤติกรรมหรือดีนรนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องศึกษาค้นหาว่าบุคคลที่ต้องการ จะจูงใจนั้นมีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไรบ้าง แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็น แรงจูงใจ ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม) มีมากน้อยเพียงใดและมีแนวทางการพัฒนาดังกล่าวอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ท่านคิดว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา **ด้านการพัฒนาตนเอง** (การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ หาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์) มีมากน้อยเพียงใดและมีแนวทางการพัฒนาดังกล่าวอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ท่านคิดว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา **การมีวิสัยทัศน์** (การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจกว้าง เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ) มีมากน้อยเพียงใดและมีแนวทางการพัฒนาดังกล่าวอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นางกฤตพร ประมาชิต ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโพนวัฒนาวิทยา อำเภอโพนนาแก้ว
จังหวัดสกลนคร สัมภาษณ์ วันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์นายสิทธิพร ประทุม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนทรายคำ
อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
สัมภาษณ์ วันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์นายสมหมาย ทิพวงศ์ษา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโนนทรายคำ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
สัมภาษณ์ วันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายวงศ์รินทร์ แก้วฝ่าย
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงสาร อำเภออากาศอำนวย
จังหวัดสกลนคร สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ วันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์นายศักดิ์ชัย อินทร์ธินวงศ์ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
สัมภาษณ์ วันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์นายเกียรติ ชามะณีมา รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยโทสุพัฒน์ วันดี
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกก่องสมมิตรวิทยาคาร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
สัมภาษณ์ วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.นันทปภัทร บรรณัติเจริญโชติ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ วันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายอดุลศักดิ์ ทองคำ
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 11 พฤษภาคม 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	19 หมู่ 9 ตำบลช้างมิ่ง อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.2
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านแร่ ตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาสีนวน ตำบลโคกสว่าง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2544	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ ตำบลโคกสว่าง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2547	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ ตำบลโคกสว่าง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2552	ระดับปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2566	ระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาจิว ตำบลนาจิว อำเภอสังขุม จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2555	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนบ้านนาจิว ตำบลนาจิว อำเภอสังขุม จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2561	ครู ค.ศ.2 โรงเรียนบ้านโนนทรายคำ ตำบลสว่าง อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2563 – ปัจจุบัน	ครู ค.ศ.2 โรงเรียนบ้านแร่ ตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร