



สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
อमितรา อุดม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา
มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
อमितรา อุดม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา
มีนาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATOR COMPETENCY IN THE 21st CENTURY AFFECTING
SCHOOLS EFFECTIVENESS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

BY
AMITRA UDOM

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

March 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อมิตรา อุดม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 6 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ดำเนินการเสร็จสิ้นลงได้ ด้วยความเมตตาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและตรวจสอบข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดการจัด ทำงานวิทยานิพนธ์ จนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.ทรัพย์ศิริคุณ จันทรักษ์ กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการยืนยัน แนวทางการพัฒนา ในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ได้ให้ความสะดวกในการทดลองเครื่องมือที่ ใช้ในการวิจัย และได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบข้อมูลตามเครื่องมือการวิจัย รวมทั้งบุคลากร เพื่อนในสถานที่ทำงาน ซึ่งได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือพร้อมโอกาสได้เข้าศึกษาใน มหาวิทยาลัยแห่งนี้ ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัวและเพื่อร่วมสถาบันที่คอยเป็นที่ ปรึกษา แนะนำด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและผลแห่งการดำเนินการในคราวนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา และ บุรพาจารย์ทุกท่านที่เคยได้อบรมและสั่งสอนให้ได้รับความรู้และเป็นผู้ทรงไว้ซึ่งคุณค่า ประโยชน์และสามารถบรรลุความสำเร็จในปัจจุบัน

อมิตรา อุดม

ชื่อเรื่อง	สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	อมิตรา อุดม
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 323 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32–0.91 และค่าความเชื่อมั่น 0.97 ส่วนด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.30–0.83 และค่าความเชื่อมั่น 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) การทำงานเป็นทีม
 - 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 3) การพัฒนาตนเอง
 - 4) ภาวะผู้นำ และ
 - 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- โมเดลการวัดสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 1.65$, $df = 2$, $p\text{-value} = 0.44$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.98$, $RMR =$

0.0061, RMSEA = 0.00) ซึ่งตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำ รองลงมา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

2. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
4. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ เทคโนโลยีและการสื่อสาร (X_5) ภาวะผู้นำ (X_4) และมีอำนาจพยากรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2) โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 46 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.633 + 0.310(X_5) + 0.167(X_4) + 0.129(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.381(Z_5) + 0.207(Z_4) + 0.153(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 3 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยีและการสื่อสาร

คำสำคัญ: สมรรถนะ สมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

TITLE	Administrator Competency in the 21 st Century Affecting Schools Effectiveness under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Amitra Udom
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Dr. Suphirun Jantarak
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The objective of this research was to examine administrator competency in the 21st century that affected to the effectiveness of schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The samples consisted of 323 participants of administrators and teachers, who were recruited using multi-stage random sampling. The instrument used in data collection was five-level rating scale questionnaire, with the part of administrator competency in the 21st century indicated validity index ranged between 0.80 – 1.00, discrimination power index ranged between 0.32 – 0.91 and reliability index was at 0.97, whereas the part school effectiveness indicated validity index ranged between 0.80 – 1.00, discrimination power index ranged between 0.30 – 0.83, and reliability value index was at 0.90. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, stepwise multivariate regression analysis and confirmation factor analysis.

The findings were as follows.

1. The administrator competency in the 21st century comprised five components, namely 1) teamwork, 2) achievement, 3) self-development, 4) leadership and 5) technology and communication. All components achieved the highest level of appropriateness. The administrator competency in the 21st century congruent with empirical data ($\chi^2 = 1.65$, $df = 2$, $p\text{-value} = 0.44$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.98$,

RMR = 0.0061, RMSEA = 0.00) The variables showed the highest loading factors was leadership, followed by achievement, technology and communication, teamwork and self-development, respectively

2. The administrator competency in the 21st century, in overall, was at high level.

3. The school effectiveness, in overall, was at high level.

4. The administrator competency in the 21st century and school effectiveness showed positive correlation with statistical significance at .01.

5. The administrator competency in the 21st century showed two variables that could predict school effectiveness with statistical significance at .01, namely technology and communication (X_3) and leadership (X_4). Also, a variable that could predict school effectiveness with statistical significance at .05 was achievement (X_2). Those three variables predicted school effectiveness at 46% of as follows.

The equation could be summarized in raw scores:

$$Y' = 1.633 + 0.310 (X_5) + 0.167 (X_4) + 0.129 (X_2)$$

The predictive equation standardized scores:

$$Z'_y = 0.381 (Z_5) + 0.207 (Z_4) + 0.153 (Z_2)$$

6. The guidelines of administrator competency in the 21st century that affected to the effectiveness of schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 composed of three elements, namely achievement, leadership and technology and communication.

Keywords: Competency, Administrator Competency in the 21st Century,
School Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
สมรรถนะ	12
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะ	12
ความหมายของสมรรถนะ	13
ความสำคัญของสมรรถนะ	16
ประเภทของสมรรถนะ	19
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	23
ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	23
ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	24
องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	25
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	37
ประสิทธิผลของสถานศึกษา	39
ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา	39
ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา	40
องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และ ประสิทธิผลของสถานศึกษา	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา	51
3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	55
ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	55
การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21	55
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การวิเคราะห์ข้อมูล	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษ ที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล	73
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	78
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	79
ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ	
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	84
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษ	
ที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	101
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	110
สรุปผลการวิจัย	111
อภิปรายผล	115
ข้อเสนอแนะ	119
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก	131
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	132
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	159
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	163

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถาม	176
ประวัติย่อของผู้วิจัย	179

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	28
2 สรุปองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ พฤติกรรมบ่งชี้ สมรรถนะของ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	35
3 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา	44
4 สรุปองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ พฤติกรรมบ่งชี้ ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	48
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้ จากการสุ่ม จำแนกตามอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	60
6 ค่าสถิติทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง	69
7 แผนการดำเนินการวิจัย	75
8 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ พฤติกรรมบ่งชี้ สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	80
9 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	82
10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ ปฏิบัติงาน	85
11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	87
12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสมรรถนะของ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	88
13 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม	89

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม และรายชื่อ	90
15 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวม และรายชื่อ	91
16 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวม และรายชื่อ	92
17 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายชื่อ	93
18 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยรวมและรายชื่อ	94
19 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม	95
20 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน โดยรวมและรายชื่อ	96
21 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความพึงพอใจของครู โดยรวมและรายชื่อ	97
22 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน โดยรวมและรายชื่อ	98

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	99
24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	100
25 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา	102
26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	103
27 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	104
28 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	105
29 แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความ เชื่อมั่น ของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	177
30 แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความ เชื่อมั่น ของแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	178

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
2 แสดงโมเดลภูเขาน้ำแข็ง	17
3 แสดงขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย	74
4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสมรรถนะของ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	88

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกในยุคศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก เนื่องมาจากทั่วทุกภูมิภาคของโลกมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว และในอนาคตต่อไปยิ่งจะทวีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งลักษณะความก้าวหน้าที่กล่าว ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางระบบการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องมีความกระตือรือร้นและเตรียมพร้อมสำหรับการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 (สมหมาย อ่าดอนกอย, 2566, หน้า 1) อีกทั้งในระยะที่ผ่านมาการศึกษาของประเทศไทยประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง ภายใต้บริบทหรือสภาวะแวดล้อมในขณะนั้น แต่ยังมีปัญหาที่สั่งสมมาหลายประการและเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นที่เริ่มพัฒนาในเวลาเดียวกันหรือในเวลาใกล้เคียงกัน พบว่า การศึกษาของไทยมีการพัฒนาที่ด้อยกว่าหลายประเทศทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

ระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ประสิทธิผลหรือผลสำเร็จของการจัดการศึกษา ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษา เกิดจากการที่สถานศึกษามีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ มีอุปกรณ์ สื่อวัสดุ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีงบประมาณและทรัพยากรมนุษย์เพียงพอ มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียน และสภาพทางสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุขก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน จึงอาจกล่าวได้ว่า ระบบของสถานศึกษาจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสามารถสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เพราะประสิทธิผลของสถานศึกษา

เกิดจากการที่สถานศึกษา สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และนักเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคมทั้งภายนอกและภายในได้ ตลอดจนสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบนั่นเอง ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าประสงค์ขององค์กรและต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา (ภรณ์ มหามนต์, 2554, หน้า 27) เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่มีสมรรถนะเท่านั้นจึงจะสามารถเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี และมีผลงานที่โดดเด่นเป็นประจักษ์ ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบนำพาสถานศึกษาข้ามผ่านอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ และบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถและความรู้ในการเลือกแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับประสบการณ์ของผู้บริหาร (นฤชยา นนทยะโส, 2556, หน้า 24)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ให้บริการการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียน ประกอบด้วย อำเภอวานรนิวาส อำเภอดำตาล อำเภออากาศอำนวย และอำเภอบ้านม่วง จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 82 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 96 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 182 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จึงมีทิศทางและจุดเน้นสำคัญในการพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2564 - 2566 ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2564, หน้า 41-44)

โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความแปรผันสูงอย่างในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้สามารถบริหารจัดการในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551, หน้า 1-3) เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีดความสามารถและมีสมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย จึงเป็นสิ่งแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนัยพัชร์ บุญญาธิ (2556, หน้า 105) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาได้ตระหนักถึงบทบาทของผู้นำยุคใหม่ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นเพราะข้อบังคับของคุรุสภากำหนดไว้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหาร การศึกษาหรือเทียบเท่า ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนที่ผ่าน การคัดเลือกเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการพัฒนาทางด้านสมรรถนะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดมาแล้ว จึงเป็นผู้ที่มีสมรรถนะหรือความสามารถในการทำงานควบคู่กับความรู้ในการบริหารงานของสถานศึกษา ตามนโยบายและเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาที่ตั้งไว้ได้อย่างมีคุณภาพ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการบริหารงาน รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ดังคำกล่าวที่เรียกว่า “สมรรถนะ” ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านความรู้ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนด้วยเช่นกัน

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 มีกี่องค์ประกอบ อะไรบ้าง
2. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 อยู่ในระดับใด
3. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 อยู่ในระดับใด
4. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
5. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ได้หรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3

2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

6. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

4. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทราบองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งสามารถนำไปเป็นสารสนเทศในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
2. ทราบระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดียิ่งขึ้นต่อไป
3. ทราบระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการแสวงหาวิธีการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อปรับใช้ในสภาพปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม
4. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการแสวงหาวิธีการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
5. ได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

- 1.1 สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย
 - 1.1.1 การทำงานเป็นทีม

- 1.1.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.1.4 ภาวะผู้นำ
- 1.1.5 เทคโนโลยีและการสื่อสาร

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
- 1.2.2 ความพึงพอใจของครู
- 1.2.3 คุณลักษณะของผู้เรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,047 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 200 คน และครูจำนวน 1,847 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2565, หน้า 26)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 323 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน และครู จำนวน 213 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 3.1.1 การทำงานเป็นทีม
- 3.1.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3.1.3 การพัฒนาตนเอง
- 3.1.4 ภาวะผู้นำ
- 3.1.5 เทคโนโลยีและการสื่อสาร

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

3.2.2 ความพึงพอใจของครู

3.2.3 คุณลักษณะของผู้เรียน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดและผลการวิจัย องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของ เล็ก ชมื่นเขียว (2562); ปวีริศา มีศรี (2562); นิศาชล นามสาย (2562); พิริยา บุญเย็น (2564); ทิพวัลย์ อ้ายปิ่น (2564); พิชญ์สินี โกชนกุล (2564); รัชนิกร แสงสว่าง (2564); ทศพล ลุสิดา (2565); อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์ (2565); ไพโรจน์ ยิ่งยีน (2565) จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การพัฒนาตนเอง 4) ภาวะผู้นำ และ 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามแนวคิดและผลการวิจัยองค์ประกอบ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ของ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555); ยุกตนัน หวานฉ่ำ (2555); นงนุช สมุทรคนตรี (2556); ดนยพัชร์ บุญญาธิ (2556); วิทยา สนวนกุลลาบ (2558); สำนักทดสอบทางการศึกษา (2559); ปาริฉัตร ช่อชิต (2559); ปวีริศา มีศรี (2562); ญัฐมน สมตน (2565); Hoy and Miskel (2008) จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) ความพึงพอใจของครู และ 3) คุณลักษณะของผู้เรียน

จากทัศนะและผลการวิจัยที่กล่าวมา สามารถสรุปเป็นภาพประกอบได้ดังนี้

1.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและนำนวัตกรรม มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนาและเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและแสวงหา โอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนา ตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการ พัฒนาตนเอง และเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.4 ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถและความตั้งใจในการ เป็นผู้นำของกลุ่ม รวมถึงกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร

1.5 เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารมีความชำนาญทั้งด้าน ความรู้ ทักษะ เจตคติในการเข้าถึงข้อมูล การจัดการข้อมูล การบูรณาการข้อมูล การประเมินข้อมูล การสร้างสรรค์ข้อมูล และการนำข้อมูลไปสื่อสาร อันจะนำไปสู่การ ปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลของการปฏิบัติงาน ที่สามารถ ดำเนินงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจ ของครู และกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง การที่ผู้เรียนใน สถานศึกษามีผลการสอบระดับชาติเป็นไปตามแผนที่โรงเรียนกำหนด มีศีลธรรม มีการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ มีผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัลและ สามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้

2.2 ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในด้านบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง เงินเดือนค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.3 คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะของผู้เรียนที่สังคมต้องการให้เกิดขึ้น ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งสุขภาพทางด้านร่างกาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่หลักสูตรกำหนด

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ในที่นี้จะนำผลการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เลือกด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษา มาสร้างแบบสอบถาม และนำไปสอบถามเพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากนั้นผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้ไปสังเคราะห์เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมต่อไป

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2566

5. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2566

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง และเสนอหัวข้อการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะ

- 1.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะ
- 1.2 ความหมายของสมรรถนะ
- 1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ
- 1.4 ประเภทของสมรรถนะ

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

- 2.1 ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
- 2.2 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
- 2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
- 2.4 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

- 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
- 3.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา
- 3.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

- 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
- 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

1. สมรรถนะ

1.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1960 จากการเสนอ บทความทางวิชาการของ David C. McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลในองค์การกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยระบุว่าการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ แต่ควรใช้บุคคลที่มีความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (Test Scores) ต่อมาในปี ค.ศ. 1970 บริษัท Mc Ber ซึ่ง David C. McClelland เป็นผู้ดูแลได้รับการติดต่อจากองค์กร The US State Department ให้ช่วยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา (Foreign Service Information Officer : FSIOS) ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งก่อนหน้านั้นการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOS ใช้แบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่คิดว่าจำเป็นสำหรับการทำงานในตำแหน่งดังกล่าว แต่พบว่าผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ McClelland ได้พัฒนาเครื่องมือชนิดใหม่ในการคัดเลือกคนที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีแทนข้อทดสอบแบบเก่าโดยใช้วิธีการประเมินที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานดีแล้ว เปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ยเพื่อหาพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เรียกพฤติกรรมที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีว่า สมรรถนะ (สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2549, หน้า 57)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้แสดงแนวคิดเรื่องสมรรถนะไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ว่า IQ ซึ่งประกอบด้วย ความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะบุคคลกลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จในงานดีกว่าซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าผู้ที่ทำงานเก่งไม่ได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่งเสมอไป แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำจึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ (Stoner, 1986, p. 38)

1.2 ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า “สมรรถนะ” มาจากภาษาอังกฤษคำว่า “competency” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 1128) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ความสามารถ ซึ่งคำว่าสามารถ มีความหมายว่า มีสมบัติเหมาะแก่การจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้

เพ็ญประภา ศรีมะโรง (2559, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและส่งผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่า โดยอย่างน้อยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่ซ่อนเร้นอยู่ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ และกลุ่มพฤติกรรมที่ถูกนำมาใช้จะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งนั้น ๆ

อนุชิต จันทศิลา (2559, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภาวลักษณะภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน

อรรถพล วงศ์ษาพาน (2559, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ คือคุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะ นิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

สุนิดา พิณีจการ (2560, หน้า 4) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จโดย ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561, หน้า 14) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

พิชามญช์ ลาวชัย (2562, หน้า 4) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของแต่ละคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไป

ริชาพัชญ์ โหณา (2562, หน้า 12) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกมา มีความโดดเด่น และสร้างความแตกต่างจากผู้อื่น ทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ วัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้

อาราพัต หัตหนิ (2562, หน้า 24) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์หลักการและเทคนิคต่าง ๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง รวมถึงเจตคติ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ของแต่ละบุคคล ที่สามารถสังเกตได้ด้วยการมอง โดยสามารถประเมิน พัฒนา และยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้ตามความต้องการ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามที่องค์การกำหนดไว้

วนิดา ภูขำนิ (2564, หน้า 66) สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวของบุคคลและแสดงออกมาโดยการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีผลงานการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมและโดดเด่น ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรม

McClelland (1973, p. 24) สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ Spencer and Spencer (1993) ให้ความหมายสอดคล้องกันกับ McClelland คือ สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคล (Underlying Characteristics of an Individual) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานเป็นคุณลักษณะในส่วนลึกเฉพาะของบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถทำนายผลลัพธ์ที่ดีที่สุด (Superior Performance) ในงานได้

Chouhan & Srivastava (2014, p. 12) ได้อธิบายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือการใช้ความรู้ ทักษะความสามารถ พฤติกรรม และลักษณะส่วนบุคคล ในการทำงานที่สำคัญ งานหน้าที่เฉพาะ หรือประสบความสำเร็จในบทบาทหรือตำแหน่งที่กำหนด

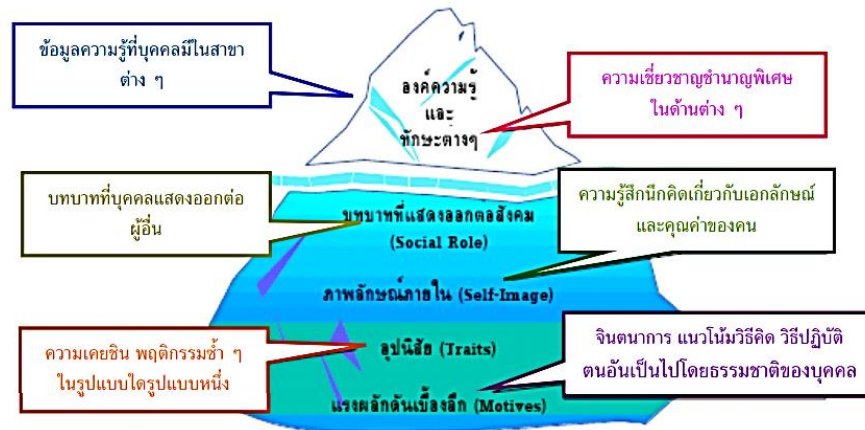
Sharma (2017, p. 24) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง การผสมผสาน ระหว่างความรู้ทักษะและทัศนคติที่มีอิทธิพลต่องานของบุคคลและสามารถวัดได้จาก มาตรฐานที่กำหนดและเป็นที่ยอมรับในองค์กร และสามารถปรับปรุงได้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนา และยังหมายถึงการรวมกันของความรู้พฤติกรรมและทักษะโดยปริยายและชัดเจนที่ทำให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สมรรถนะ (competency) หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล อันได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ซึ่งแสดงออกด้วยวิธีคิดและพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ โดยมากจะอธิบายด้วย “โมเดลภูเขาน้ำแข็ง”(Iceberg Mode) ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่จะอ้างถึง McClelland (1993) ได้อธิบายคุณลักษณะ (Characteristic) ของบุคคลและความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง ที่ลอยอยู่ในน้ำซึ่งจะมี 2 ส่วน คือ ส่วนที่ลอยโผล่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มองเห็นได้ง่ายก็คือ องค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะต่าง ๆ (Skill) ที่บุคคลมีอยู่ และเป็นส่วนที่สามารถพัฒนา ได้โดยง่ายในตัวบุคคล เปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็งในส่วนที่โผล่อยู่บนผิวน้ำและมีปริมาณที่ น้อยกว่าส่วนที่อยู่ใต้น้ำ และส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำ คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยากเป็นลักษณะ บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Socialrole) เช่น บทบาทที่ บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่นเป็นต้น ภาพลักษณ์ภายใน (Self image) เช่น ความรู้สึกนึกคิด เกี่ยวกับเอกลักษณ์และคุณค่าของคน เป็นต้น อุปนิสัย (Thais) เช่น ความเคยชินพฤติกรรม ย่ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นต้นแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) เช่น จินตนาการ แนวโน้มวิธีคิด วิธีปฏิบัติตน อันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคลจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เป็นคุณลักษณะของบุคคลหรือลักษณะที่เป็นฐานราก (Underlying characteristic) ของบุคคลหนึ่ง ๆ ก็จะมีสมรรถนะที่เป็นส่วนฝังอยู่ค่อนข้างลึกและเหนียวแน่นภายในตัว บุคคลยากแก่การพัฒนา แต่ขณะเดียวกันก็เป็นแรงผลักดัน เบื้องลึกให้บุคคลเป็นผู้ที่มีผล

การปฏิบัติงานโดดเด่นขึ้นมาได้เปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่อยู่ใต้น้ำซึ่งมีปริมาณที่มากกว่าเป็นฐานให้ภูเขาน้ำแข็งลอยอยู่ได้ ดังภาพประกอบ 1 (สะโกร โสมาศรี, 2552, หน้า 67-68)



ภาพประกอบ 2 แสดง “โมเดล ภูเขาน้ำแข็ง” (Iceberg Model) ตามแนวคิดของ David C. McClelland (สะโกร โสมาศรี, 2552, หน้า 67)

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (2556, หน้า 39) ได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์การ และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์การมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์การ อย่างมีระบบและต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมขององค์การ และยุทธศาสตร์ขององค์การ
3. เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาการคัดเลือก และการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

เพ็ญประภา ศรีมะโรง (2559, หน้า 40) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล การดำเนินงานขององค์กร และมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินภารกิจขององค์กรและของบุคคล บรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวม ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่า พนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วย หรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วใน

ระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

อเนกกลาก สุทธิพันธ์ (2558, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีทั้งส่วนที่เหมือนและส่วนที่แตกต่างจากความสามารถทั่วไป คือ ในส่วนที่เหมือนประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิด และทักษะความชำนาญในการทำงาน แต่ในส่วนที่แตกต่างกันคือ ศักยภาพ ส่วนบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสมที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ดังนั้น เหตุผลที่ต้องมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงานก็คือ

1. เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ
2. เป็นแนวทางการคัดเลือก พัฒนา โยกย้าย บุคลากร
3. เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
4. ประเมินผลงานพนักงานอย่างเป็นธรรม
5. ป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน
6. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมในการทำงานและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร อันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะ เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ ทั้งนี้ สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย

1.4 ประเภทของสมรรถนะ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของสมรรถนะ มีแนวคิดที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอ ดังต่อไปนี้

นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ (2557, หน้า 21) แบ่งประเภทของสมรรถนะได้ 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เป็นความสามารถเฉพาะตัว ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้ง

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกัน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

อาจารย์ ภูวิทย์พันธ์ (2557, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ประเภทของสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือ การแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์การ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนใน องค์การมีสมรรถนะประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตาม วิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์การ

2. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial competency) คือ ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและ ระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์การทุกคน จำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ เช่น การวางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลงความรู้ การคำนึงถึง ต้นทุน การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ การเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

3. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงาน ต่าง ๆ (Job-based) เช่น ตำแหน่ง วิศวกรไฟฟ้าควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม

นักบัญชีควรต้องมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกันความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกขีดความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก Functional Competency หรือเป็น Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้

วรรณภา สือกิตินันท์ (2558, หน้า 6) แบ่งสมรรถนะเป็น 4 ประเภท คือ

1. สมรรถนะทั่วไป (General Competency) เป็นความสามารถทั่วไปของแต่ละบุคคลที่ใช้ในการทำงานของทุกตำแหน่ง
2. สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competency) เป็นความสามารถตามสายอาชีพหรือตามหน้าที่ที่พนักงานปฏิบัติ
3. สมรรถนะเพิ่มเติม (Additional Competency) เป็นความสามารถเพิ่มเติมที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานในปัจจุบันและในอนาคตได้ดีกว่าเดิม
4. สมรรถนะการจัดการ (Managerial Competency) เป็นความสามารถด้านการบริหาร ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือตำแหน่งในระดับสูงจำเป็นต้องมีความสามารถด้านนี้

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2558, หน้า 84) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูด หรือการเขียน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่า ความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่จัดเป็นสมรรถนะ
2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลที่ผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ รวมไปถึงค่านิยมแรงจูงใจและเจตคติเพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจสมรรถนะกลุ่มนี้ เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

ลิตธิพงศ์ นักแอนโตนามาน (2559, หน้า 36) ได้กล่าวถึง ประเภทของ สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรนั้นต้องมีอยู่ทุกคน เป็นความรู้ความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคล

2. สมรรถนะเฉพาะงาน/หน้าที่การทำงาน เป็นสมรรถนะที่บุคคล จะต้องทำตามบทบาทหน้าที่การทำงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ออกมา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

จอมภัก จันทะคัต (2561, หน้า 32) แบ่งประเภทของสมรรถนะ ได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่แสดง ถึงพฤติกรรมเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมี ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุ เป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

2. สมรรถนะประจำหน้าที่ (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงให้เห็น เช่น ความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำ เพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการ

อาราพัต หัตถนิ (2562, หน้า 30) ได้กล่าวถึง ประเภทสมรรถนะแบ่ง ออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงพฤติกรรม ทักษะ ความรู้ ที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานของทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ซึ่งสมรรถนะหลักจะเป็นตัวกำหนด หรือผลักดัน (Driver) ให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. สมรรถนะตามสายงาน เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในงานที่ใช้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะเฉพาะของงานที่ปฏิบัติ

3. สมรรถนะส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของ บุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยซึ่งจะเป็น แรงผลักดันให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น

4. สมรรถนะการบริหาร เป็นคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่ แสดงออกถึงพฤติกรรมในการนำความรู้ ทักษะทางการบริหารที่มีอยู่ทั้งในระดับผู้บริหาร

และระดับพนักงาน แต่จะแตกต่างกันไปตามหน้าที่และบทบาท ไม่ว่าจะเป็นการมีภาวะผู้นำ การวางแผนที่ดี การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งจะต้องนำไปใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับได้

จากประเภทของสมรรถะดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ อาจแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ 2 ประเภท คือ สมรรถะหลัก เป็นสมรรถะเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะเฉพาะสำหรับสายงานนั้น ๆ เป็นความสามารถในงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามบทบาทและหน้าที่

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.1 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

แพรวดา สมองฝัน (2557, หน้า 5-9) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่แสดงออกในรูปการกระทำ ในการนำเอาความรู้ทรัพยากรปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, หน้า 9-12) กล่าวว่า สมรรถนะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงกระบวนการใช้ความสามารถความคล่องแคล่วความชำนาญ และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น สามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

อนงกลาภ สุทธิพันธ์ (2558, หน้า 22) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ

ทิพวัลย์ อ้ายปิ่น (2564, หน้า 19) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่โดดเด่นเหมาะสมรวมทั้งความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสพการณ์ทางการบริหาร

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขันที่ทันสมัย

พรวลี ตรีประภากร (2564, หน้า 20) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตได้

สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในสถานศึกษา และสามารถตอบสนองต่อการแข่งขันที่ทันสมัยในยุคปัจจุบัน

2.2 ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

นงลักษณ์ ใจฉลาด (2558, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะในการบริหาร มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่ช่วยส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่ดี ช่วยนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2558, หน้า 84) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ซึ่งลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ แรงขับจากภายในตัวบุคคลทำให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นิตี เรืองสุขอุดม (2563, หน้า 204) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์มองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาอย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องเป็นระบบ สามารถสื่อสารและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจกับสถานการณ์และความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

ทิพวัลย์ อ้ายปั่น (2564, หน้า 20) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขันและทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เพราะผู้บริหารเปรียบเสมือนเสาหลักที่สำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งอย่างมาก

สรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาอย่างชัดเจน

2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากแนวทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

1. เล็ก ชมื่นเขียว (2562, หน้า 120) วิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารจัดการยุคใหม่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 6) การพัฒนานวัตกรรมการบริหาร
2. ปวีศา มีศรี (2562, หน้า 140) วิจัยเรื่อง สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT) 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง
3. นิศาชล นามสาย (2562, หน้า 242) วิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) การพัฒนานวัตกรรมการบริหาร 8) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

4. พิริยา บุญเย็น (2564, หน้า 389) วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร อาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด พิษณุโลก ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) การสื่อสารและการ จูงใจ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การทำงานเป็นทีม 6) ความคิดสร้างสรรค์และการใช้ นวัตกรรม 7) การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร

5. ทิพวัลย์ อ้ายป๋น (2564, หน้า 22) วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเวนต์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่ง ประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม

6. พิชญ์สินี โภชนกุล (2564, หน้า 113) วิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู ในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม 3) ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) ความสามารถเชิงกลยุทธ์

7. รัชนิกร แสงสว่าง (2564, หน้า 17) วิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะ หลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม

8. ทศพล ลุสิดา (2565, หน้า 101) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด หนองคาย ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร 3) ด้านการ พัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 8) ความรู้การบริหารสถานศึกษา

9. อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์ (2565, หน้า 33) วิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน

10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริการที่ดี 2) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3) ภาวะผู้นำ 4) วิสัยทัศน์ 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) ด้านการทำงานเป็นทีม 9) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 10) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

10. ไพโรจน์ ยิ่งยีน (2565, หน้า 316) วิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) คุณธรรมและจริยธรรม 4) สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ 5) การสื่อสารและการจูงใจ 6) สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการ / นักวิจัย สมรรถนะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	นักวิชาการ / นักวิจัย										องค์ประกอบที่เลือก		
	1. เล็ก ชำนาญชัย (2562)	2. ปราศดา สิริ (2562)	3. นิศาชล นามสาย (2562)	4. พิริยา บุญเย็น (2564)	5. ทิพวัลย์ ชำนาญ (2564)	6. พิชญ์ดิษฐ์ โภชนกุล (2564)	7. รัชฎีกร แสงสว่าง (2564)	8. ทศพล ลุสิตา (2565)	9. อุทัย ภักดีประยูรวงศ์ (2565)	10. ไพโรจน์ อึ้งย้ง (2565)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. การบริการที่ดี					√		√		√		3	30	
2. ความรู้การบริหารสถานศึกษา								√			1	10	
3. การบริหารจัดการยุคใหม่	√										1	10	
4. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	√	√	√					√			4	40	
5. ด้านภาวะผู้นำ	√		√	√				√	√		5	50	√
6. ความสามารถในการสื่อสาร							√				1	10	
7. การสื่อสารและการจูงใจ				√					√	√	3	30	
8. ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร		√	√	√				√		√	5	50	√
9. ด้านการพัฒนาตนเอง	√	√	√		√		√	√			6	60	√
10. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร									√		1	10	
11. การพัฒนานวัตกรรมการบริหาร	√		√								2	20	
12. ด้านการทำงานเป็นทีม	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100	√
13. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์			√	√	√		√	√	√	√	7	70	√
14. ด้านคุณธรรมจริยธรรม			√					√	√	√	4	40	
15. วิสัยทัศน์									√	√	2	20	
16. ความสามารถในการปรับตัว							√				1	10	
17. ความคิดสร้างสรรค์และการใช้นวัตกรรม				√		√					2	20	
18. ความสามารถเชิงกลยุทธ์						√					1	10	
19. การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ									√		1	10	
20. การวิเคราะห์และสังเคราะห์				√					√		2	20	
รวม	6	4	8	7	4	5	4	8	10	6	-	-	5

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น และใช้เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คือ มีค่าความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การพัฒนาตนเอง 4) ภาวะผู้นำ และ 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยมีฐานะเป็นสมาชิกรวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

दनยพัชร์ บุญญาธิ (2556, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน ตลอดจนมีการเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานหรือทีมงาน รวมทั้งมีการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น โดยแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

โรธานา หมู่แก้ม (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมาร่วมกันทำงาน โดยทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานที่ทุกคนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุญชอบ พรรณนิกร (2558, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ให้เกียรติยกย่องชมเชย ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในโอกาสที่เหมาะสม มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในทุกสถานการณ์ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในทุกโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

และประสบการณ์ภายในทีมงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนางานของสถานศึกษา มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับข้อตกลงของทีมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สุพจน์ นาโพทอง (2558, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจจริงในการทำงานร่วมกับคนอื่นโดยมีเป้าหมายร่วมกัน สร้างกลุ่มบุคคล อาศัยความสัมพันธ์ร่วมมือประสานกัน ฟังพากันอาศัยซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่องานและผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์อันดีในทางสังคมระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

เบญจพร วาทีกานท์ (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีฐานะหัวหน้าทีม สามารถดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม และแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

มณีรัตน์ รักษาพล (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีส่วนร่วมในทีมงานหน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้

อาราพัท หัดหนี (2562, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานสร้างความสัมพันธ์เอื้อเพื่อเอื้อแก่ มีส่วนร่วมในการทำงานและช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ส่งเสริม

ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน รวมพลังกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 17) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีตามมาตรฐานที่มีอยู่หรือตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น

दनยพัชร์ บุญญาธิ (2556, หน้า 6) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง โดยการบริหารทรัพยากรได้อย่างมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

บุญชอบ พรรณิกร (2558, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความทุ่มเท มุ่งมั่นปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ การวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน และกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงแผน และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการ การเรียนการสอน ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาการ และวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน อย่างต่อเนื่อง

โสภี ขานดาบ (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ยากและท้าทาย ซึ่งอาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม (2559, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการ

บริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์

เบญจพร วาทีกานท์ (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นการบริหารที่เน้นผลลัพธ์ของงาน เป็นการจัดหาให้ได้ทรัพยากร การบริหารมาอย่างประหยัด การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพผลความมุ่งมั่นที่จะทำงานในความรับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของหน่วยงานและองค์กรให้ดี

ณิรัตน์ รักษาพล (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในความรับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของหน่วยงานและองค์กรได้ดีหรือให้สูงกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึงมี การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานที่แปลกใหม่ หรือมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

อาราพัต หัตถนิ (2562, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์

3. การพัฒนาตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 17) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษาจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติราชการจนเกิดผลสัมฤทธิ์

ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม (2559, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการบริหาร รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

เบญจพร วาที่กานท์ (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ หาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

อาราพัต หัตถนิ (2562, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

พาริตา สุริยะพงศ์ไชย (2564, หน้า 7) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการบุคคลได้แนวทางในการแสวงหาความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายองค์กร เพื่อให้การดำเนินชีวิตมีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อการพัฒนาตนเอง และเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

4. ภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 285) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้

บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่ รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

จิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 88) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกของกลุ่มได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนผ่านของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิต

สิริพรรณ จิงสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะสร้างความเชื่อมั่น มีความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายขององค์การที่กำหนดไว้

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่า หมายถึง การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของผู้นำ เพื่อชักจูง โน้มน้าว จูงใจ ดลใจ กระตุ้น ให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตาม ยอมดำเนินการตามสิ่งที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถและความตั้งใจ ในการเป็นผู้นำของกลุ่ม รวมถึงกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพ และบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร

5. เทคโนโลยีและการสื่อสาร

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีและการสื่อสาร และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

ภาสกร เรืองรอง (2558, หน้า 15) กล่าวว่า เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสารและหรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาใช้ในการประมวลข้อมูล ให้เป็นสารสนเทศเพื่อจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สามารถเข้าถึงและสืบค้น นำมาใช้โดยสะดวก

กิดานันท์ มลิทอง (2559, หน้า 12) กล่าวว่า เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ เพื่อจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สามารถเข้าถึงและสืบค้นนำมาใช้โดยสะดวก เป็นสื่อการ นำเสนอสารสนเทศ รวมถึงการรับส่งข้อมูลด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารความเร็วสูงเพื่อ ส่งผ่านสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว

จุฬารัตน์ พรหมมณี (2560, หน้า 5) กล่าวว่า เทคโนโลยีและ การสื่อสาร หมายถึง ความสามารถความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร โดยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ใช้จัดการสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่การรวบรวมข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์ การสร้างงาน การสื่อสารข้อมูล ซึ่งรวมไปถึงการให้บริการ การใช้และการดูแลข้อมูลสื่อคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ และอุปกรณ์ร่วมในการทำงานเพื่อประมวลผลข้อมูล

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารมีความชำนาญ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติในการเข้าถึงข้อมูล การจัดการข้อมูล การบูรณาการข้อมูล การประเมินข้อมูล การสร้างสรรค์ข้อมูล และการนำข้อมูลไปสื่อสาร อันจะนำไปสู่ การปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก แต่ละด้าน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 สรุปองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ พฤติกรรมบ่งชี้ สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การทำงานเป็น ทีม	ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน สร้างความสัมพันธ์ เอื้อเพื่อเอื้อแก่ มีส่วนร่วมในการทำงานและ ช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รับฟังความคิดเห็นของ สมาชิกในทีม ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกัน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของเพื่อน ร่วมงาน รวมพลังกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย	1. ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานและ สร้างความสัมพันธ์กับทีมงานได้ด้วยดี 2. ผู้บริหารมีความเอื้อเพื่อเอื้อแก่ ผู้อื่น รวมถึงผู้ได้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน 3. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ ทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงาน 4. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของ สมาชิกในทีม 5. ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำ หนึ่งใจเดียวกันของสมาชิกในทีม 6. ผู้บริหารส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ ผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
2. การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มี คุณภาพ ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน สำเร็จตาม	1. ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ 2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	เป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์	ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง และสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3. ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน 5. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์
3. การพัฒนาตนเอง	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อการพัฒนาตนเอง และเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3. ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา 4. ผู้บริหารมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง 5. ผู้บริหารเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
4. ภาวะผู้นำ	ผู้บริหารมีความสามารถและความตั้งใจในการเป็นผู้นำของกลุ่ม รวมถึงกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่ม 2. ผู้บริหารมีความตั้งใจในการเป็นผู้นำของกลุ่ม 3. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน 4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา 5. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		และบรรลุดัตถุประสงค์ขององค์กร 6. ผู้บริหารมีวิธีการทำงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงาน ได้เต็มประสิทธิภาพ
5. เทคโนโลยีและการสื่อสาร	ผู้บริหารมีความชำนาญทั้งด้าน ความรู้ ทักษะ เจตคติในการเข้าถึงข้อมูล การจัดการข้อมูล การบูรณาการข้อมูล การประเมินข้อมูล การสร้างสรรค์ข้อมูล และการนำข้อมูลไปสื่อสาร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหารมีความชำนาญในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ 2. ผู้บริหารมีความชำนาญในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษาให้เป็นระบบ 3. ผู้บริหารมีการบูรณาการข้อมูลของสถานศึกษาอย่างหลากหลาย 4. ผู้บริหารมีการประเมินข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 5. ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาไปใช้ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

2.4 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

นิศาชล นามสาย (2562, หน้า 239) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ควรพัฒนาเร่งด่วนใน 3 ลำดับแรกดังนี้ คือ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านความรู้ในการบริหารและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้เพราะว่า เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษนี้ และมีประเด็นการอภิปรายดังนี้

1) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลการวิจัยพบว่า ควรพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมในการบริหารงานทุกด้าน โดยจัดปัจจัยสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ได้ได้อบรมพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย จะเห็นได้ว่าแนวทางดังกล่าวเป็นแนวทางที่ดีสามารถที่จะปฏิบัติได้จริง

2) ด้านความรู้ในการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ควรพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีสมรรถนะด้านความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร รู้จักแสวงหาความรู้ และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาการบริหารอย่างสม่ำเสมอ จะเห็นได้ว่า แนวทางดังกล่าวเป็นแนวทางที่ดี

เพราะการมีความรู้ด้านการบริหารที่ทันสมัยอยู่เสมอจะทำให้ผู้บริหารนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการวิจัยพบว่า ควรพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีสมรรถนะการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยพัฒนาให้ผู้บริหารตระหนักในหน้าที่การทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานไว้เป็นอันดับแรก สร้างทีมงานให้เข้มแข็งกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ผู้บริหารนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อเป็นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ที่ดี และรวดเร็วยิ่งขึ้น จะเห็นว่าแนวทางดังกล่าวเป็นแนวทางที่ดีที่ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นในการทำงานจึงจะทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ

ทัศนพล ลุสิดา (2565, หน้า 97) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสภาพที่เป็นจริงในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคายในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย ตามความต้องการจำเป็น อันดับแรก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ลำดับที่ 2 คือ การบริหารความเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 3 คือ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นเอกภาพในการบริหารงานให้เกิดแก่องค์กรและไม่อยู่ภายใต้อำนาจของนักการเมืองท้องถิ่น ผู้บริหารมีความสามารถในการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสหรือใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนให้เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาและเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ควรพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3.1 ความหมายของประสิทธิผล

เกษมาพร ทองเชื้อ (2555, หน้า 15) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้ตั้งไว้

วานิช บุญครอบ (2556, หน้า 37) ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

วัลลภ ชวีญมา (2557, หน้า 49) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

พัชรพล แสงพุ่ม (2557, หน้า 17) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิทยา สนวนกุลหาบ (2558, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

วิทยา แสนแบ้ (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จขององค์การที่เกิดจากการใช้ความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร และความร่วมมือร่วมใจของทีมงานในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาดำเนินกิจกรรมให้องค์การมีผลงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด

วิภาดา วงศ์ยะรา (2561, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารองค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีองค์ประกอบไปด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน การขาดงาน อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพโดยรวม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้ตั้งไว้ ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณของสถานศึกษา

3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การนับว่า “ประสิทธิผล” มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ จึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้ 1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่ 2) วัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่ 3) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน 4) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการไว้ได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การนั้นมีประสิทธิผล ประสิทธิผล อาจแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้ 1) ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง มีคุณค่าเหมาะสมดีกับงาน ตรงตามความคาดหวังและความต้องการของสังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ประสิทธิผลขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่ง กิบสันและคณะ (Gibson and others) อธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิภาพขององค์การว่าประกอบไปด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ประการ คือ 1) การผลิต (Production) 2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) 4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) และ 5) การพัฒนา (Development) และนักการศึกษาในประเทศไทย เช่น ภาวดี อนันต์นารี (2551, หน้า 177) กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา การจัดตั้งสถานศึกษาย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่ 2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3) ประเมินผล

ความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความ คาดหวังของสถานศึกษาแสดงว่าสถานศึกษามีประสิทธิผล ดังเช่น วรรณารถ แสงมณี (2553, หน้า 76) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษาว่า ประสิทธิผลมี ความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและสถานศึกษา นับว่าเป็นการตัดสินใจ ขั้นสุดท้ายว่าการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษาจะอยู่ รอด และมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ สถานศึกษาจะล่มสลายไม่สามารถดำรงอยู่ได้ต่อไป นอกจากนี้ วีรยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555, หน้า 106) กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษาว่าประสิทธิผล สถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินการทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญในแง่ ของการช่วยตรวจสอบ และวัดความสำเร็จของสถานศึกษา มีผลสะท้อนประเมินได้ว่า สถานศึกษาจะอยู่รอดหรือล่มสลาย

3.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากแนวทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

1. อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 86) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการ 2) ประสิทธิผลด้านการจัดการ เรียนการสอน 3) ประสิทธิผลด้านครูและบุคลากร 4) ประสิทธิผลด้านผู้เรียน 5) ประสิทธิผลด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน 6) ประสิทธิผลด้านบรรยากาศและ สิ่งแวดล้อม

2. ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 23) วิจัยเรื่อง การบริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของ สถานศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจของครู 4) กระบวนการบริหารและการจัดการ

ของผู้บริหารโรงเรียน 5) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 6) ความสามารถปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม

3. นงนุช สมุทรดนตรี (2556, หน้า 9) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ปจังหวัดชลบุรี ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจของครู

4. ดนยพัชร์ บุญญาธิ (2556, หน้า 4) วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) ความพึงพอใจของครู 3) การขาดงาน 4) การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน 5) คุณภาพโดยทั่วไป

5. วิทยา สนวนกุลลาบ (2558, หน้า 22) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน

6. สำนักทดสอบทางการศึกษา (2559, หน้า 2-3) จากคู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจของครู 4) กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารโรงเรียน 5) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล

7. ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 11) วิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร 2) นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม

8. ปวีริศา มีศรี (2562, หน้า 140) วิจัยเรื่อง สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจของครู 2) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม 4) ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ของนักเรียน 5) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

9. ญัฐมน สมตน์ (2565, หน้า 12) วิจัยเรื่อง การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจของครู 4) กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารโรงเรียน

10. Hoy and Miskel (2008, หน้า 12) ได้แสดงทัศนะในบทความ เรื่อง การบริหารการศึกษา ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) ความพึงพอใจของครู 3) การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน 4) คุณภาพโดยทั่วไป

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการ / นักวิจัย	ประสิทธิผลของสถานศึกษา										องค์ประกอบที่เลือก		
	1. อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555)	2. ยุกตน์นัท ทวานฉ่ำ (2555)	3. นงนุช สมุทรคนตรี (2556)	4. ดนยพัทธ์ บุญญาภิ (2556)	5. วิทยา สวณกุลลาบ (2558)	6. สำนักทดสอบทางการศึกษา (2559)	7. ปาริฉัตร ช่อชิต (2559)	8. ปวีศา มีศรี (2562)	9. ณัฐมน สมตน (2565)	10. Hoy and Miskel (2008)		ความถี่	ร้อยละ
1. การบริหารจัดการ	√	√				√			√		4	40	
2. การจัดการเรียนการสอน	√										1	10	
3. ครูและบุคลากร	√										1	10	
4. ผู้เรียน	√										1	10	
5. การมีส่วนร่วมของชุมชน	√										1	10	
6. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม	√										1	10	
7. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน		√	√	√	√	√		√	√	7	70	√	
8. คุณลักษณะของผู้เรียน		√	√		√	√		√		5	50	√	
9. ความพึงพอใจของครู		√	√	√		√	√	√	√	7	70	√	
10. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ		√						√		2	20		
11. ความสามารถปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม		√						√		2	20		
12. กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						√				1	10		
13. ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล						√				1	10		
14. การขาดงาน				√						1	10		
15. การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน				√					√	2	20		
16. คุณภาพโดยทั่วไป				√					√	2	20		
17. ความใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ของนักเรียน								√		1	10		
18. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู								√		1	10		
19. ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร							√			1	10		

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ / นักวิจัย ประสิทธิผล ของสถานศึกษา	นักวิชาการ / นักวิจัย										องค์ประกอบที่เลือก		
	1. อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555)	2. ยุกตพันธ์ ทวานล้ำ (2555)	3. นงนุช สมุทรคนตรี (2556)	4. ดนัยพัชร บุญญาภิ (2556)	5. วิทยา สวณกุลหาลาบ (2558)	6. สำนักทดสอบทางการศึกษา (2559)	7. ปกรัตน์ ช่อชิต (2559)	8. ปวีรีศา ณีศรี (2562)	9. ณัฐมน สมตน (2565)	10. Hoy and Miskel (2008)	ความถี่	ร้อยละ	
20. นวัตกรรมและการปรับตัว ต่อสิ่งแวดล้อม							✓				1	10	
รวม	6	6	3	5	2	6	2	5	4	4	-	-	3

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น และใช้เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ มีค่าความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) ความพึงพอใจของครู และ 3) คุณลักษณะของผู้เรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

ไพโรจน์ คะเซนทร์ (2556, หน้า 23) ให้คำจำกัดความผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะ รวมถึงความรู้ ความสามารถของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน หรือ มวลประสบการณ์ที่ทั้งปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอน ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของสมรรถภาพทางสมอง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถสมองของบุคคลว่าเรียนแล้วรู้อะไรบ้าง และมีความสามารถด้านใดมากน้อยเท่าไร ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการเรียน การฝึกฝนหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียน ที่บ้าน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ รวมทั้งความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรมต่าง ๆ ก็เป็นผลมาจากการฝึกฝนด้วย

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2560, หน้า 125) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากกระบวนการเรียนการสอน

ธัชพล ทีดี (2561, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จที่ได้จากความสามารถทางร่างกายหรือสมอง ซึ่งอาจพิจารณาได้จากคะแนนที่กำหนดให้ หรือคะแนนที่ได้จากงานที่ผู้สอนมอบให้ หรือทั้งสององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ณัฐมน สมตน (2565, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดอย่างมีวิจารณญาณ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพัฒนาการจากผลสอบระดับชาติ

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง การที่นักเรียนในสถานศึกษามีผลการสอบระดับชาติเป็นไปตามแผนที่โรงเรียนกำหนด มีศีลธรรม มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ มีผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัลและสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้

2. ความพึงพอใจของครู

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน

อารีย์ เยเปียว (2562, หน้า 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึงทัศนคติความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และมีความก้าวหน้าในอาชีพ

ณัฐมน สมตน (2565, หน้า 16) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่มีต่องานในด้านบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม

การทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของ
ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง เงินเดือนค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Vroom (1982, pp. 99) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่บุคคลแต่ละคนมีต่องานของตน การมี
ทัศนคติที่ดีต่องานก็คือมีความพึงพอใจในงาน และถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานก็คือไม่พึง
พอใจต่องาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัย
หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในด้านบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน
การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ
ตนเอง เงินเดือนค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. คุณลักษณะของผู้เรียน

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เรียนและให้
คำจำกัดความไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะ
ของผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะที่สังคม
ต้องการในด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และบุคลิกลักษณะที่พึงงาม

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551, หน้า 56) กล่าวว่า
คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็น
คุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่
ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

กรมวิชาการ (2553, หน้า 25) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง
ความดีความงามของบุคคล ความดีเป็นคุณค่าของจริยธรรม ความงามเป็นคุณค่าของ
สุนทรียศาสตร์สิ่งที่ตอบสนองความต้องการได้ เป็นสิ่งที่มีคุณค่า คุณค่าเป็นสิ่งที่
เปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา และมักเปลี่ยนไปตามวิวัฒนาการของความเจริญ

ณัฐมน สมตน (2565, หน้า 16) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้เรียน
หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนในด้านความดี และมีความสุข ได้แก่
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สุขภาวะทางด้านร่างกาย และลักษณะจิตสังคม
ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะของผู้เรียนที่สังคม ต้องการให้เกิดขึ้น ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นใน สังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งสุขภาพทางด้านร่างกาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่หลักสูตรกำหนด

จากการศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนด นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักแต่ละด้าน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 สรุปองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ พฤติกรรมบ่งชี้ ประสิทธิผลของ สถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ผลสัมฤทธิ์ทาง วิชาการของผู้เรียน	การที่นักเรียนในสถานศึกษามีผลการสอบ ระดับชาติเป็นไปตามแผนที่โรงเรียนกำหนด มี คีลธรรม มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ มีผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับ รางวัล และสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อใน สถานศึกษาอื่นได้	1. การสอบระดับชาติเป็นไปตามแผนที่ โรงเรียนกำหนด 2. ความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ 3. การได้รับรางวัลจากการแข่งขัน 4. การสอบเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่น
2. ความพึงพอใจ ของครู	ความรู้สึกรักของครูที่มีต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบ ต่าง ๆ ในด้านบวก ได้แก่ ความพึงพอใจใน สภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่ง กันและกันของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของ ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง เงินเดือน ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ	1. ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการ ทำงาน 2. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อน ร่วมงาน 3. ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ตนเอง 4. ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
3. คุณลักษณะของ ผู้เรียน	ลักษณะของผู้เรียนที่สังคมต้องการให้เกิดขึ้น ใน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมี ความสุข รวมทั้งสุขภาพทางด้านร่างกาย และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตาม มาตรฐานการเรียนรู้ที่หลักสูตรกำหนด	1. การมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2. สุขภาพทางด้านร่างกายที่ดี 3. สุขภาพทางด้านจิตใจที่ดี 4. สุขภาพทางด้านสังคมที่ดี

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยแบ่งรูปแบบการศึกษางานวิจัยออกเป็น 2 ประเด็น คือ

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

ปวีศา มีศรี (2562, หน้า 142) ได้ศึกษาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่นำมาศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากกว่าทุกด้าน รองลงมาคือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสามารถในการใช้สื่อ และนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูอยู่ในระดับมากกว่าทุกด้าน 3) สมรรถนะของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง

นิศาชล นามสาย (2562, หน้า 239) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าสูงไปหาต่ำดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำ ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความรู้ในการบริหารและด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

พิริยา บุญเย็น (2564, หน้า 391) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก โดยด้าน

ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารและการจูงใจ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีศิลปะในการโน้มน้าวจูงใจ กระตุ้น และให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ส่วนด้านการสื่อสารและการจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การโน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นด้วยหรือคล้อยตาม

ทิพวัลย์ อ้ายปิ่น (2564, หน้า 17) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิชญ์สินี โภชนกุล (2564, หน้า 122) ได้ศึกษาการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู ในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการสื่อสาร และด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นด้านที่อยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงมี ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

दनयพัชร์ บุญญาธิ (2556, หน้า 68) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะของผู้บริหารด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ด้านการสื่อสารและจูงใจ และด้านการบริการที่ดี ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำนายภาพรวมได้ร้อยละ 49

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 81) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยมาเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจการทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยมาเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ 3) สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปาจรีย์ หงส์แก้ว (2563, หน้า 160) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ขอบข่ายของการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน และประสิทธิผลการนิเทศภายใน 2) รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความเหมาะสมและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประสิทธิผลการนิเทศภายในปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน และขอบข่ายของการนิเทศภายใน ตามลำดับ

สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564, หน้า 117) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน จังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .724

ณัฐมน สมตน (2565, หน้า 90) ได้ศึกษาการบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3) การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวม และรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมี

ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($R_{xy} = .739$) 6) การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า มี 7 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ อักโกธะ (X_7) อวิโรธนะ (X_{10}) ศีล (X_2) อวิหิงสา (X_8) และทาน (X_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ อาชชวะ (X_4) และขันติ (X_9) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 64.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 22.2781

อภิสรดา ศรีบุญศุกุล (2565, หน้า 116) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
- 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นและมุ่งมั่นขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา ส่งผลให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของสังคมโลกในทุกมิติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
3. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ดังนี้ เล็ก ชมันเขียว (2562); ปวีศา มีศรี (2562); นิศาชล นามสาย (2562); พิริยา บุญเย็น (2564); ทิพวัลย์ อ้ายปัน (2564); พิชญ์สินี โภชนกุล (2564); รัชนิกร แสงสว่าง (2564); ทศพล ลูสีดา (2565); อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์ (2565); ไพโรจน์ ยิ่งยืน (2565) เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยนำข้อมูลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มาคัดเลือกองค์ประกอบที่จะศึกษา

3. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยนำสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่สังเคราะห์ได้เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 3.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.4 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในชั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

สำหรับแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของ
องค์ประกอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

4.2 การสร้างเครื่องมือ

4.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ
สังเคราะห์ องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มาเขียนข้อคำถามตาม
โครงสร้างของตัวแปรที่กำหนดและสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

4.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการและ
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสมของ
การใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข

4.2.3 นำข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วเสนอแบบสอบถามต่อประธานกรรมการ
และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมและถูกต้องแล้วจึงจัดทำ
แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามองค์ประกอบสมรรถนะของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ดังนี้

5.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมาย
ล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปเก็บ
รวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

5.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่ได้นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการ
ตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อและกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 21)

4.51–5.00 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์กรประกอบที่มีความเหมาะสม

ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การดำเนินการในระยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,047 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 200 คน และครู จำนวน 1,847 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2565, หน้า 26)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 323 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970,

อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi – stage random sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1.2.1 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ของโรงเรียนแต่ละอำเภอ ซึ่งได้จำนวน 110 โรงเรียน จาก 182 โรงเรียน ทั้ง 4 อำเภอ ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

1.2.1.1 โรงเรียนในอำเภอมหาสารคาม จำนวน 79 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 48 โรงเรียน

1.2.1.2 โรงเรียนในอำเภอคำตากล้า จำนวน 19 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 11 โรงเรียน

1.2.1.3 โรงเรียนในอำเภอบ้านม่วง จำนวน 43 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 26 โรงเรียน

1.2.1.4 โรงเรียนในอำเภออากาศอำนวย จำนวน 41 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 25 โรงเรียน

1.2.2 ใช้ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดให้ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียน ในข้อ 1.2.1 เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน

1.2.3 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 17 ของครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนในข้อ 1.2.1 ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 213 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งสิ้นจำนวน 323 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ได้
จากการสุ่ม จำแนกตามอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภอวานรนิวาส							
1	ชุมชนข้าวสูงสวรรค์	2	14	16	1	2	3
2	ชุมชนบ้านโพธิ์ตาก	1	14	15	1	2	3
3	ท่าศรีไคลวิทยาคม	1	14	15	1	2	3
4	บ้านก่อ	1	10	11	1	2	3
5	บ้านกุดจิก	1	5	6	1	1	2
6	บ้านกุดเรือ	1	10	11	1	2	3
7	บ้านกุดเรือคำ	2	26	28	1	4	5
8	บ้านแก้ง	1	14	15	1	2	3
9	บ้านขัวก่าย	1	14	15	1	2	3
10	บ้านขาม	1	10	11	1	2	3
11	บ้านหนองนาหารสมสนุกวิทยา	1	14	15	1	2	3
12	บ้านคำเจริญ	1	5	6	1	1	2
13	บ้านดอนยานาง	1	4	5	1	1	2
14	บ้านเดื่อศรีคันไชย	1	11	12	1	2	3
15	บ้านตาดโตน	1	14	15	1	2	3
16	บ้านห้วยน้ำเที่ยง	1	10	11	1	2	3
17	บ้านห้วยแสง	1	6	7	1	1	2
18	บ้านห้วยหิน	2	14	16	1	2	3
19	บ้านห้วยหินลาด	1	18	19	1	3	4
20	บ้านหินเหิบ	1	10	11	1	2	3
21	บ้านอินทร์แปลง	1	14	15	1	2	3
22	อนุบาลวานรนิวาส(ราษฎร์บำรุง)	4	60	64	1	10	11
23	บ้านหนองปลาหมัดบัวงาม	2	14	16	1	2	3
24	บ้านหนองม่วง	2	14	16	1	2	3
25	บ้านหนองแวง	1	10	11	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภอวานรนิวาส (ต่อ)							
26	บ้านท่าเยี่ยมโนนคอม	1	5	6	1	1	2
27	บ้านทุ่งโพธิ์	1	14	15	1	2	3
28	บ้านธาตุดาลเดี่ยว	1	10	11	1	2	3
29	บ้านนาคอย	1	4	5	1	1	2
30	บ้านนางามเล็ก	1	4	5	1	1	2
31	บ้านนาजार	1	14	15	1	2	3
32	บ้านนาซอ	1	14	15	1	2	3
33	บ้านนาบัว	1	6	7	1	1	2
34	บ้านนาโพธิ์	1	4	5	1	1	2
35	บ้านนายม	1	4	5	1	1	2
36	บ้านนาอวนน้อย	1	14	15	1	2	3
37	บ้านน้ำบัน	1	5	6	1	1	2
38	บ้านโนนเจริญศิลป์	1	6	7	1	1	2
39	บ้านโนนชนะสังคม	1	4	5	1	1	2
40	บ้านโนนแต่	1	4	5	1	1	2
41	บ้านวังบง	2	14	16	1	2	3
42	บ้านวังโพน	1	4	5	1	1	2
43	บ้านวังเยี่ยม	1	14	15	1	2	3
44	บ้านวังเวิน	1	14	15	1	2	3
45	บ้านวังหว่า	2	10	11	1	2	3
46	บ้านศรีวิชัย	1	14	15	1	2	3
47	บ้านสังเปือย	1	14	15	1	2	3
48	บ้านสุวรรณคีรี	2	14	16	1	2	3
รวม		59	559	618	48	92	130
อำเภอคำตากล้า							
49	บ้านท่างาม	1	14	15	1	2	3
50	บ้านนาแต่	1	11	12	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภอคำตากล้า (ต่อ)							
51	แพดพิทยารัตน์	1	10	11	1	2	3
52	บ้านสันติสุขสระแก้ว	1	10	11	1	2	3
53	บ้านแสนสุขสามัคคี	1	7	8	1	1	2
54	บ้านหนองบัวลิม	1	14	15	1	2	3
55	บ้านหนองพอกน้อย	1	11	12	1	2	3
56	บ้านหนองแสงดงอีบ่าง	1	14	15	1	2	3
57	บ้านหนองเหมือดเมียง	1	9	10	1	2	3
58	เพ็ญพิทยาพัฒน์	2	18	20	1	3	4
59	อนุบาลคำตากล้า	2	10	12	1	2	3
รวม		13	128	141	11	22	33
อำเภอบ้านม่วง							
60	บ้านโนนสะอาดนาเหมือด	1	14	15	1	2	3
61	บ้านโนนแสง	1	5	6	1	1	2
62	บ้านดงเหนือ	1	3	4	1	1	2
63	บ้านดอนแดงคำอ้อ	1	4	5	1	1	2
64	บ้านคำยาง	1	4	5	1	1	2
65	บ้านสระศรี	1	4	5	1	1	2
66	บ้านสามแยกพิทักษ์	1	6	7	1	1	2
67	บ้านหนองกว้างหนองกรุงศรี	2	14	16	1	2	3
68	บ้านหนองท่มท่ากระด้น	2	14	16	1	2	3
69	บ้านหนองบ่อโนนสว่าง	1	6	7	1	1	2
70	บ้านหนองลาด	1	14	15	1	2	3
71	บ้านหนองแอกดอนสวรรค์	1	14	15	1	2	3
72	บ้านห้วยทราย	1	15	16	1	3	4
73	บ้านห้วยน้ำสทวิทยา	2	14	15	1	2	3
74	บ้านเหล่าผักไล่	1	14	15	1	2	3
75	ประชาชนาดอกไม้	1	5	6	1	1	2

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภอบ้านม่วง (ต่อ)							
76	พระเทพญาณวิศิษฏ์สัมพันธวิทย์	1	6	7	1	1	2
77	สร้างแก้วอังกาค้ออานวยวิทย์	1	6	7	1	1	2
78	อนุบาลบ้านม่วง	3	39	42	1	7	8
79	บ้านท่าช้างเจริญไพศาล	1	6	7	1	1	2
80	บ้านนาคุณนาคี	1	7	8	1	1	2
81	บ้านน้ำจั้น	1	3	4	1	1	2
82	บ้านโนนไทย	1	3	4	1	1	2
83	บ้านดงยาง	1	14	15	1	3	4
84	บ้านดงหม้อทอง	2	26	28	1	4	5
85	บ้านดงห้วยเปลือย	2	15	17	1	3	4
รวม		34	305	339	26	49	75
อำเภออากาศอำนวย							
86	บ้านหนองบัวแดง	1	14	15	1	2	3
87	บ้านหนองฝือ	1	5	6	1	1	2
88	บ้านเสาวัด	1	11	12	1	2	3
89	บ้านอากาศ	4	61	65	1	10	11
90	บ้านโนนสวรรค์	2	14	16	1	2	3
91	บ้านปะยาว	1	10	11	1	2	3
92	บ้านปะหว้า	2	13	15	1	2	3
93	บ้านแพงใหญ่	1	11	12	1	2	3
94	บ้านโพนก่อ	1	4	5	1	1	2
95	บ้านเม่นน้อย	1	3	4	1	1	2
96	บ้านวังม่วง	1	8	9	1	1	2
97	บ้านวาน้อย	1	4	5	1	1	2
98	บ้านวาใหญ่	1	14	15	1	2	3
99	บ้านสงเปือย	1	11	12	1	2	3
100	บ้านกุดจอกน้อย	1	3	4	1	1	2

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภออากาศอำนวย (ต่อ)							
101	บ้านข้าวแป้ง	1	10	11	1	2	3
102	บ้านคิม	1	10	11	1	2	3
103	บ้านโคกไม้ล้ม	1	9	10	1	2	3
104	บ้านเชื่อม	1	16	17	1	3	4
105	บ้านท่าควาย	1	8	10	1	1	2
106	บ้านดงสาร	1	15	16	1	3	4
107	บ้านดงเสียว	1	14	15	1	2	3
108	บ้านนาหวาย	1	5	6	1	1	2
109	บ้านนายอ	1	4	5	1	1	2
110	บ้านดอนทอย	1	8	9	1	1	2
รวม		30	285	315	25	50	75
รวมทั้ง 4 อำเภอ		136	1,241	1,377	110	213	323

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยตรง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย

1. สถานภาพ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครู

2. ขนาดของโรงเรียน

- 2.1 ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)
- 2.2 ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน)
- 2.3 ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 คน)

3. อายุ

- 3.1 อายุ 20-30 ปี
- 3.2 อายุ 31-40 ปี
- 3.3 อายุ 41-50 ปี
- 3.4 อายุ 51 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

- 4.1ปริญญาตรี
- 4.2ปริญญาโท
- 4.3ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 5.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี
- 5.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี และการสื่อสาร โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีระดับการปฏิบัติการ 5 ระดับ ตามหลักการของ Likert (1961, p. 123) ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ความพึงพอใจของครู และคุณลักษณะของผู้เรียน
โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีระดับ
การปฏิบัติการ 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี
ลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการและทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร ตำราต่าง ๆ
และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์มาร่างเป็นข้อคำถามที่
ครอบคลุมในเนื้อหาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา เมื่อร่างเสร็จให้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน
ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับ นิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ศึกษานิเทศก์ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2.4 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้น คัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า ด้านสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80 – 1.00

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน

2.2.7 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.263 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 258) พบว่า ด้านสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.32 – 0.91 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ส่วนด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.30 – 0.83 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

2.2.8 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

2.2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้และส่งทางออนไลน์ พร้อมทั้งใส่ซองเปล่าติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3.3 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทั้งหมด 323 ฉบับ ให้กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.4 กรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยต้องติดตามแบบสอบถามเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาให้ครบ

3.5 ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 323 ฉบับ ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงนำข้อมูลไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อนำไปจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง กลมกลืนของโมเดลการวัดสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ตาราง 6 ค่าสถิติทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง

ดัชนีทดสอบความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา
Chi-square : χ^2	$p > .05$
X^2 / df	มีค่าน้อยกว่า 2.00
GFI	มีค่ามากกว่า .95
AGFI	มีค่ามากกว่า .90
RMR	มีค่าต่ำกว่า .05
RMSEA	มีค่าต่ำกว่า .05

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2548, หน้า 63)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

4.3.1 ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3.2 ศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยในข้อ 4.3.1 และข้อ 4.3.2 ได้มีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หรือประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หรือประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หรือประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หรือประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หรือประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3.3 ศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้มาแปลผลในรูป ความสัมพันธ์โดยมีหลักการ (วารุ เฟ็งส์วัสดี, 2551, หน้า 307) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.71–1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.41–0.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับ

ปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.10–0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับ

ต่ำ

หากค่า r มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า มีความสัมพันธ์ใน

ลักษณะคล้ายตามกัน

หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า มีความสัมพันธ์ใน

ลักษณะตรงกันข้าม

4.3.4 ศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้านสมรรถนะ ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

5.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5.3.3 อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านใดที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จะนำสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านนั้น ๆ มาหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชญฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้าน การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือ การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.4 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นข้อคำถามชนิดเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ที่สมบูรณ์แล้ว โดยมีดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็น ผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

3.2 นำหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร พร้อมด้วยแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 1 ฉบับ เพื่อขอร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สำนวจความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งและเก็บด้วยตนเอง

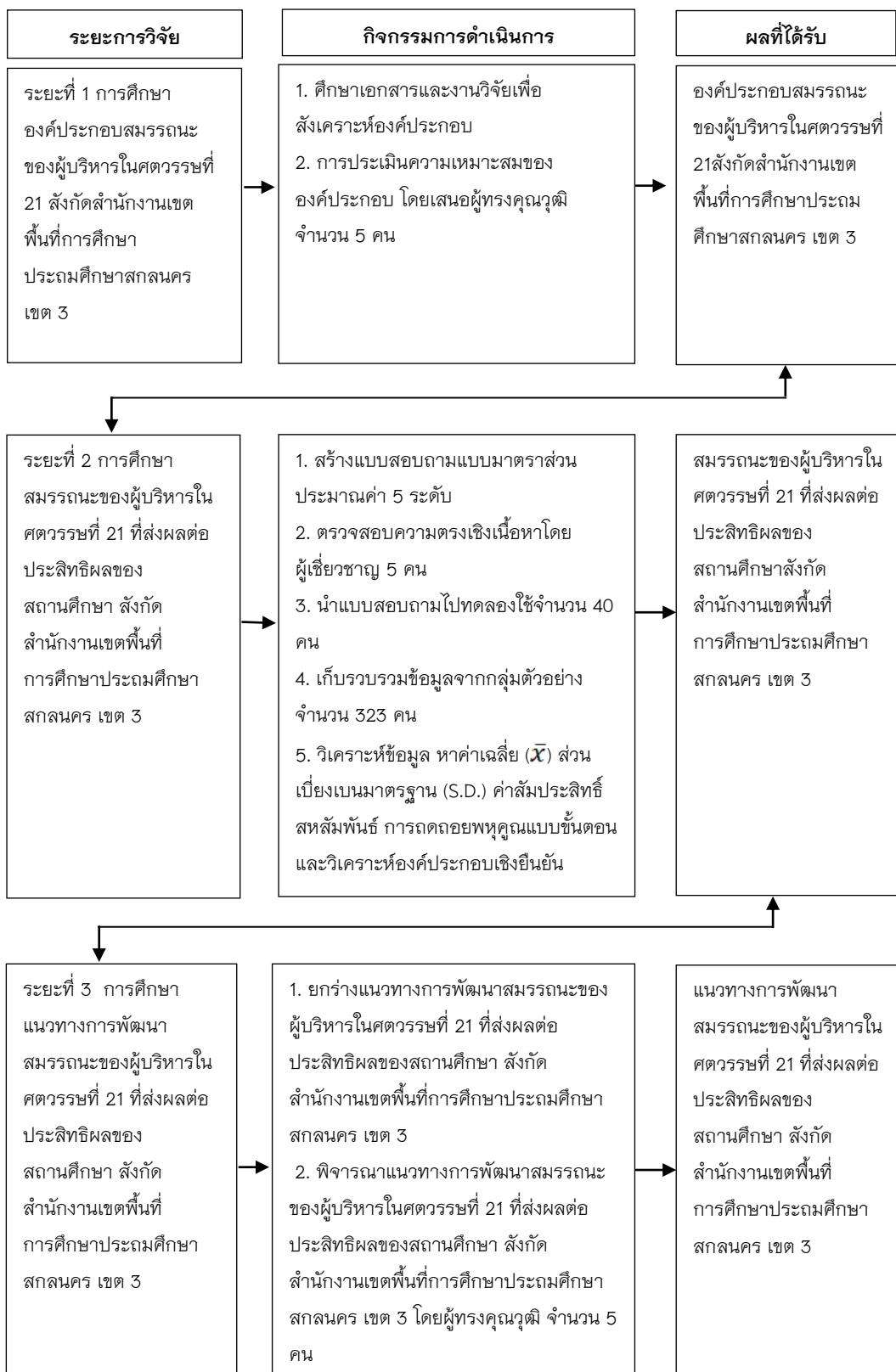
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายข้อ โดยใช้การหาความถี่ ข้อคำถามแนวทางพัฒนาที่มีความถี่ 4 ขึ้นไป ถือเป็นแนวทางพัฒนาที่มีความเหมาะสม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดที่รวบรวมได้ จัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

จากที่กล่าวมา สรุประยะเวลาการดำเนินการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย

ตาราง 7 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ สมรรถนะของ ผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	1. ศึกษาเอกสารและ งานวิจัยเพื่อ สังเคราะห์ องค์ประกอบ สมรรถนะของ ผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 2. การประเมิน ความ เหมาะสมของ องค์ประกอบ โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	- แบบ สังเคราะห์ เอกสาร งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง - แบบ สอบถาม ความ เหมาะสม ขององค์ ประกอบ	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย - อาจารย์ มหาวิทยาลัย 1 คน - ผู้บริหาร สถานศึกษา 2 คน - ศึกษานิเทศก์ 1 คน - ครู 1 คน	- วิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) - ค่า ความถี่ และค่า ร้อยละ	องค์ประกอบ สมรรถนะของ ผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2566
ระยะที่ 2 การศึกษา สมรรถนะของ ผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 ที่ ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	- นำข้อมูลใน ขั้นตอนที่ 1 จัดทำ แบบสอบถาม สมรรถนะของ ผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผล ของ สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	- แบบ สอบถาม	- ผู้บริหาร สถานศึกษา - ครู	- ค่าเฉลี่ย - ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D) - สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน - การ วิเคราะห์ การถดถอย พหุคูณแบบ ขั้นตอน - การ วิเคราะห์ องค์ประกอบ เชิงยืนยัน	- สมรรถนะ ของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผล ของ สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	เมษายน - กรกฎาคม 2566

ตาราง 7 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 3 การศึกษา แนวทางการ พัฒนา สมรรถนะของ ผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 ที่ ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษ สกลนคร เขต 3	- นำแนวทาง การพัฒนา สมรรถนะของ ผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 ที่ ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มาจัดทำเป็น แบบสอบถาม	- แบบ สอบถาม ผู้ทรง คุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย - อาจารย์ มหาวิทยาลัย 1 คน - ผู้บริหาร สถานศึกษา 2 คน - ศึกษานิเทศก์ 1 คน - ครู 1 คน	- วิเคราะห์ ความถี่ และ วิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis)	- แนว ทางการ พัฒนา สมรรถนะ ของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผล ต่อ ประสิทธิผล ของ สถานศึกษา สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	สิงหาคม - ธันวาคม 2566

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.3 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.4 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.6 ผลการศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adj R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้
S.E.	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z'	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
df	แทน	ความเป็นอิสระ
p-value	แทน	ค่าที่น้อยที่สุดของระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ทำให้ยอมรับสมมติฐาน
GFI	แทน	ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้
RMR	แทน	ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
X	แทน	สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
X ₁	แทน	การทำงานเป็นทีม
X ₂	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
X ₃	แทน	การพัฒนาตนเอง
X ₄	แทน	ภาวะผู้นำ
X ₅	แทน	เทคโนโลยีและการสื่อสาร
Y	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
Y ₁	แทน	ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
Y ₂	แทน	ความพึงพอใจของครู
Y ₃	แทน	คุณลักษณะของผู้เรียน

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ซึ่งดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ พฤติกรรมบ่งชี้ สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การทำงานเป็นทีม	ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน สร้างความสัมพันธ์เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ มีส่วนร่วมในการทำงานและช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน รวมพลังกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานและสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานได้ด้วยดี 2. ผู้บริหารมีความเอื้อเพื่อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน 3. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน 4. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม 5. ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของสมาชิกในทีม 6. ผู้บริหารส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ 2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง และสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3. ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน 5. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์
3. การพัฒนาตนเอง	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง และเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3. ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา 4. ผู้บริหารมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง 5. ผู้บริหารเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4. ภาวะผู้นำ	ผู้บริหารมีความสามารถและความตั้งใจในการเป็นผู้นำของกลุ่ม รวมถึงกำหนดทิศทางการวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่ม 2. ผู้บริหารมีความตั้งใจในการเป็นผู้นำของกลุ่ม 3. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน 4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา 5. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 6. ผู้บริหารมีวิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ
5. เทคโนโลยีและการสื่อสาร	ผู้บริหารมีความชำนาญทั้งด้าน ความรู้ ทักษะ เจตคติในการเข้าถึงข้อมูล การจัดการข้อมูล การบูรณาการข้อมูล การประเมินข้อมูล การสร้างสรรค์ข้อมูล และการนำข้อมูลไปสื่อสาร อันจะนำไปสู่ การปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีความชำนาญในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ 2. ผู้บริหารมีความชำนาญในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษาให้เป็นระบบ 3. ผู้บริหารมีการบูรณาการข้อมูลของสถานศึกษาอย่างหลากหลาย 4. ผู้บริหารมีการประเมินข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 5. ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาไปใช้ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

ตาราง 9 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารใน
ศตวรรษที่ 21

ข้อ ที่	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การทำงานเป็นทีม				
1.1	ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานและสร้างความสัมพันธ์กับ ทีมงานได้ด้วยดี	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2	ผู้บริหารมีความเชื่อเพื่อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น รวมถึง ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
1.4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5	ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของ สมาชิกในทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
1.6	ผู้บริหารส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในโอกาสที่ เหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน		4.93	0.00	มากที่สุด
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์				
2.1	ผู้บริหารมีการวางแผน การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง และสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3	ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
2.4	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.5	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน		4.84	0.37	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. การพัฒนาตนเอง				
3.1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3	ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
3.4	ผู้บริหารมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
3.5	ผู้บริหารเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน		4.84	0.37	มากที่สุด
4. ภาวะผู้นำ				
4.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่ม	4.60	0.55	มากที่สุด
4.2	ผู้บริหารมีความตั้งใจในการเป็นผู้นำของกลุ่ม	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
4.4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
4.5	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.60	0.55	มากที่สุด
4.6	ผู้บริหารมีวิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน		4.73	0.45	มากที่สุด
5. เทคโนโลยีและการสื่อสาร				
5.1	ผู้บริหารมีความชำนาญในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ	4.60	0.55	มากที่สุด
5.2	ผู้บริหารมีความชำนาญในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษาให้เป็นระบบ	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
5.3	ผู้บริหารมีการบูรณาการข้อมูลของสถานศึกษาอย่าง หลากหลาย	4.60	0.55	มากที่สุด
5.4	ผู้บริหารมีการประเมินข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
5.5	ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาไปใช้ในการสื่อสารได้อย่าง เหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน		4.84	0.37	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยภาพรวม		4.80	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.00) รองลงมา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37) การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37) เทคโนโลยีและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 323 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 323 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

**2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์
การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ตำแหน่ง		
	- ผู้บริหารสถานศึกษา	110	34.06
	- ครู	213	65.94
รวม		323	100
2	อายุ		
	- 20-30 ปี	164	50.77
	- 31-40 ปี	79	24.46
	- 41-50 ปี	54	16.72
	- 51 ขึ้นไป	26	8.05
รวม		323	100
3	วุฒิการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	219	67.80
	- ปริญญาโท	102	31.58
	- ปริญญาเอก	2	0.62
รวม		323	100
4	ประสบการณ์การทำงาน		
	- ไม่เกิน 10 ปี	204	63.16

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
	- มากกว่า 10 ปี	119	36.84
	รวม	323	100
5	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
	- โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)	100	30.96
	- โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-500 คน)	203	62.85
	- โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 501 ขึ้นไป)	20	6.19
	รวม	323	100

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 323 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.06 เป็นครู จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 65.94 เป็นผู้มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 50.77 เป็นผู้มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.46 เป็นผู้มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.72 เป็นผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.05 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.62 ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.96 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 62.85 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะของผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
X	1.00					
X ₁	.865**	1.00				
X ₂	.893**	.693**	1.00			
X ₃	.891**	.647**	.843**	1.00		
X ₄	.915**	.774**	.747**	.746**	1.00	
X ₅	.879**	.673**	.726**	.766**	.767**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

KMO = 0.867, Bartlett's Test of Sphericity = 1374, df = 10, p-value = 0.00

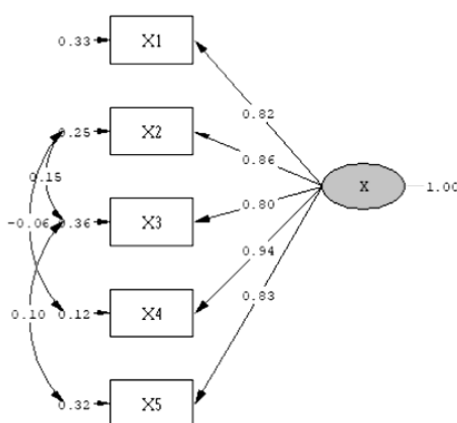
จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₂) กับ การพัฒนาตนเอง (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .843 คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X₁) กับ การพัฒนาตนเอง (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .647 และเมื่อพิจารณาค่า KMO เท่ากับ 0.867 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ส่วนค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 1374 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสม สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสมรรถนะของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R ²	สัมประสิทธิ์ คะแนนองค์ประกอบ
	b	S.E.	B			
X ₁	0.82	0.05	0.82	17.43**	0.67	0.11
X ₂	0.86	0.05	0.86	18.46**	0.75	0.34
X ₃	0.80	0.05	0.80	16.80**	0.64	-0.08
X ₄	0.94	0.04	0.94	21.40**	0.88	0.54
X ₅	0.83	0.05	0.83	17.73**	0.68	0.15

$\chi^2 = 1.65$, $df = 2$, $p\text{-value} = 0.44$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.98$, $RMR = 0.0061$, $RMSEA = 0.00$
 $df = 10$, $p\text{-value} = 0.00$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi - Square = 1.65, $df = 2$, $p\text{-value} = 0.43925$, $RMSEA = 0.000$

ภาพประกอบ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสมรรถนะของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

จากตาราง 12 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสมรรถนะ
ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.65 $df = 2$ $p\text{-value} =$

0.43925 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.98 ส่วนดัชนีค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (Root mean square error of approximation : RMR) เท่ากับ 0.0061 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำ (X_4) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.94 รองลงมา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2) เทคโนโลยีและการสื่อสาร (X_5) การทำงานเป็นทีม (X_1) และการพัฒนาตนเอง (X_3) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.86, 0.83, 0.82 และ 0.80 ตามลำดับ

2.3 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.3.1 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ดังตาราง 13

ตาราง 13 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม

สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ค่าสถิติ		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การทำงานเป็นทีม	4.46	0.57	มาก
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.44	0.53	มาก
3. การพัฒนาตนเอง	4.44	0.55	มาก
4. ภาวะผู้นำ	4.56	0.55	มากที่สุด
5. เทคโนโลยีและการสื่อสาร	4.39	0.54	มาก
เฉลี่ยภาพรวม	4.46	0.49	มาก

จากตาราง 13 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.46, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ภาวะผู้นำ (\bar{X} =4.56, S.D.=0.55) การทำงานเป็นทีม (\bar{X} =4.46, S.D.=0.57) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (\bar{X} = 4.44,

S.D.=0.53) การพัฒนาตนเอง (\bar{X} = 4.44, S.D.=0.55) และเทคโนโลยีและการสื่อสาร (\bar{X} = 4.39, S.D.=0.54) ตามลำดับ

2.3.2 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานและสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานได้ด้วยดี	4.44	0.70	มาก
2	ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	4.45	0.68	มาก
3	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.50	0.66	มาก
4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	4.43	0.68	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของสมาชิกในทีม	4.47	0.68	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	4.46	0.72	มาก
เฉลี่ยรวม		4.46	0.57	มาก

จากตาราง 14 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.46, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย

3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.47$, S.D.=0.68) และผู้บริหารส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.46$, S.D.=0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.68) ตามลำดับ

2.3.3 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	4.49	0.65	มาก
2	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง และสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.53	0.61	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.47	0.65	มาก
4	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน	4.34	0.70	มาก
5	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์	4.38	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม		4.44	0.53	มาก

จากตาราง 15 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย

3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง และสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D.=0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.65) และ ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.47$, S.D.=0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D.=0.70) ตามลำดับ

2.3.4 ผลการศึกษาในระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวม และรายข้อ ดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.46	0.65	มาก
2	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.68	มาก
3	ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา	4.45	0.64	มาก
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง	4.47	0.65	มาก
5	ผู้บริหารเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.44	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม		4.44	0.55	มาก

จากตาราง 16 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.47$, S.D.=0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.46$, S.D.=0.65) และผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, S.D.=0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.38$, S.D.=0.68) ตามลำดับ

2.3.5 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำกลุ่ม	4.54	0.66	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความตั้งใจในการเป็นผู้นำของกลุ่ม	4.60	0.61	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการทำงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน	4.54	0.64	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา	4.58	0.62	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร	4.59	0.60	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีวิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือทีมงานปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ	4.49	0.68	มาก
เฉลี่ยรวม		4.56	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 17 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจในการเป็นผู้นำของกลุ่ม ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.59$, S.D.=0.60) และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.58$, S.D.=0.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีวิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.68) ตามลำดับ

2.3.6 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีความชำนาญในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ	4.37	0.65	มาก
2	ผู้บริหารมีความชำนาญในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษาให้เป็นระบบ	4.32	0.70	มาก
3	ผู้บริหารมีการบูรณาการข้อมูลของสถานศึกษาอย่างหลากหลาย	4.36	0.63	มาก
4	ผู้บริหารมีการประเมินข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.39	0.68	มาก
5	ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาไปใช้ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	4.53	0.61	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.39	0.54	มาก

จากตาราง 18 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาไปใช้ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.53$, S.D.=0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการประเมินข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.39$, S.D.=0.68) และผู้บริหารมีความชำนาญในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.65) ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความชำนาญในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษาให้เป็นระบบ ($\bar{X} = 4.32$, S.D.=0.70) ตามลำดับ

2.4 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.4.1 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ดังตาราง 19

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	4.24	0.51	มาก
2. ความพึงพอใจของครู	4.32	0.56	มาก
3. คุณลักษณะของผู้เรียน	4.43	0.52	มาก
เฉลี่ยภาพรวม	4.33	0.44	มาก

จากตาราง 19 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ คุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.52) ความพึงพอใจของครู ($\bar{X} = 4.32$, S.D.=0.56) และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.51) ตามลำดับ

2.4.2 ผลการศึกษาในระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 20

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้เรียนมีผลการสอบระดับชาติเป็นไปตามแผนที่โรงเรียนกำหนด	4.00	0.76	มาก
2	ผู้เรียนมีศีลธรรม	4.33	0.66	มาก
3	ผู้เรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ	4.12	0.72	มาก
4	ผู้เรียนมีผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล	4.37	0.65	มาก
5	ผู้เรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้	4.38	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม		4.24	0.51	มาก

จากตาราง 20 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้เรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้ ($\bar{X} = 4.38$, S.D.=0.65) รองลงมา คือ ผู้เรียนมีผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.65) และผู้เรียนมีศีลธรรม ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.66) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้เรียนมีผลการสอบระดับชาติเป็นไปตามแผนที่โรงเรียนกำหนด ($\bar{X} = 4.00$, S.D.=0.76) ตามลำดับ

2.4.3 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความพึงพอใจของครู โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 21

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความพึงพอใจของครู โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจของครู	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.34	0.67	มาก
2	ครูมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	4.46	0.68	มาก
3	ครูมีความพึงพอใจในความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง	4.46	0.64	มาก
4	ครูมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	3.97	0.88	มาก
5	ครูมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่สูงขึ้น	4.35	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม		4.32	0.56	มาก

จากตาราง 21 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความพึงพอใจของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีความพึงพอใจในความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.64) รองลงมา คือ ครูมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D.=0.68) และครูมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.88) ตามลำดับ

2.4.4 ผลการศึกษาในระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 22

ตาราง 22 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ดี	4.37	0.64	มาก
2	ผู้เรียนมีค่านิยมและจิตสำนึกที่ถูกต้อง เช่น มีความซื่อสัตย์ เสียสละ กตัญญู เป็นต้น	4.31	0.67	มาก
3	ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข	4.44	0.61	มาก
4	ผู้เรียนมีสุขภาพทางด้านร่างกายที่ดี	4.59	0.57	มากที่สุด
5	ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด	4.47	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม		4.43	0.52	มาก

จากตาราง 22 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้เรียนมีสุขภาพทางด้านร่างกายที่ดี ($\bar{X} = 4.59$, S.D.=0.57) รองลงมา คือ ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X} = 4.47$, S.D.=0.62) และผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.44$, S.D.=0.61) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้เรียนมีค่านิยมและจิตสำนึกที่ถูกต้อง เช่น มีความซื่อสัตย์ เสียสละ กตัญญู เป็นต้น ($\bar{X} = 4.31$, S.D.=0.67) ตามลำดับ

**2.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารใน
ศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่
21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ดังตาราง 23

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X	1.00									
X ₁	.865**	1.00								
X ₂	.893**	.693**	1.00							
X ₃	.891**	.647**	.843**	1.00						
X ₄	.915**	.774**	.747**	.746**	1.00					
X ₅	.879**	.673**	.726**	.766**	.767**	1.00				
Y	.664**	.561**	.585**	.540**	.614**	.651**	1.00			
Y ₁	.408**	.341**	.359**	.326**	.362**	.429**	.798**	1.00		
Y ₂	.695**	.577**	.590**	.579**	.656**	.688**	.846**	.472**	1.00	
Y ₃	.549**	.480**	.509**	.438**	.508**	.505**	.866**	.558**	.622**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .664$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (X_5) กับ ด้านความพึงพอใจของครู (Y_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .688 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง (X_3) กับ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน (Y_1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .326

2.6 ผลการศึกษาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การวิเคราะห์ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมรรถนะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	R	R ²	Adj R ²	b	S.E	β	t	Sig.
ค่าคงที่	-	-	-	1.633	.166	-	9.848**	.000
1. เทคโนโลยีและการสื่อสาร (X_5)	.651	.424	.423	.310	0.56	.381	5.579**	.000
2. ภาวะผู้นำ (X_4)	.675	.456	.453	.167	0.57	.207	2.930**	.004
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2)	.682	.465	.460	.129	0.56	.153	2.322*	.021

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple)	.682
สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R Square)	.465
สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.460
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error)	0.3256

จากตาราง 24 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 5 ตัวแปร พบว่ามี 2 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ เทคโนโลยีและการสื่อสาร (X_5) และภาวะผู้นำ (X_4) และมีอำนาจพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2) โดย ทั้ง 3 ตัวแปรสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ เท่ากับ .460 หรือ ร้อยละ 46 โดยความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) เท่ากับ .3256

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = 1.633 + 0.310(X_5) + 0.167(X_4) + 0.129(X_2)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = 0.381(Z_5) + 0.207(Z_4) + 0.153(Z_2)$$

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยนำสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ มาหาแนวทางพัฒนา ผลการวิจัยสรุปดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา

ด้าน	สมรรถนะของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	ตัวแปรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา	สรุปผล
1	การทำงานเป็นทีม	×	-
2	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	ควรพัฒนา
3	การพัฒนาตนเอง	×	-
4	ภาวะผู้นำ	✓	ควรพัฒนา
5	เทคโนโลยีและการสื่อสาร	✓	ควรพัฒนา

หมายเหตุ ✓ หมายถึง มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา

× หมายถึง ไม่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากตาราง 25 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา

การหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 นั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปร่างแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นไปเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ใน ระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีหาความถี่ และทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แสดงดังตาราง 26-28

ตาราง 26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	เห็นด้วย
การมุ่งผลสัมฤทธิ์		
1	ผู้บริหารควรเสริมสร้างการตระหนักในหน้าที่การทำงาน โดยมองผลสัมฤทธิ์ของงานไว้เป็นอันดับแรก	5
2	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม	5
3	ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน	5
4	ผู้บริหารควรเสริมสร้างความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	5
5	ผู้บริหารควรกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ	5

จากตาราง 26 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทุกข้อ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนวัตกรรม รูปแบบ วิธีการบริหารจัดการสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และควรรำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผลงาน

ตาราง 27 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	เห็นด้วย
ภาวะผู้นำ		
1	ผู้บริหารควรแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	5
2	ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม	5
3	ผู้บริหารควรพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์ ให้สามารถวางแผนและคาดการณ์ความสำเร็จในอนาคตขององค์กรได้	5
4	ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ถูกต้องต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	5
5	ผู้บริหารควรใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ตรงกัน	5

จากตาราง 27 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านภาวะผู้นำ ของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจให้กว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างรอบด้าน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ตาราง 28 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	เห็นด้วย
เทคโนโลยีและการสื่อสาร		
1	ผู้บริหารควรเรียนรู้การนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้เพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	5
2	ผู้บริหารควรดำเนินการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร	5
3	ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	5
4	ผู้บริหารควรระดมทรัพยากรด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารได้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	5
5	ผู้บริหารควรวิเคราะห์การลงทุนและงบประมาณด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่า	5

จากตาราง 28 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเกิดประสิทธิภาพ ในด้านการวางแผนงาน การสนับสนุนงบประมาณ การจัดสรรบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ตลอดจนยกระดับคุณภาพการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการบริหารงานฝ่ายอื่น ๆ ร่วมกับหน่วยงานภายนอก

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษา มีการกำหนดพันธกิจ การจัดทำแผนพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอก

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ และสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน มากำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างการตระหนักในหน้าที่การทำงาน โดยมองผลสัมฤทธิ์ของงานไว้เป็นอันดับแรก

- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
 - 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
 - 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ
 - 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์
 - 1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
 - 1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน
 - 1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนวัตกรรม รูปแบบ วิธีการบริหารจัดการสถานศึกษา
 - 1.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และควรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผลงาน
2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านภาวะผู้นำ คือ
 - 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์
 - 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม
 - 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์ ให้สามารถวางแผนและคาดการณ์ความสำเร็จในอนาคตขององค์กรได้

- 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทัศนคติที่ถูกต้องต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ตรงกัน
- 2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิด และการกระทำของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
- 2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจให้กว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
- 2.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย มาปรับใช้ในการบริหารงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างรอบด้าน
- 2.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร คือ
- 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้การนำเทคโนโลยีและการสื่อสาร มาใช้เพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ
- 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร
- 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม
- 3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรระดมทรัพยากรด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารได้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์การลงทุนและงบประมาณด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่า

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผน สนับสนุนงบประมาณ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา การจัดสรรบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนร่วมกับการบริหารงานฝ่าย อื่น ๆ และหน่วยงานภายนอก เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียน การสอนให้เกิดประสิทธิผล

3.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนพัฒนาฯร่วมกับ หน่วยงานภายนอก วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา กำหนดพันธกิจ สำหรับการ ใช้ เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา

3.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

3.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความชำนาญในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ และสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมา ใช้ในการพัฒนางาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ขั้นที่ 1 การศึกษาเอกสาร เพื่อทำการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 เรื่อง ตามแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย

ขั้นที่ 2 การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยการหาความถูกต้องเหมาะสม ด้วยการใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย

ระยะที่ 2 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 323 คน

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นการนำผลจากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา มาร่างแนวทางการพัฒนาแล้วนำไปสร้างแบบสอบถามจากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนพิจารณา วิเคราะห์โดยการนับความถี่ และวิเคราะห์เนื้อหา จากนั้นผู้วิจัยสรุปและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การพัฒนาตนเอง 4) ภาวะผู้นำ และ 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร และการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.65 df = 2 p-value = 0.43925 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ 1.00 ส่วนดัชนีค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (Root mean square error of approximation : RMR) เท่ากับ 0.0061 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำ (X_4) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.94 รองลงมา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2) เทคโนโลยีและการสื่อสาร (X_5) การทำงานเป็นทีม (X_1) และการพัฒนาตนเอง (X_3) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.86, 0.83, 0.82 และ 0.80 ตามลำดับ
2. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และเทคโนโลยีและการสื่อสาร ตามลำดับ
3. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจของครู และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนตามลำดับ

4. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .664$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 5 ตัวแปร พบว่ามี 2 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ เทคโนโลยีและการสื่อสาร (X_5) และภาวะผู้นำ (X_4) และมีอำนาจพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2) โดย ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ เท่ากับ .460 หรือร้อยละ 46 โดยความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ .3256

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = 1.633 + 0.310(X_5) + 0.167(X_4) + 0.129(X_2)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = 0.381(Z_5) + 0.207(Z_4) + 0.153(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีดังนี้

6.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

6.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างการตระหนักในหน้าที่การทำงาน โดยมองผลสัมฤทธิ์ของงานไว้เป็นอันดับแรก

6.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

6.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

6.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

6.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ

6.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

6.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

6.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน

6.1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนวัตกรรม รูปแบบ วิธีการบริหารจัดการสถานศึกษา

6.1.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และควรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผลงาน

6.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

6.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

6.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

6.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์ให้สามารถวางแผนและคาดการณ์ความสำเร็จในอนาคตขององค์กรได้

6.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทัศนคติที่ถูกต้องต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ตรงกัน

6.2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา

6.2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรมีการกระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

6.2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรเปิดใจให้กว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

6.2.9 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย มาปรับใช้ในการบริหารงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างรอบด้าน

6.2.10 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรเป็นผู้นำให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

6.3 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ประกอบด้วย

6.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรเรียนรู้การนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้เพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

6.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรดำเนินการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

6.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

6.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรระดมทรัพยากรด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารได้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

6.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรวิเคราะห์การลงทุนและงบประมาณด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่า

6.3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรวางแผน สนับสนุนงบประมาณ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา การจัดสรรบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

6.3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรวางแผนร่วมกับการบริหารงานฝ่ายอื่น ๆ และหน่วยงานภายนอก เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผล

6.3.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอก วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา กำหนดพันธกิจ สำหรับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา

6.3.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

6.3.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความชำนาญในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ และสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน

อภิปรายผล

จากผลสรุปการวิจัย ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา พบว่า มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การพัฒนาตนเอง 4) ภาวะผู้นำ และ 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทการเป็นผู้นำยุคใหม่ ต้องมีความเป็นผู้นำและมีสมรรถนะในทุกด้าน ถึงจะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิริยา บุญเย็น (2564, หน้า 389) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) การสื่อสารและการจูงใจ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การทำงานเป็นทีม 6) ความคิดสร้างสรรค์ และการใช้นวัตกรรม และ 7) การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิพัทธ์ อ้ายปัน (2564, หน้า 22) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่

21 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การพัฒนาตนเอง 3) การบริการที่ดี และ 4) การทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และเทคโนโลยีและการสื่อสาร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในปัจจุบันเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง และได้ตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้นำยุคใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนงาน การวิเคราะห์เป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ของทุกฝ่าย ดังนั้น จึงทำให้สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ ยิ่งยืน (2565, หน้า 311) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันจน เขต 1 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด คือ สมรรถนะคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนด้านที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์สินี โกชนกุล (2564, หน้า 116) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของคุณครู ในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 พบว่า ครูมีทัศนะต่อสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ อยู่ในค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือด้านความสามารถในการสื่อสาร และด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นด้านที่อยู่ในค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ปวีศา มีศรี (2563, หน้า 138) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร ได้แก่ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ คุณลักษณะของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจของครู และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ถูกต้องตามระเบียบ มีการตรวจสอบ กำกับติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้ตลอดเวลามีแนวทางในการทำงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมพัฒนาเสริมสร้างกำลังใจบุคลากร จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีศา มีศรี (2563, หน้า 138) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำมาศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้าน ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติกร แสนสุข (2565, หน้า 142) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำมาศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานการบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป งานการบริหารงานบุคคล และงานการบริหารวิชาการ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐมน สมตน (2565, หน้า 180) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนที่นำมาศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ กระบวนการบริหาร และการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจของครู คุณลักษณะของผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตามลำดับ

4. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .664 ($r_{xy} = .664$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ทักษะ แรงจูงใจในการทำงาน บุคลิกภาพ มีสมรรถนะด้านการงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านภาวะผู้นำ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้การบริหารในสถานศึกษาดำเนินไปได้ และประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิตา แสนสุข (2566, หน้า 184) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .762 ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 6 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม (2558, หน้า 108) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป

5. สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า มี 2 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ เทคโนโลยีและการสื่อสาร (X_5) และภาวะผู้นำ (X_4) และมีอำนาจพยากรณ์อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2) โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ เท่ากับ .460 หรือ ร้อยละ 46 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .3256 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารเป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา รวมไปถึงการบริหารงานฝ่ายอื่น ๆ ร่วมกับหน่วยงานภายนอก และผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อสร้างอนาคต และเป้าหมายเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถเกิดขึ้นได้จริง เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังมีการกระตุ้นให้ครูมีการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สลิตา แสนสุข (2566, หน้า 186) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และด้านความสามารถในการพัฒนาคน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวลี ตรีประภากร (2564, หน้า 115) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้านทักษะ และด้านภาพลักษณ์ ทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.00

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง ดังนั้นในการเตรียมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารใน

ศตวรรษที่ 21 ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในด้านต่าง ๆ ที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

1.2.1 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ผู้บริหารต้องดำเนินการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

1.2.2 ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

1.2.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารต้องเสริมสร้างการตระหนักในหน้าที่การทำงาน โดยมองผลสัมฤทธิ์ของงานไว้เป็นอันดับแรก

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรนำสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การพัฒนาตนเอง 4) ภาวะผู้นำ และ 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และนำมาซึ่งคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยโดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร และด้านภาวะผู้นำ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ ลิทธิรัตน์ ฌ นครพนม. (2558). *ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2559). *สื่อการสอนและการบริหารจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- เกรียงไกร แสนสุข. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2556). *สมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จอมกัต จันทะคัต. (2561). *ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา*. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*. 7(1): 162-176.
- จุฬารัตน์ พรหมมณี. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐมน สมตน. (2565). *การบริหารตามแนวคิดพิชิตราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- दनยพัชร์ บุญญาธิ. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทัศพล ลุสิดา. (2565). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ทิพวัลย์ อ้ายปิ่น. (2564). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเครือข่ายมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัชพล ทิธี. (2561). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการวิเคราะห์โครงการและการบริหารโครงการ เรื่อง การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน*. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2), 14.
- นงนุช สมุทรดนตรี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ ใจฉลาด. (2558). *การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารครูพิบูล*. 2(1), 1–15.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). *สถิติชวนใช้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นฤชยา นนทยะโส. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นิติ เรืองสุขอุดม. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสอนแบบมีส่วนร่วม 4 P.* วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 6(2).
- นิตาชล นามสาย. (2562). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีศา มีศรี. (2562). *สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ปาจารย์ หงส์แก้ว. (2563). *การพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรวลี ศรีประภากร. (2564). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชญ์สินี โภชนกุล. (2564). *การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู ในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA)* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- พิชามณูชุล ลาวชัย (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (2560). *ทักษะ 7C ของครู 4.0. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์*
มหาวิทยาลัย.
- พิริยา บุญเย็น. (2564). *สมรรถนะของผู้บริหารอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด*
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิษณุโลก.
- เพ็ญประภา ศรีมะโรง. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ*
ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ไพโรจน์ ยิ่งยืน. (2565). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน*
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- พาริตา สุริยะพงศ์ไชย. (2564). *ความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา*
ภาคเอกชน กลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์
กจ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภรณ์ มหานนท์. (2554). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการ*
ปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาสกร เรืองรอง. (2558). *การใช้เทคโนโลยี Google Apps ในการพัฒนานวัตกรรมการ*
เรียนการสอน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภิชาพัชญ์ โทนา. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย*
4.0. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอ*
คลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- รัชนีกร แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ คช.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- โรธานา หมู่เก็บ. (2556). การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลลิตา แสนสุข. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เล็ก ชมันเขียว. (2562). การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- วนิดา ภูขำนิ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณารถ แสงมณี. (2553). องค์การ ทฤษฎีการออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ดารณีสนามเตชะ.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2558). การประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์:กรณีศึกษา บริษัทผลิตยางรถยนต์ชั้นนำระดับโลกแห่งหนึ่ง. วารสาร วิทยาการจัดการ. 32(1): 19-36.
- วัลลภ ขวัญมา. (2557). การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- วานิช บุญครอบ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิทยา สวณกุลลาบ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิทยา แสนแป้. (2560). *การพัฒนาแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิภาดา วงศ์ยะรา. (2561). *การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทิศร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรยุทธ ชาตะกาญจน์. (2555). *เทคนิคการบริหารสำหรับการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สะไกร โสมาศรี. (2552). *สมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารของบุคลากร สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2558). *การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: วิทยโพลูสส์ พรินท์ติ้ง.
- สุนิดา พิณีจการ. (2560). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของ ครูช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2565). *ข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2551). *คุณภาพของครูสู่คุณภาพการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *คู่มือ การประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *แนวทางการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อนุชิต จันทศิลา. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาของผู้เรียนสำหรับครูระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อเนกलग สุธินันท์. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์.
- อภิสร่า ศรีบุศยกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรถพล วงศ์ษาพาน. (2559). การพัฒนาความมีวินัยในตนเอง ทักษะวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้ชุดฝึกสมรรถนะที่เน้นทักษะปฏิบัติร่วมกับเทคนิค STAD วิชางานเครื่องยนต์แก๊สโซลีน สาขาวิชาช่างยนต์ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2557). โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) ภาวะสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาราพัต หัตถนิ. (2562). สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อารีย์ เยเปียว. (2562). ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์. (2565). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- Chouhan, S. V., & Srivastava, S. (2014). *Understanding Competencies and Competency Modeling – A Literature Survey*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). 1(1): 14–22.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Education administration: Theory, research, and practice*. (8th ed.). Singapore: McGraw–Hill.
- McClelland, D. (1973). “*Testing for Competence Rather than for Intelligence.*” *American Psychologist*. 28(1) : 1–14 ; June.
- Sharma P. (2017). *Competence Development at the Workplace: a conceptual framework*. JK International Journal of Management and Social Science. 1(1): 39–44.
- Stoner, A.F. and Wankel. C. (1986). *Management*. 3rd ed. New Delhi : Prentice–Hall Privated Limited.
- Vroom, V.H.(1982). *Work and Motivation*.Florida : Robert E. Krieger Publishing.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๕



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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นข้อร้องเรียน

เรียน ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นข้อร้องเรียนสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๕

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายปฏิวัตร นารินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๕



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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายวรวิทย์ บุญพูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๕

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายอิชพล คุณแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริณี จันทร์ทิพย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๕



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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นางกัญญภัทร สิงห์ปิ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๙

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

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.จณิสตา สมบูรณ์

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

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทริกข์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๙

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

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางรำไพ ฤทธิธรรม

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

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ 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 นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๙



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

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอภิสิทธิ์ กิ่งนาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริฤ จันทร์รักษ์ 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 นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๙

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

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

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

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๙

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

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอภิสิทธิ์ จิระสวัสดิ์พงศ์

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

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ 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 นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๔

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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองฮาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๕๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๔

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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขุนภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๔

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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปลาหลาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๔

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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนแพง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๕๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๔

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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนอุดม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟิงส์สวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๔

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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๔

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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอนศรีบะแซง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๔

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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตากวยหนองนาแซง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๔

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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอนมุยหนองแฝก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๗

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

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๗

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

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕



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

๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวรวิทย์ บุญพูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕

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

๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายปฏิวัตร นารินทร์รักษ์

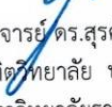
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๕๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟิงส์สวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕



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

๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทิพย์ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕



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

๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางกัญญภัทร สิงห์ปิ่น

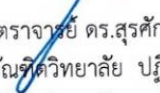
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทริกซ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕



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

๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอชพล คุณแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอมิตรา อุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอมิตรา อุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๕๗ ๔๖๘๖

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในหาคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.จณิสตา สมบูรณ์ ศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. นายอภิสิทธิ์ จิระสวัสดิ์พงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยแสง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายอภิสิทธิ์ กิ่งนาคม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอนศรีปะสะแบง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นางรำไพร ฤทธิธรรม ครูโรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมโนนคอม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายวรวิทย์ บุญพูล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส
(ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. นายปฏิวัติ นารินทร์รักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางคำ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายรัชพล คุณแก้ว ศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นางกัญญภัทร สิงห์ปิ่น ครูโรงเรียนบ้านวังบง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตอบแบบสอบถาม ให้ตรงกับสภาพความจริงให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวม และไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
ไว้ ณ โอกาสนี้

(นางสาวอมิตรา อุดม)

นักศึกษาลัทธิสุตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู

2. ขนาดของโรงเรียน

- ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)
 ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน)
 ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 คน)

3. อายุ

20-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่น (ระบุ).....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นท่านเกี่ยวกับสมรรถนะของ
ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ

โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นพิจารณา	สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การทำงานเป็นทีม					
1	ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานและสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานได้ด้วยดี				
2	ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน				
3	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน				
4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม				
5	ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของสมาชิกในทีม				
6	ผู้บริหารส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม				

ประเด็นพิจารณา		สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
7	ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ					
8	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง และสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
9	ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
10	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน					
11	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์					
การพัฒนาตนเอง						
12	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
13	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
14	ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง					
16	ผู้บริหารเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					
ภาวะผู้นำ						
17	ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่ม					
18	ผู้บริหารมีความตั้งใจในการเป็นผู้นำของกลุ่ม					
19	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน					

ประเด็นพิจารณา		สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษ ที่ 21				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
20	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา					
21	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
22	ผู้บริหารมีวิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ					
เทคโนโลยีและการสื่อสาร						
23	ผู้บริหารมีความชำนาญในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ					
24	ผู้บริหารมีความชำนาญในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษาให้เป็นระบบ					
25	ผู้บริหารมีการบูรณาการข้อมูลของสถานศึกษาอย่างหลากหลาย					
26	ผู้บริหารมีการประเมินข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
27	ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาไปใช้ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5
ระดับ

โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นพิจารณา		ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน						
1	ผู้เรียนมีผลการสอบระดับชาติเป็นไปตามแผนที่โรงเรียนกำหนด					
2	ผู้เรียนมีศีลธรรม					
3	ผู้เรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ					
4	ผู้เรียนมีผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล					
5	ผู้เรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้					
ความพึงพอใจของครู						
6	ครูมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน					
7	ครูมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน					
8	ครูมีความพึงพอใจในความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง					

ประเด็นพิจารณา		ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9	ครูมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนหรือค่าตอบแทน					
10	ครูมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่สูงขึ้น					
คุณลักษณะของผู้เรียน						
11	ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่ดี					
12	ผู้เรียนมีค่านิยมและจิตสำนึกที่ถูกต้อง เช่น มีความซื่อสัตย์ เสียสละ กตัญญู เป็นต้น					
13	ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข					
14	ผู้เรียนมีสุขภาพทางด้านร่างกายที่ดี					
15	ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

คำชี้แจง

จากผลการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3” พบว่า มีตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร

ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าว มาหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่าน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้กรุณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอมิตรา อุดม

นักศึกษาลัทธิสุตตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง

หน่วยงาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ว่าวิธีการใดเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของท่าน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย
1	ผู้บริหารควรเสริมสร้างการตระหนักในหน้าที่การทำงาน โดยมองผลสัมฤทธิ์ของงานไว้เป็นอันดับแรก		
2	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและ ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม		
3	ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการ บริหาร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน		
4	ผู้บริหารควรเสริมสร้างความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย		
5	ผู้บริหารควรกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ		

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 29 แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความ
เชื่อมั่น ของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	อำนาจ จำแนก	การแปลผล
	1	2	3	4	5				
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.49	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.83	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.90	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65	ใช้ได้
7	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.77	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.49	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.32	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.84	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.82	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.89	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.81	ใช้ได้
23	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.76	ใช้ได้
24	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.81	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.77	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.91	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่น = 0.97

ตาราง 30 แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความ
 เชื่อมัน ของแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	อำนาจ จำแนก	การแปลผล
	1	2	3	4	5				
1	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.83	ใช้ได้
2	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.38	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.41	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.36	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.35	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.38	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.30	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.32	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57	ใช้ได้
ค่าความเชื่อมั่น = 0.90									

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวอมิตรา อุดม
วัน เดือน ปีเกิด	7 มกราคม 2539
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 66 หมู่ 5 ต.ธาตุ อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47120
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านขุนภูมิ อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร
พ.ศ. 2563	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2567	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนศิริราชวิทยาคาร อ.เมือง จ.สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2565	ครู โรงเรียนศิริราชวิทยาคาร อ.เมือง จ.สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2566	ครู โรงเรียนบ้านขุนภูมิ อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3