



สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี
SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCIES AFFECTING SCHOOL ADMINISTRATION
IN THE 21ST CENTURY UNDER SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 18, CHONBURI PROVINCE

วิทยานิพนธ์
ของ
ธวัชชัย แสณดวง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
มีนาคม 2565

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี
SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCIES AFFECTING SCHOOL ADMINISTRATION
IN THE 21ST CENTURY UNDER SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 18, CHONBURI PROVINCE

วิทยานิพนธ์
ของ
รัชชัย แสนดวง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
มีนาคม 2565



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี
School Administrators' Competencies Affecting School Administration in the 21st Century
under Secondary Educational Service Area Office 18, Chonburi Province

รัชชัย แสนดวง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.เรงวิทย์ นิลโคตร)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 28 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล, ประ.ค. (พัฒนศึกษา)

ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.เรณูวิชญ์ นิลโคตร, ประ.ค. (พัฒนศึกษา)

กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จำนวน 346 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้สหวิทยาเขตเป็นชั้นในการแบ่ง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = -0.18 + 1.03 \cdot X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.98 \cdot Z_x$

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

Thawatchai Saenduang. (2022). **School Administrators' Competencies Affecting School Administration in the 21st Century under Secondary Educational Service Area Office 18, Chonburi Province.** Thesis. M.Ed. (Educational Administration) . Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Dr. Theerangkoon Warabamrungskul	Chairman
Ph.D. (Development Education)	
Dr.Reongwit Nilkote	Member
Ph.D. (Development Education)	

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study school administrators' competencies, 2) study school administrations in the 21st century, 3) study the relationship between school administrators' competencies and school administrations in the 21st century, and 4) create a predictive equation to forecast how school administrators' competencies affect school administrations in the 21st century in schools under the Secondary Educational Service Area Office 18, Chonburi Province in academic year 2020. The sample was a group of 346 administrators and teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 18, Chonburi Province and was determined by Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling method by using the unified campus as the class to be divided, then simple non-retraction method until reaching the specified amount. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire with a reliability of 0.98 on the portion about school administrators' competencies and 0.97 on the portion about school administrations in the 21st century. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, standard deviation, Pearson's product correlation coefficient and simple regression analysis.

The results of the research showed that: 1) opinions about school administrators' competencies were at the high level, 2) opinions about school administrations in the 21st century were at the high level, 3) the correlation between school administrators' competencies and school administrations in the 21st century was positive at the very high level of .05 of statistical significance, and 4) the predictive equation in the form of raw scores is $\hat{Y} = -0.18* + 1.03*X$ and in the form of standard scores is $\hat{Z}_y = 0.98*Z_x$.

Keywords: School Administrators' Competencies, School Administration, The 21st Century

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เรณู วิษณุ นิลโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ติดตามตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรณานธิกุล ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนะนำแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย อาจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ดร.สุดา ดวงจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาแก้ววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ดร.จุฬพันธ์ รุจิรานุกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่ท่าโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ดร.นวรรตน์ รื่นสุคนธ์ ครู วิทยฐานะชำนาญการ (วัดผลการศึกษา) โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 นางคำนิง ผุดผ่อง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ภาษาไทย) โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดาของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

ธวัชชัย แสนดวง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมุติฐานในการวิจัย.....	10
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
ความหมายของสมรรถนะ.....	11
ความสำคัญของสมรรถนะ.....	14
แนวคิด และทฤษฎีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา.....	17
การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	43
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	43
ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา.....	44
แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21.....	47
บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.....	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	75
งานวิจัยต่างประเทศ.....	75
งานวิจัยในประเทศ.....	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	83
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	83
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	87
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
4 วิธีดำเนินการวิจัย.....	90
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	97
วิธีดำเนินการวิจัย.....	97
สรุปผลการวิจัย.....	100
อภิปรายผล.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	109
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	122
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	124
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	131
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	142
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	156
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	162

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากทัศนะนักวิชาการ.....	54
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ตามสหวิทยาเขต.....	84
3 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	92
4 การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้าน.....	93
5 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.....	94
6 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.....	95
7 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.	143
8 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัด ชลบุรี.....	150
9 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.....	157
10 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเกี่ยวกับการบริหาร สถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี....	160

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 ภาพแสดงความหมาย Competency.....	18

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การจัดการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและมีความพร้อมในการแข่งขันกับนานาประเทศ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะต้องมีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง จึงจะสามารถบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบภาวะผู้นำและเป็นผู้ที่นำที่ดี การที่จะมีลักษณะผู้นำที่ดีจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติการกิจจนประสบความสำเร็จและสามารถทำงานร่วมกันได้ดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีอุดมการณ์และวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเผชิญกับ เหตุการณ์และมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันกับทุกคน หรือทีมงาน ในองค์การ ผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะและ กระบวนการของอิทธิพลต่อบุคคลหรือทีมงาน และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา มีความเชื่อถือและมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถสร้างสภาวะแวดล้อม สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ (ธีระ รุณเจริญ, 2553 : 142-143) การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในบริบทของการบริหารจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างมาก และจากสถานการณ์ในปัจจุบันการศึกษาของประเทศไทยหลังการปฏิรูปการศึกษารอบแรกพบว่า มีความล้มเหลวในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาครู การพัฒนาหลักสูตรและโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพของผู้เรียน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2557 : 1) เครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คือ การศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่บุคคลและสังคม ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553 : 18)

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น กระบวนการศึกษาธิการซึ่งมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้นำของสถานศึกษาได้นำเอาสมรรถนะเข้ามาใช้ใน

กระบวนการพัฒนาทุกกระบวนการ โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2557-2561 ได้ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ที่พระองค์ทรงให้ความสำคัญกับ “การพัฒนาคน” โดยมีหลักการทรงงานที่เน้นหลักการ “เข้าใจ เข้าถึง และร่วมพัฒนา” เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มุ่งสู่ “การพึ่งพาตนเอง” ด้วยความรอบคอบ วิเคราะห์ ระวัง ระมัด ระวัง “ทำตามลำดับขั้นตอน” และปฏิบัติด้วยความเพียรจนมั่นใจจึงนำไปเผยแพร่ใช้ประโยชน์สู่สาธารณะ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554 : 1)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษายุคไร้พรมแดน แม้ว่าจะมีการเคลื่อนไหวระดับชาติเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 จะมีมาแล้วตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2556 ด้วยการจัดประชุมผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยม โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งมีการประชุมทางวิชาการ บทความข้อเขียนเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานทักษะขั้นสูงซึ่งกำลังกลายเป็นแนวโน้มสำคัญของโลก แต่การเคลื่อนไหวในเรื่องดังกล่าวขาดความต่อเนื่องจริงจังของทุกฝ่าย การไม่มีเจ้าภาพองค์กรที่เป็นหลักในการประสานงานและดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง ถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน การอยู่นิ่งเฉย การทำแบบเดิม ๆ ตามที่เคยชิน การรอรับนโยบายจากเบื้องบนแต่ฝ่ายเดียว ขณะที่การเมืองการปกครองไม่มีเสถียรภาพ ล้วนสร้างความเสียหายต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ ส่งผลให้ประเทศขาดศักยภาพในการแข่งขันและเสียผลประโยชน์เมื่อเปิดพรมแดนอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2558 การเริ่มต้นในวันนี้อาจช้าไปนิด แต่ยังไม่สายเกินไปที่จะลงมือทำ โดยผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับในฐานะผู้มีอำนาจขององค์กร จะต้องตัดสินใจดำเนินการให้แผนยุทธศาสตร์และภารกิจของสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ มีการสร้างคุณภาพสำหรับอนาคตบนพื้นฐาน ของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และติดตามกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง (รสสุคนธ์ มกรมณี. 2555 : 38-40) ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองคิด

หายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่เติมเต็มที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ๋าดอนกลอย. 2559 : 6) สมรรถนะผู้บริหารคือสิ่งที่แสดงออกมาในรูปแบบของความสามารถต่าง ๆ ดังนั้นสมรรถนะผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จึงเป็นปัจจัยที่เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารมีสมรรถนะที่ดี ก็จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วย ซึ่งปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงและมีความพร้อมในการบริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะที่ดีจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและสังคมส่วนรวม เนื่องจากผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การวิจัยเรื่องนี้เป็นประโยชน์และคุณูปการต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ได้มีสารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง พัฒนางานวิชาชีพ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี มีสมรรถนะที่ดี และการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและสังคมส่วนรวม

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2563 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 31 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารและครูในสถานศึกษาทั้งหมด 3,024 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ออนไลน์. 2563)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2563 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610); (บุญชม ศรีสะอาด, 2556:42-43) ได้กลุ่มจำนวน 346 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สหวิทยาเขตเป็นชั้นในการแบ่ง ซึ่งมีทั้งหมด 3 สหวิทยาเขต คือ 1) สหวิทยาเขตชลบุรี 1 จำนวน 12 โรงเรียน 2) สหวิทยาเขตชลบุรี 2 จำนวน 8 โรงเรียน 3) สหวิทยาเขตชลบุรี 3 จำนวน 11 โรงเรียน หลังจากนั้นคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของแต่ละสหวิทยาเขตด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

1. ตัวแปรพยากรณ์ คือ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ดังนี้

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- 1.6 การสื่อสารและจูงใจ
- 1.7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 1.8 การมีวิสัยทัศน์

2. ตัวแปรเกณฑ์ คือ การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการสื่อสารที่ดี
- 2.2 ด้านการใช้เทคโนโลยี
- 2.3 ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 2.4 ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์
- 2.5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 2.6 ด้านการแก้ปัญหา

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลสามารถวัดหรือสังเกต ได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น และหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทศนคติเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 สมรรถนะดังนี้

1. **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานคุณภาพของงานถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพงาน การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ที่ คาดหวัง เพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานของสถานศึกษา มีตัวชี้วัด ความสำเร็จที่ชัดเจนมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

2. **การบริการที่ดี** หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาใน การให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้มา ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการในการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ แก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ

3. **การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้เจริญขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญาและสังคม การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือ วิธีการอื่น ๆ การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน จัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและ ระบบการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ วางตนให้เป็นสมาชิกที่ดี มีประโยชน์ เป็นสานติสุขต่อผู้อื่น สังคม และสังคมโลก

4. **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความมุ่งมั่น ในวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายเดียวกัน แบ่งปันประสบการณ์ สามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความ คิดเห็นคล้อยตาม เพื่อขจัดความขัดแย้งใด ๆ ที่เกิดขึ้น ใช้กิริยาท่าทางคำพูดเหมาะสมต่อผู้อื่นในทีม ช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนเพื่อนร่วมปฏิบัติงานแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม รับผิดชอบร่วมกับผู้อื่นในทีมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพา อาศัยกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน

5. **การวิเคราะห์และสังเคราะห์** หมายถึง ความสามารถในการจำแนก แยกแยะ องค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ สิ่งของ เรื่องราว หรือเหตุการณ์และหาความสัมพันธ์เชิง เหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของงานและ เสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ สามารถอธิบายตีความสิ่งที่ เป็นเหตุ ทั้งนี้อาจแฝงซ่อนอยู่ภายในสิ่งต่าง ๆ หรือปรากฏได้อย่างชัดเจน การเป็นผู้นำในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและตรวจสอบติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การสื่อสารและจิตใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ ความสามารถ ในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ความสามารถในการจิตใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร โดยผู้ส่งและผู้รับจะต้องนำข่าวสารสื่อสาร ติดต่อกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เกิดความเข้าใจตรงกันในสถานศึกษา

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่ เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและ สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาใน รูปแบบ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษานิเทศกำกับติดตาม เพื่อที่มุ่งหวังให้ เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานและส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนว ทางการพัฒนาสถานศึกษา ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางาน และความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาที่สังกัด ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้านดังนี้

1. ด้านการสื่อสารที่ดี หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ดีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ สามารถถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสาร ไปยังผู้รับสารผ่าน สื่อต่าง ๆ เช่นคำพูดท่าทาง รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ถึงผู้รับอย่างรวดเร็ว สามารถสื่อสารกับ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ชัดเจน การสื่อสารไม่คลาดเคลื่อน รวมไปถึงการ สื่อความคิด การส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ไปยังบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลหนึ่ง เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง เป็นต้น เพื่อให้เกิดความคิดและทัศนคติเหมือนกัน

2. ด้านการใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงาน พัฒนางาน เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ วิธีการหรือกระบวนการ เพื่อให้การดำเนินงานสะดวกรวดเร็ว ทักษะ ในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในสถานศึกษาให้มี

ความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ในการติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการการเรียนรู้

3. **ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม** หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นการสร้างความคิดที่หลากหลาย มีกระบวนการความคิดได้มาจากหลาย ๆ วิธีการ สร้างสรรค์ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม วางแผน ออกแบบและพัฒนานวัตกรรมให้มีความทันสมัยเหมาะสม สร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์และประเมินแนวคิดของตนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับแนวทางใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ ทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารความคิดใหม่ ๆ เรียนรู้และเข้าใจว่าความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องใช้เวลาการนำนวัตกรรมไปใช้ (Implement Innovations) ริเริ่มการประยุกต์นำความคิดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานทำให้ผลงานนั้นเป็นนวัตกรรม สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลการใช้และปรับปรุงแก้ไข นวัตกรรมให้มีความทันสมัย

4. **ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์** หมายถึง ผู้นำจะต้องมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ของหน่วยงานในสถานศึกษา สามารถพัฒนาองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ อยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ เพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความไว้วางใจทีมงาน เป็นผู้นำที่ดีและรักษาภาพพจน์เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

5. **ด้านคุณธรรมและจริยธรรม** หมายถึง คุณสมบัติที่ดีของผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าตำแหน่งอื่น บริหารสถานศึกษาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชั่น อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดทั้งชอบ เป็นคนดีของสังคม ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีความดี มีคุณธรรมจริยธรรมก็จะได้รับการยอมรับนับถือ ต้องแสดงให้เห็นความเพียร ความกล้าหาญ ไม่ย่อท้อต่อความลำบาก มีไหวพริบ รู้จักสังเกตเห็นโดยไม่ต้องมีใครเตือน รู้เท่าถึงการณ์ ซื่อตรงต่อหน้าที่ ซื่อตรงต่อบุคคลทั่วไป รู้จักผ่อนผัน ยอมเสียสละเพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

6. ด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการจำแนกแยกแยะความคิด และความรู้สึกใช้เหตุผลในการประเมินและตัดสินใจปัญหา จะต้องแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย คิดกระบวนการเป็นระบบโดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา เปรียบเทียบข้อโต้แย้ง แก้ปัญหาได้ทั้งที่ยอมรับความคิดเห็นที่ตรงกันและเห็นต่าง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา นำเหตุการณ์มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาดัง ๆ และคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในการศึกษาครั้งนี้ระบุขอบเขตของสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2563

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในการศึกษาครั้งนี้ระบุขอบเขตของสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในการศึกษาครั้งนี้ระบุขอบเขตของสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2563

เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในการศึกษาครั้งนี้ระบุขอบเขตของสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี

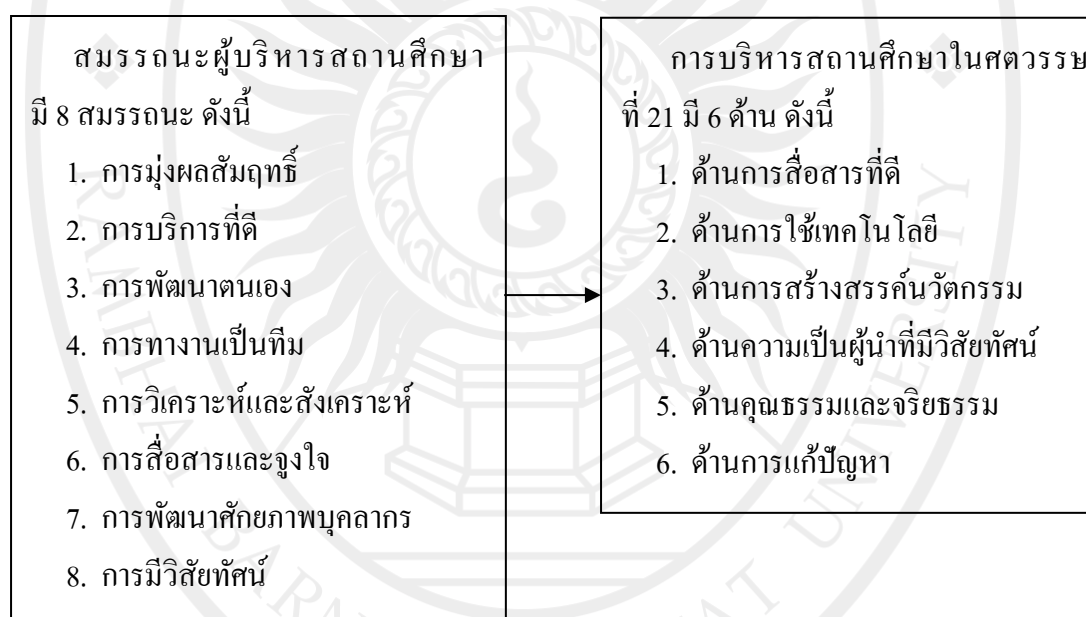
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548 : 14-18) ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามี 8 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) 2) การบริการที่ดี (service mind) 3) การพัฒนาตนเอง (self – development) 4) การทำงานเป็นทีม (teamwork) 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์ ได้ทำการสังเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 14 คน ได้แก่ 1) Hoyle, English and Steffy (2005 อ้างถึงใน แพรดาว สนองพันธ์. 2557 : 34) 2) บาร์ดและเฮนเดอร์สัน (Baird and Henderson 2006: 23) 3) โด (Doe. ออนไลน์. 2009) 4) ลอค (Loc. 2010 : 9) 5) เคนเนดี้ (Kennedy. ออนไลน์. 2011)

6) พุซซิโอ, เมอร์ดีอก, และแมนซ์ (Puccio, Murdock, and Mance. 2011: 9) 7) ยาง (Yang. 2011: 114) 8) โจชิ (Joshi. ออนไลน์. 2012) 9) องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD. 2012 : 51) 10) โรบินสัน (Robinson. ออนไลน์. 2012) 11) สมาคมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งชาติ (NASSP ออนไลน์. 2013) 12. Rocky View Schools (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์. 2556 : 54) 13) ศูนย์สร้างสรรค์ความเป็นผู้นำและสมาคมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งชาติ (CCL and NASSP. ออนไลน์ 2014) 14) จรวยพร ธรณินทร์ (ออนไลน์. 2550) จากการศึกษา การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้เป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการสื่อสารที่ดี 2) ด้านการใช้เทคโนโลยี 3) ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 6) ด้านการแก้ปัญหา ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



สมมุติฐานในการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี
2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 1.3 แนวคิด และทฤษฎีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
3. บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไปและมักเข้าใจไม่ตรงกันซึ่งขึ้นอยู่กับว่า นักวิชาการที่ศึกษาจะแปลหรือให้คำจำกัดความไว้ตามความเข้าใจและความเชื่อของแต่ละคน แต่ละสถาบัน ดังที่มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

บอยซ์ชิส (Boyatzis, 1982 : 54) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือกลุ่มของ ความสามารถ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงาน ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1999 : 74) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ไว้ในงาน

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993 : 9) ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะกับผลงานที่เหนือกว่าเป็นการพิจารณาถึงคุณลักษณะของแต่ละคน ลักษณะของพฤติกรรม และทักษะที่สำคัญ

เชอร์ม่อน (Shermon, 2004 : 105) นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถและคุณสมบัติของแต่ละบุคคลที่จำเป็นจะต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทือน ทองแก้ว (ออนไลน์, 2550) ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่า สมรรถนะ เป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

คณัย เทียนพุด (2550 : 20) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและคุณลักษณะส่วนบุคคลจนทำให้ผลงานนั้นมีคุณค่า สูงสุดหรือมีประสิทธิภาพ หรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะমনทัศน์ในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลเหล่านั้นแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2552 : 3) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 76) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ซึ่งสรุปได้ดังนี้ คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น ซึ่งสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and Personal Competency) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทักษะคิด (Attitude) และ แรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคลและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

ชูชัย สมิทธิไกร (2554: 27) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทักษะ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายของคำว่า สมรรถ หมายถึง ผู้สามารถ สมรรถภาพ หมายถึง ความสามารถ เช่น เขาเป็นคนมีสมรรถภาพในการทำงานสูงสมควรได้เลื่อนตำแหน่ง และสมรรถนะ ความสามารถ (ใช้แก่เครื่องยนต์) เช่น รถยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับเดินทางไกล (ราชบัณฑิตยสถาน. 2556: 1169)

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556 : 3) ได้ให้นิยามความหมายของคำว่า “สมรรถนะ(Competency)” ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Other Characteristics) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร หรืออาจกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึงบุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ดังนั้นสมรรถนะครู จึงหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์กรทางการศึกษา

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557 : 171) ได้สรุปความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ อาจเกิดจากพรสวรรค์หรือการเสริมสร้างขึ้นโดยผ่านการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา

นิทัศน์ สิริโชติรัตน์ (2559 : 87) ได้สรุปสมรรถนะ หมายถึงขีดความสามารถ เป็นกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า “KSAs” ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรม (Behaviors) ในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละคน สามารถวัดและสังเกตได้ ดังนั้น ขีดความสามารถเชิงสมรรถนะจึงมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน

คือ ลักษณะของบุคคล (Personal characteristics) พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่เป็นทั้งแง่บวกและแง่ลบ และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคคลในองค์กรนั้นมีส่วนช่วยสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร และยังใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะคิด ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลสามารถวัดหรือ สังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นซึ่งอาจจะเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากการฝึกอบรม และหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศนเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในสถานศึกษา สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่สถานศึกษาต้องการหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จจะแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ความสำคัญของสมรรถนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จากการให้ความหมายของสมรรถนะ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและในชีวิต จึงมีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านให้ความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547 : 3-4) ระบุว่า สมรรถนะ (Competency) มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อองค์กร หน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPLs) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์การที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนมีการปรับ สมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์การต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้ เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้น ๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนใน องค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรนั้น แนวคิดเรื่อง สมรรถนะนี้มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้ องค์การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นประโยชน์ของสมรรถนะ (Competency) ในด้านการพัฒนาบุคคล จึงสรุปได้ดังนี้

- 6.1 การเลือกสรรเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับองค์การและงาน
- 6.2 การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงานให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
- 6.3 การพัฒนาฝึกอบรม ความสามารถของบุคคลให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน
- 6.4 การเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล
- 6.5 การบริหารผลงาน
- 6.6 การบริหารคนเก่ง
- 6.7 การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 6.8 การพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ

ชูชัย สมितिไกร (2556 : 5-6) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและ องค์การดังนี้

1. สมรรถนะช่วยให้้องค์การสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง
2. สมรรถนะเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถ ของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. สมรรถนะสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์การ
4. สมรรถนะช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุ เป้าหมายของ KPIs แล้วจะใช้สมรรถนะใดบ้าง
5. สมรรถนะป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของ พนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนด ทั้ง ๆ ที่พนักงานคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องทุ่มเทความพยายาม

มากนัก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือความสามารถของเขาเอง

6. สมรรถนะช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์การประสบผลสำเร็จเร็วยิ่งขึ้น เพราะถ้าบุคลากรในองค์การทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์การกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้น ๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

วีระกานต์ ศรีสมัย (2551 : 22) ได้นำแนวคิดของ ซีดานแมนลักคา (Sydanmaanlakka, 2003) มาอธิบาย ความสำคัญของแนวคิดสมรรถนะว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์การต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์การจึงขึ้นกับสมรรถนะขององค์การ แนวคิดการบริหารงานที่จะต้องเน้นการบริหารสมรรถนะจึงเป็นการสร้างสมรรถนะขององค์การ ซึ่งหมายถึงจะต้องมีการกำหนดสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของทีมงานแล้วรวมเป็นสมรรถนะขององค์การ นั้นแหละสมรรถนะของบุคคลที่จะสอดคล้องกับสมรรถนะขององค์การ สมรรถนะในที่นี้ หมายถึง ความ ทักษะ เจตคติ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะ โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์การ วัฒนธรรมและรูปแบบการปฏิบัติงาน การบริหารสมรรถนะจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จหากบุคลากรแต่ละคนมีเป้าหมายเชิงการแข่งขันร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกันในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การกำหนดเป็นสมรรถนะ ซึ่งเป็นความสามารถที่จะทำงานนั้นให้เกิดผลสำเร็จ บุคคลต้องมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ มีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในบุคคลและองค์การจึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาสมรรถนะหรือการเพิ่มขีดความสามารถขององค์

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553 : 54) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ competency ซึ่งสรุปได้ดังนี้ competency เป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้ในการสรรหาคัดเลือก คนเก่ง คนดี ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อหาช่องว่างหรือสิ่งที่ควรพัฒนาของแต่ละบุคคลและยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการจูงใจเพื่อรักษา คนเก่ง คนดี ให้อยู่ในองค์กรต่อไป

สุรัช พรหมพันธุ์ (2554: 185) ได้สรุปความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า บางคนได้เข้าไปทำงานในองค์กรที่ไม่มีความชัดเจนของหน้าที่ ภาระงานนั้นไม่สามารถแสดงสมรรถนะที่มีติดตัวหรือไม่ตรงกับหน้าที่ในตำแหน่งงาน ทำให้ไม่สามารถเรียกผู้นั้นได้ว่าเป็นผู้มีสมรรถนะ แต่ผู้ที่สามารถแสดงสมรรถนะที่มีติดตัว ซึ่งตรงกับภารกิจของงาน หรือตามหน้าที่ที่ถูกกำหนด สามารถเรียกผู้นั้นได้ว่าเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ

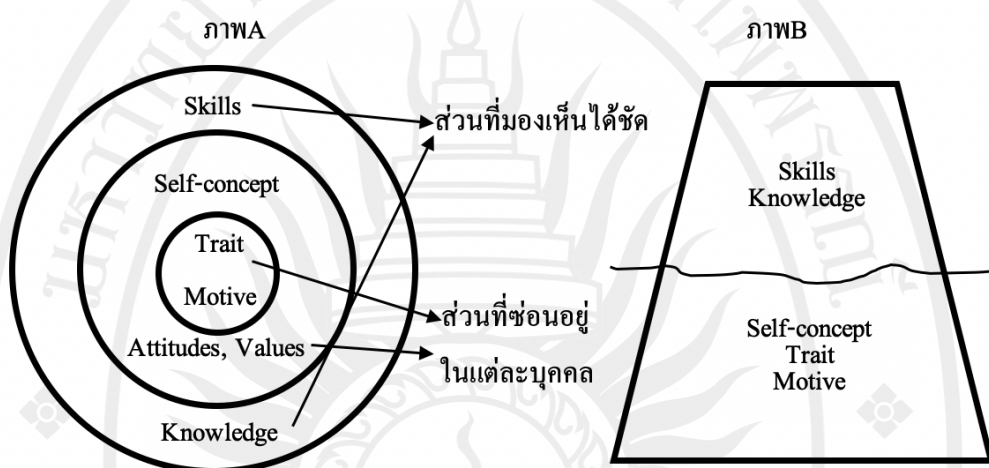
พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554: 14) ได้สรุปความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน อันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ ทั้งนี้ สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สมรรถนะ มีความสำคัญต่อบุคลากร สถานศึกษาและสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้นหากสถานศึกษาใดไม่มีผู้ที่มีสมรรถนะ สถานศึกษานั้นย่อมเป็นสถานศึกษาที่มีสมรรถนะไปด้วย และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น

แนวคิด และทฤษฎีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

นภาพุฒ บัญเชิดชู (2552 : 22) ได้นำแนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะของ (McClelland, 1999) มาอธิบายไว้ว่า ต้องการให้ใช้การทดสอบวัดความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency-based testing) แทนการทดสอบทางด้านสติปัญญา (Intelligence) เนื่องจากการทดสอบทางด้านสติปัญญาไม่มีความสัมพันธ์ กับการสำเร็จในชีวิตของบุคคล หรือความสำเร็จในการทำงาน McClelland จึงให้ความสำคัญต่อความสามารถของบุคคลในด้านการปฏิบัติงานมากกว่า โดยเชื่อว่าเมื่อบุคคลได้รับการพัฒนา จะเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้น จึงเกิดการทดสอบพฤติกรรมของบุคคล ที่มีผลงานสูงเพื่อหาความแตกต่างและเปรียบเทียบกับบุคคลที่มีผลงานต่ำ โดยเน้นการวิเคราะห์พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งการทดสอบพฤติกรรมนี้ต้องให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่เกิดจากสิ่งเร้าตัวเดียว (Respondent behavior) และพฤติกรรมที่เกิดจากสิ่งเร้าหลายตัว (Operant behavior)

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551 : 14) ได้นำแนวคิดของ แมคเคลเลนด (McClelland, 1973) มาอธิบายไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ โดย McClelland ได้อธิบายในลักษณะของรูปภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ภาพแสดงความหมาย Competency

ที่มา : (McClelland; อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2551: 14)

จากทั้ง 2 ภาพข้างต้น McClelland ได้อธิบายในเชิงเปรียบเทียบว่า ภาพ A คือ องค์ประกอบของสมรรถนะที่สำคัญ 5 ประการ ในขณะที่ ภาพ B เป็นการแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ตามความยาก-ง่ายของการพัฒนา กล่าวคือ ส่วนที่เป็น Knowledge (ความรู้) และ Skills (ทักษะ) นั้นถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก สามารถทำได้ โดยการศึกษาค้นคว้า (ทำให้เกิดความรู้-knowledge) และการฝึกฝนปฏิบัติ (ทำให้เกิดทักษะ-skills) ซึ่งนักวิชาการบางท่านเรียกว่า Hard skills ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือคือ Self-concept (ทัศนคติ ค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) รวมทั้ง Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล และนักวิชาการบางท่านเรียกว่า Soft skills เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (Stress tolerance) เป็นต้น

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559: 28-27) ได้นำแนวคิดของ สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993) ที่ได้อธิบายถึง สมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. สมรรถนะสำหรับผู้บริหาร (For Executives)

1.1 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ต้องสามารถเข้าใจและคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไป เข้าใจโอกาสการทำตลาด อุปสรรคในการแข่งขัน การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กรของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้คือความสำเร็จ

1.2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leading) ต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ได้ปฏิบัติได้จริง และบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นอยากทำงานและทำสัญญาประชาคมร่วมกันในการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น

1.3 การจัดการด้านความสัมพันธ์ (Relationship Management) ต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายในหลาย ๆ องค์กร โดยการประสานความร่วมมือกับผู้บริหารและหัวหน้าหน่วย เช่น บริษัทห้างร้านทั่วไปที่เกี่ยวข้องรวมถึงส่วนราชการต่าง ๆ สัมพันธภาพที่ว่านี้ไม่ว่าจำเป็นว่าต้องมีกับผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งที่ให้คุณให้โทษได้เท่านั้นแต่ใครก็ตามที่น่าจะเป็นประโยชน์กับเราต้องมีสัมพันธภาพที่ดีไว้เพื่อพึ่งพาอาศัย

2. สมรรถนะสำหรับผู้จัดการ (For Managers)

2.1 ความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้จัดการต้องมีความยืดหยุ่นและความพร้อมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและกระบวนการ เมื่อต้องนำวิธีการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ในองค์กรไปปฏิบัติ

2.2 วิธีการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลง (Change Implementation) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสื่อสารให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความต้องการสำหรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และการบริหารการเปลี่ยนแปลงในเรื่องทักษะต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การฝึกอบรม การส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการกลุ่ม และการเปลี่ยนแปลงวิธีการในการทำงานเป็นกลุ่ม

2.3 นวัตกรรมของการเป็นเจ้าของกิจการ (Entrepreneurial Innovation) การสร้างแรงจูงใจให้ตระหนักถึงการเป็นเลิศในด้านการผลิต การบริการที่หลากหลาย และกระบวนการในการผลิต

2.4 ความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Understanding) ผู้จัดการต้องมีความเข้าใจบุคคลอื่น และตระหนักถึงคุณค่าของความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่แตกต่างกัน

2.5 การมอบอำนาจ (Empowering) พฤติกรรมในการบริหารจัดการ ต้องแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร สามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานร่วมกันแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ การสนับสนุนการพัฒนาของพนักงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การอยู่ภายใต้เงื่อนไขของข้อมูล

ย้อนกลับ การคาดหวังทางบวกต่อผู้ได้บังคับบัญชา การให้รางวัลในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.6 การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม (Team Facilitation) ทักษะกระบวนการกลุ่ม ต้องการคนที่หลากหลายมาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย คือ การกำหนดเป้าหมายและบทบาทที่ชัดเจน การควบคุมสิ่งที่ยอยู่นอกเหนือการเจรจา ความเจียมของสมาชิกในการทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง

2.7 ความพร้อมในการทำงาน (Portability) ผู้จัดการต้องมีความสามารถ ในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและพร้อมเสมอในการทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเดินทางไปทำงาน ในต่างประเทศหรือต่างถิ่นหรือที่ใด ๆ ในโลก ผู้จัดการต้องอดทนต่อความเครียดในการเดินทาง และต้องเข้าใจวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นเพื่อสามารถสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้

นิสตรัก เวชยานนท์ (2549: 106-112) ได้นำแนวคิด บอยซ์ซีส (Boyatzis, 1982) ได้ อธิบายรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model) แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม (Cluster) ประกอบด้วย สมรรถนะ 21 สมรรถนะ คือ

1. กลุ่มสมรรถนะในการบรรลุเป้าหมาย (Goal and Action Management Cluster) ได้แก่
 - 1.1 สมรรถนะในการมุ่งประสิทธิภาพ
 - 1.2 สมรรถนะในการวินิจฉัย
 - 1.3 สมรรถนะในการทำงานเชิงรุก
 - 1.4 สมรรถนะในการคำนึงถึงผลกระทบ
2. กลุ่มสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Cluster) ได้แก่
 - 2.1 สมรรถนะในการใช้พลังอำนาจทางสังคม
 - 2.2 สมรรถนะในการบริหารกระบวนการกลุ่ม
 - 2.3 สมรรถนะในการมองเชิงบวก
 - 2.4 สมรรถนะในการประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรง
3. กลุ่มสมรรถนะด้านการมีภาวะผู้นำ (Leadership Cluster) ได้แก่
 - 3.1 สมรรถนะในการมีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 3.2 สมรรถนะในการมองภาพรวม
 - 3.3 สมรรถนะในการนำเสนอด้วยการพูด
 - 3.4 สมรรถนะในการคิดอย่างมีเหตุผล

4. กลุ่มสมรรถนะในด้านการบังคับบัญชา (Directing Subordinates Cluster) ได้แก่
 - 4.1 สมรรถนะในการใช้อำนาจ
 - 4.2 สมรรถนะในการมีสัตยาตญาณ
 - 4.3 สมรรถนะในการพัฒนาผู้อื่น
5. กลุ่มความรู้พิเศษ (Specialized Knowledge Cluster) ได้แก่
 - 5.1 ความจำ
 - 5.2 ความเชี่ยวชาญเฉพาะ
6. กลุ่มสมรรถนะอื่น ๆ (Focus on others) ได้แก่
 - 6.1 สมรรถนะในการควบคุมตนเอง
 - 6.2 สมรรถนะในการรับรู้
 - 6.3 สมรรถนะในการอดทนและการปรับตัว
 - 6.4 สมรรถนะในการมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด

โดยสรุปบอยซ์ซีต (Boyatzis) กล่าวว่าใน 21 สมรรถนะ นั้นมีเพียง 12 ตัวแปรที่มีลักษณะที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competencies) ซึ่งได้แก่

1. การมุ่งประสิทธิภาพ
2. การทำงานเชิงรุก
3. ความสามารถในการวินิจฉัย
4. สมรรถนะในการคำนึงถึงผลกระทบ
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. สมรรถนะในการนำเสนอด้วยวาจา
7. สมรรถนะในการมองภาพรวม
8. สมรรถนะในการใช้พลังอำนาจทางสังคม
9. สมรรถนะในการบริหารกระบวนการกลุ่ม
10. สมรรถนะในการรับรู้
11. สมรรถนะในการควบคุมตนเอง
12. ความอดทนและการปรับตัว

โดยตัวแปรสมรรถนะที่ 1-7 จะเป็นสมรรถนะของผู้บริหารในระดับกลางถึงสูง ส่วนตัวแปรสมรรถนะที่เหลือจะเป็นสมรรถนะในระดับที่เรียกว่า สมรรถนะในจุดเริ่มต้น (Threshold Competencies)

โกล์แมน บอยซ์ซีส และแมคคี (Gloeman, Boyatzis and McKee. ออนไลน์. 2002) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องสมรรถนะของภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การรู้จักตนเอง (Self-Awareness)

1.1 การรู้จักอารมณ์ตนเอง (Emotional Self-Awareness) ผู้นำที่รู้จัก อารมณ์ตนเองดีจะสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งที่อยู่รอบตัว ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสามารถมองเห็นภาพโดยรวม แม้จะอยู่สภาพที่ยุ้งยากก็ตามผู้นำเช่นนี้จะเป็นคนที่เปิดเผยน่าเชื่อถือ กล่าวจะบอกความรู้สึกและมีความมั่นใจในสิ่งที่ตนคิด

1.2 การประเมินตนเองที่ถูกต้อง (Accurate Self-Confidence) ผู้นำที่มีความรู้จักตนเองสูงจะรู้ส่วนที่ดีและส่วนด้อยของตนเอง ซึ่งจะมีความเยือกเย็นในการรับเอาคำติชม เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและรู้ว่าควรขอความช่วยเหลือเมื่อใด

1.3 ความมั่นใจในใจตนเอง (Self-Confidence) การรู้อย่างถูกต้องว่า ตนเองมีความสามารถเพียงใดจะช่วยทำให้ผู้นำมีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น ผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเอง พร้อมสำหรับการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยาก ผู้นำที่สามารถปรากฏตัวต่อหน้าผู้อื่นด้วยความมั่นใจจะเป็นผู้นำที่มีความโดดเด่น

2. การจัดการกับตนเอง (Self-Management)

2.1 การควบคุมตนเอง (Self-Control) ผู้นำที่มีการควบคุมอารมณ์จะสามารถจัดการกับสิ่งที่รบกวนและปัญหาที่มีกระทบ และอาจเปลี่ยนแปลงปัญหาให้กลายเป็นประโยชน์ได้ ลักษณะของผู้นำที่มีการควบคุมตนเอง ได้แก่ ความสุขุมเยือกเย็นและมีสติ แม้จะอยู่ภายใต้ภาวะวิกฤตหนักหนาเพียงใดก็ตาม

2.2 มีความโปร่งใส (Transparency) ผู้นำที่มีความโปร่งใสเป็นผู้นำที่มีคุณค่าควรแก่การยกย่อง การเป็นคนกล้าเปิดเผยความรู้สึกและความเชื่อของตนเองอย่างตรงไปตรงง ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ ผู้นำต้องกล้ารับผิดชอบและกล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่ใช่เกลี่ยงทำเป็นมองไม่เห็น

2.3 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวจะสามารถจัดการกับปัญหาที่หลากหลายได้โดยที่ยังมั่นคงในแนวทางของตนเองและสามารถใช้ชีวิตอยู่ในองค์กรที่น่าเบื่อได้อย่างสบาย ผู้นำบางคนมีความยืดหยุ่นมีการปรับตัวเมื่อเผชิญหน้าในสิ่งที่ท้าทายใหม่ ๆ มีการปรับเปลี่ยนความคิดอย่างรวดเร็วเมื่อได้รับข้อมูลหรือข้อเท็จจริงใหม่

2.4 ความสำเร็จ (Achievement) ผู้นำที่มุ่งผลสำเร็จเป็นผู้นำที่มีมาตรฐานสูง ทำให้คิดถึงการปรับปรุงการทำงานของตนเองและลูกน้องอยู่เสมอ ชอบสิ่งที่เป็นตัวชี้วัดหรือคำนวณ

อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำลักษณะนี้ชอบการเรียนรู้และสั่งสอนเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ดีกว่า

2.5 ความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้นำจะต้องไม่รอคอยโอกาสแต่จะต้องฉกฉวยโอกาสทันทีที่ได้หรือสร้างโอกาสขึ้นมา ผู้นำต้องมีความคิดริเริ่มที่จะตัดสินใจเป็นภาระยุ่งยากแต่ไม่เกิดประโยชน์กับงานออกไป ยกเลิกกฎระเบียบที่ล้าสมัย

2.6 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ผู้นำที่มองโลกในแง่ดีจะมีความคล่องแคล่วในการทำงาน มองเห็นโอกาสและช่องทางที่เป็นความหวังใหม่อยู่เสมอ

3. ความตระหนักรู้ด้านสังคม (Social Awareness)

3.1 รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำที่มีความเห็นอกเห็นใจ รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเราทำให้ผู้นำเข้าได้กับบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ แม้ว่าจะมีที่มาแตกต่างกันหรือมีวัฒนธรรมแตกต่างกันก็ตาม

3.2 ความรู้เกี่ยวกับองค์กร (Organizational Awareness) ผู้นำที่มีความรู้ความเข้าใจสังคมดี เปรียบเหมือนนักการเมืองที่ชาญฉลาดย่อมจะรู้โยงใยความเกี่ยวพันในสังคมและรู้ถึงความสัมพันธ์ของอำนาจในองค์กร

3.3 การบริการ (Service) ผู้นำจะต้องสนับสนุนให้กับลูกน้อง มีจิตใจรักการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ที่ต้องติดต่อกับลูกค้า

4. การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management)

4.1 แรงบันดาลใจ (Inspiration) ผู้นำมีหน้าที่ต้องกระตุ้นให้ทุกคนมีวัตถุประสงค์ตรงกันและวัตถุประสงค์นั้นต้องทำให้การทำงานตื่นเต้นเร้าใจ ไม่น่าเบื่อ การกระตุ้นของผู้นำอาจเป็นการชักจูง หรือการบังคับ หรือการมอบภารกิจให้ทำร่วมกันก็ได้

4.2 อิทธิพล (Influence) ผู้นำจะต้องรู้ว่าเรื่องใดควรจะทำกับใคร ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญต้องสามารถพูดเชิญชวนและสนับสนุนให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้

4.3 พัฒนาผู้อื่น (Developing others) ผู้นำจะต้องช่วยเหลือคนอื่นให้มีการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้เขาเหล่านั้นเข้าใจเป้าหมาย เข้าใจจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ผู้นำต้องทำตัวเปรียบเสมือนครูฝึกหรือโค้ช

4.4 เป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) ผู้นำต้องคำนึงถึงโอกาสที่ท้าทายและความเป็นเลิศ โดยต้องสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการเผชิญหน้ากับคู่แข่ง การโต้แย้งเรื่องที่ถูกลบบังคับให้ทำ ผู้นำจะต้องหาหนทางเอาชนะอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงได้

4.5 การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ผู้นำที่จัดการกับความขัดแย้งได้ดีจะเข้าใจความคิดเห็นที่แตกต่างของกลุ่มต่าง ๆ แล้วหาสิ่งที่เป็นความคิดเห็นร่วมกันออกมาได้

4.6 การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน (Teamwork and Collaboration) ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน โดยต้องเป็นแบบอย่างในด้านการให้ความเคารพผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการร่วมมือกันทำงาน สร้างจิตวิญญาณและเอกลักษณ์ของกลุ่ม ต้องให้เวลากับการหล่อหลอมความสัมพันธ์ ไม่ใช่มุ่งเพียงการทำงานเท่านั้น

ชวนพิศ ลิทธิธาดา (2552 : 11) ได้นำแนวคิดของ โบม และสพาร์โรว์ (Boam and Sparrow. 1992) มาอธิบายว่าการนำเสนอโครงสร้าง รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ควรจะมียุทธศาสตร์ในการบริหารงานที่ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น 3 สมรรถนะ และในสมรรถนะทั้ง 3 กลุ่มนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็นตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

1. ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ (Achieving Results)
 - 1.1 การวางแผนและการจัดองค์การ
 - 1.2 การมุ่งสู่ผลลัพธ์
 - 1.3 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 - 1.4 การควบคุมผลการประเมิน
2. การวิเคราะห์และการตัดสินใจ (Analyzing and Deciding)
 - 2.1 การคิดในมุมกว้าง
 - 2.2 การคิดเชิงวิเคราะห์
 - 2.3 ความเข้าใจในการะงาน
 - 2.4 การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมาย
3. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with People)
 - 3.1 ความเชื่อด้วยเหตุและผล
 - 3.2 การทำงานเป็นทีม
 - 3.3 ประสิทธิภาพในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.4 การจัดการแบบยืดหยุ่น

สะไกร โสมาศรี (2552 : 29-30) ได้นำแนวคิดของ ซเวลล์ (Zwell. 2000) มาอธิบายว่าการแบ่งและจัดกลุ่มองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน (Task Achievement Competencies) สมรรถนะด้านนี้เป็นประเภทของสมรรถนะที่จะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วยด้านการมุ่งผลลัพธ์ (Results Orientation) ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Managing Performance) เป็นความสามารถบุคคลที่จะวางแผนยุทธวิธี กลยุทธ์การควบคุมและจัดผลการปฏิบัติงานและตัดสินใจที่จะจัดการในปัญหาจากการปฏิบัติงาน

ด้านอิทธิพล (Influence) บุคคลที่มีอิทธิพลสามารถระบุถึงผู้ที่ทำการตัดสินใจที่สำคัญและบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพวกเขามีการคาดการณ์ถึงปฏิกิริยาและเหตุผลที่คัดค้านเพื่อจะวางแผนถึงวิธีที่จะเอาชนะในสิ่งเหล่านั้นด้านความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นคำที่คล้ายกับคำว่า Proactive ที่หมายถึงแรงขับที่ต้องการให้บุคคลได้ทำสิ่งต่างด้วยที่ตัวเองที่จะทำให้พวกเขาและธุรกิจประสบความสำเร็จเป็นสมรรถนะขั้นสูงด้านหนึ่ง ที่แยกผู้ที่ปฏิบัติงานสูงกับต่ำได้ ด้านประสิทธิภาพในการผลิต (Production Efficiency) เป็นสมรรถนะทำงานที่จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างรวดเร็วมีมาตรฐานของคุณภาพที่สูงและใช้ทรัพยากร อย่างน้อยที่สุดและด้านความเชี่ยวชาญทางเทคนิค (Technical Expertise) ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค เป็นสมรรถนะที่บุคคลฝึกฝนทักษะทางเทคนิคและความรู้ถ้าปราศจากความเชี่ยวชาญทางเทคนิคเพียงพอก็จะไม่มีสมรรถนะ

2. สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ (Relationship Competencies) สมรรถนะประเภทนี้สัมพันธ์กับลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่นได้แก่การมุ่งในการบริการ (Service Orientation) การตระหนักรู้ด้านการปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Interpersonal Awareness) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ความเข้าใจในความเป็นไปขององค์กร (Organizational Savvy) การใช้ความรู้ความเข้าใจในองค์กรบุคคลจะเข้าใจและใช้พลวัตขององค์กร ในทางที่จะทำให้วัตถุประสงค์สำเร็จเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะที่จะมีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อองค์กรตัวเองและผู้อื่นพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่การเก็บข้อเท็จจริงความคิดเห็นในช่องทางการสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การพัฒนากลยุทธ์ที่จะได้มาซึ่งความผูกพันต่อโครงการและกลยุทธ์ที่มีพื้นฐานบนความรู้จากวัฒนธรรมองค์การการสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) ความตั้งใจในการติดต่อสื่อสาร (Attention to Communication) และความรู้สึกไวต่อวัฒนธรรม (Cross Cultural Sensitivity)

3. สมรรถนะคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute Competencies) สมรรถนะเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลสามารถสะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมคุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ความเชื่อความรู้สึกและส่งผลต่อการทำงานการรับรู้เอกลักษณ์ของตนเองประกอบด้วย ความซื่อสัตย์และความจริง (Integrity and Truth) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) คุณภาพในการตัดสินใจ (Decision Quality) การจัดการความเครียด (Stress Management) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การคิดรวบยอด (Conceptual Thinking)

4. สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competencies) เป็นสมรรถนะที่เป็นตัวตัดสินใจว่าใครจะเป็นผู้บริหารที่ดีเยี่ยมได้ความสามารถนี้ประกอบด้วยการสร้างทีมการทำงาน

(Building Teamwork) การสร้างพลังใจแก่ผู้อื่น (Empowering others) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) การจูงใจผู้อื่น (Motivating others)

5. สมรรถนะความเป็นผู้นำ (Leadership Competencies) เป็นสมรรถนะสำคัญเฉพาะที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์วิสัยทัศน์และภารกิจหลัก ประกอบด้วยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) การให้ความสนใจในการประกอบการ (Entrepreneurial Orientation) การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic Thinking) การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Building Organization Commitment) การสร้างจุดรวม (Establishing Focus) วัตถุประสงค์หลักการและค่านิยม (Purpose, Principle, and Values)

อนันต์ พันนึก (2554 : 42-45) นำแนวคิดของ เดลมอน (Delmont. 2002) มาอธิบายถึงการศึกษาสมรรถนะ ผู้บริหารระดับภาควิชาและได้นำเสนอสมรรถนะที่สำคัญ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย
 - 1.1 มีวิสัยทัศน์ที่จะสร้างสรรค์และยั่งยืน
 - 1.2 ตัดสินใจและใช้ความเป็นผู้นำอย่างเหมาะสม
 - 1.3 การจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจและโน้มน้าว
 - 1.4 การสร้างสรรค์งานและนวัตกรรม
 - 1.5 การใช้ทรัพยากรที่ก่อให้เกิดรายได้
 - 1.6 การแสดงถึงพันธะที่ต้องรับผิดชอบ
 - 1.7 การแสดงคุณลักษณะที่นุ่มนวล ซื่อตรงไว้ใจได้ มีคุณธรรมและจริยธรรม
 - 1.8 การแสดงถึงความเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญทางวิชาการ
2. สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย
 - 2.1 การสื่อสาร การฟัง การพูด การเขียน และการนำเสนอในที่ประชุม
 - 2.2 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แสดงถึงความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
 - 2.3 การนำทีม กรรมการหรือโครงการหรือการดำเนินการประชุม
 - 2.4 การคาดการณ์ล่วงหน้า การต่อรอง การจัดการความขัดแย้ง และการแก้ไขปัญหาการจัดการความเครียดและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
3. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย
 - 3.1 การจัดการองค์การ การวางแผนการมอบหมายงานและการจัดลำดับความสำคัญของงาน
 - 3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์การ

3.3 การตัดสินใจที่ทันเวลาและเหมาะสม

3.4 ความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับนโยบาย ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

3.5 การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ และคงทน

3.6 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการดำเนินการ

พิชชาวดี ฤาชา (2555 : 28) นำแนวคิดของ สกอต (Scott, 1997) ที่ได้อธิบายว่า การทำการศึกษาสมรรถนะ การเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารโดยการทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อว่าสมรรถนะความเป็นผู้นำทุกด้านมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี แต่ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปเกี่ยวกับสมรรถนะ ที่จำเป็นของการเป็นผู้นำ กลุ่มอาจารย์ใหญ่ และกลุ่มครูมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารแต่ครูประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จากศึกษาแนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกต ได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น และหมายความว่ารวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร และสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และความสำเร็จขององค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548: 14-18) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนด สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 2 ประเภทคือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลักประกอบด้วย 4 สมรรถนะดังนี้

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ องค์กรความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรม สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

2. สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

2.1 สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงการหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาในงานในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสมของแผนงาน โครงการในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

2.2 สมรรถนะที่ 2 การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทาง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนา
งานและความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้หรือโอกาสความสำเร็จตาม
การพัฒนางานองค์กรวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อม
เปลี่ยนไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญจะต้องปฏิบัติและ
จะต้องเกี่ยวข้องกับทั้งกิจการภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นศูนย์กลางของ
กิจกรรมต่าง ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการกิจได้ตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของภารกิจเป็นอย่างดี
มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานจึงจะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และผู้วิจัยได้นำ แนวคิดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)
ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาได้กำหนด สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของ
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดไว้ 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก และ 2) สมรรถนะ
ประจำสายงานผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)
2) การบริการที่ดี (Service mind) 3) การพัฒนาตนเอง (Self – development) 4) การทำงานเป็นทีม
(Teamwork) 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
และ 8) การมีวิสัยทัศน์ มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังรายละเอียด

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง
ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548 :
14-18) ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ออนไลน์. 2546) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานราชการให้ดี หรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่โดดเด่นและท้าทาย

อารักษ์ ภูวพิณพันธุ์ (2553 : 18-19) ได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในองค์กรร่วมกันรับผิดชอบผลงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายและความต้องการขององค์กร

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2554 : 12) ได้สรุปความหมายการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารจัดการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง เพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานขององค์กร มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน มีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ถึงความคุ้มค่าทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการ

วีรยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555 : 4) ได้สรุปความหมายการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators : KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (targets) และวัตถุประสงค์ (objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสมาชิกขององค์กร และตลอดจนถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มต่าง ๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องด้วย จึงเป็นการบริหารเพื่อการจัดหาให้ได้ซึ่งทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด (economy) โดยเน้นใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (effectiveness)

สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานคุณภาพของงาน ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพงาน การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง เพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานของสถานศึกษามีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน มีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

2. การบริการที่ดี

การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548 : 14-18) ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 24) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การบริการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำไปใช้ในสถานศึกษา จะต้องมีการให้บริการ มีคนให้บริการ มีระบบการทำงาน และกลยุทธ์ในการให้บริการ ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงงานที่มีอยู่ให้สมบูรณ์ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ หรือบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่รับบริการเกิดความพึงพอใจในบริการ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 43) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ การศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ

นิภา ใจทัน (2555 : 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

ชูชัย สมितिไกร (2556 : 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นิลลารัตน์ โดมาก (2557 : 25) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการทั้งบุคคลภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาจัดระบบบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ โดยมีการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และมีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ

นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้น ในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ องค์กรความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548: 14-18) ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

จิระ งอกศิลป์ (2550 : 98) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการพัฒนา ร่างกายและจิตใจให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์มากที่สุด การพัฒนาตนเองเป็นหัวใจสำคัญในการบริหาร และจัดการศึกษา คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและการพัฒนาวิชาชีพ

กัลยา กาญจนภรณ์ และคณะ (2551 : 96) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของบุคคลนั้นด้วยตนเอง ให้เจริญขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญาและ สังคมเพื่อวางตนให้เป็นสมาชิกที่ดี มีประโยชน์ เป็นสานติสุขต่อผู้อื่น สังคม และสังคมโลก ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตตนอย่างมีคุณค่ามีความสุขต่อตนเอง

พิรเทพ รุ่งคุณากร (2551 : 120) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาตน หมายถึง กระบวนการในการปรับเปลี่ยน เพิ่มลด และจัดระบบชีวิตที่การกระทำของตนเองด้วยตนเอง ให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมในองค์ประกอบภายในชีวิตของตนเองและในความสัมพันธ์กับผู้อื่น สังคม สิ่งแวดล้อมเพื่อความปึกติสุข และคุณภาพในการดำเนินชีวิตอย่างยั่งยืน

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2554 : 15) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตน ซึ่งสรุปได้ดังนี้ กรอบหรือแนวทางที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน เป็นการเชื่อมโยงหรือตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายของตนเอง หน่วยงาน และองค์กร ซึ่งมีจุดประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน เสริมจุดแข็ง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้าให้กับหน้าที่การงานของตนเอง

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 23) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นมีคุณภาพ หลากหลายวิธีไม่ว่าจะเริ่มตั้งแต่การศึกษาอบรม หาความรู้ใหม่ ๆ รวบรวมข้อมูลหรือความรู้ที่ได้และนำไปแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ หรือใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือหลักพุทธศาสนา อาทิเช่น การฝึกสมาธิ การปฏิบัติตามหลักธรรมต่าง ๆ เป็นต้น

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 40) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าและหาความรู้ การจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ

อชรา เอิบสุขศิริ (2556 : 275) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตน หมายถึง การศึกษาและพัฒนาตนเองในลักษณะองค์รวมกันประกอบด้วย ร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้เต็มศักยภาพ มีจิตวิญญาณที่งดงามเป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้เจริญขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญาและสังคม การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน จัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองและการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ วางตนให้เป็นสมาชิกที่ดี มีประโยชน์ เป็นสานติสุขต่อผู้อื่น สังคม และสังคมโลก

4. การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548 : 14-18) ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

วิภาส ทองสุทธิ (2552 : 290) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม สรุปได้ดังนี้ กลุ่มบุคคลที่ความพยายามของแต่ละคนมีส่วนส่งเสริมและมีผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้ที่ทีมงาน จะสร้างผลลัพธ์ที่น่าพอใจและมีลักษณะของการประสานการร่วมมือกันในเชิงบวก

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2554 : 134-135) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นใจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกัน การแบ่งปันประสบการณ์ รวมถึงความสามารถที่จะเจรจา ที่จะโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตามตนเอง หรือเพื่อจัดความขัดแย้งใด ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการใช้กิริยาท่าทาง หรือคำพูดที่เหมาะสมต่อผู้อื่นในทีม ช่วยเหลือผู้อื่น แบ่งปันประสบการณ์แก่ผู้อื่น กล่าวถึงถึงความรับผิดชอบร่วมกับผู้อื่นในทีมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้หลากหลายกลุ่ม ประสานงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

พชรวิทย์ จันทรศิริศิริ (2554 : 56) ได้สรุปความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทาง หรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการตระหนักถึงคุณค่าของสมาชิกในทีม พยายามเพิ่มระดับความคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจให้พวกเขาเข้ามามีส่วนร่วมในทีมให้มากขึ้น ไม่ใช่เพียงแค่พิจารณาว่า พวกเขาทำงานของพวกเขาเท่านั้น แต่ต้องการให้พวกเขามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของทีมด้วย

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 25) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม อีกทั้งส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยทุกคนในกลุ่มมีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและเป็นเจ้าของงานนั้น

สมภพ ดวงขุ่ม (2554 : 30) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีจุดประสงค์เดียวกันร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างโดยมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน อาจเป็นทีมงานถาวรหรือทีมงานชั่วคราวเพื่อวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่ง โดยเฉพาะความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 43) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย การบริหารแบบประชาธิปไตย

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีมการเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายเดียวกัน แบ่งปันประสบการณ์ สามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม เพื่อจัดความขัดแย้งใด ๆ ที่เกิดขึ้นใช้กิริยาท่าทาง คำพูดเหมาะสมต่อผู้อื่นในทีม ช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม รับผิดชอบร่วมกับผู้อื่นในทีมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน

5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถ รวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548 : 14-18) ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสมของแผนงาน โครงการในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

วีระ สดสังข์ (2550 : 24) ได้สรุปความหมายของการคิดวิเคราะห์ หมายถึง กระบวนการทางปัญญาที่มีคุณค่าของมนุษย์ เป็นความคิดที่เต็มไปด้วยสาระ มีคุณภาพ โดยแสดงออกมาในลักษณะของการมีเหตุผลและการตัดสินใจต่าง ๆ ด้วยความสมบูรณ์เพียบพร้อมทางด้านสติปัญญา

สุวิทย์ มูลคำ (2550 : 9) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ คือ ความสามารถในการจำแนก แยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ สิ่งของ เรื่องราว หรือเหตุการณ์และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อค้นหาสภาพความเป็นจริงหรือสิ่งสำคัญของสิ่งที่กำหนดให้

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551 : 53) การคิดวิเคราะห์หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นรายละเอียดและจำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุ เรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ ออกเป็นส่วนย่อย และจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อค้นหาความจริง ความสำคัญ แก่นแท้ องค์ประกอบ หรือหลักการของเรื่องนั้น ๆ สามารถอธิบายตีความสิ่งที่เหตุ ทั้งที่อาจแฝงซ่อนอยู่ภายในสิ่งต่าง ๆ หรือปรากฏได้อย่างชัดเจน รวมทั้งหาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงของ

สิ่งต่าง ๆ ว่าเกี่ยวพันกันอย่างไร อะไรเป็นสาเหตุ ส่งผลกระทบต่อกันอย่างไร อาศัยหลักการใด จนได้ความคิดเพื่อนำไปสู่การสรุป การประยุกต์ใช้ การทำนายหรือคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 23) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การที่สามารถแยกแยะปัญหาออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ครอบคลุมปัญหา ซึ่งมีทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารขององค์กร เมื่อได้ประเด็นปัญหาที่ชัดเจนแล้วนำมารวบรวมเป็นข้อมูลจัดระบบเพื่อนำมาแก้ไขปัญหา ก็จะสมารถนำมาวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

บรรลุ ชื่นน้ำพอง (2555 : 40) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ การจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและการตรวจสอบติดตามการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

นิลลารัตน์ โตมาก (2557 : 25) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สามารถแยกแยะปัญหาความต้องการการจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา และการเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและตรวจสอบติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการจำแนก แยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ สิ่งของ เรื่องราว หรือเหตุการณ์และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาในงานในความรับผิดชอบ สามารถอธิบายตีความสิ่งที่เป็นเหตุ ทั้งนี้อาจแฝงซ่อนอยู่ภายในสิ่งต่าง ๆ หรือปรากฏได้อย่างชัดเจน การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและตรวจสอบติดตามการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การสื่อสารและจูงใจ

การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548 : 14-18) ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 34) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง 1) การสื่อสารคือ ความสามารถในการพูด เขียน และได้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยผู้ส่งและผู้รับจะต้อง นำข่าวสารสื่อสารติดต่อกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน โดยผ่านสื่อ รูปแบบต่าง ๆ 2) การจูงใจ คือ การชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้เห็นด้วยขอมรับ คล้อยตามโดยการ นำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุ จุดหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทฤษฎีการจูงใจเบื้องต้นของ Maslow ทฤษฎี ER ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ทฤษฎีการบริหารของ McGregor ก็ล้วนแต่ให้ผู้ ที่ได้รับแรงผลักดันนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง

ดวงใจ ช่วยตระกูล (2554 : 201) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสาร หมายถึง การที่บุคคล หรือหน่วยงาน นำความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ไปสู่บุคคลหรือหน่วยงานเพื่อให้สามารถดำเนินงาน ได้ ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ สำหรับการสื่อสารในองค์กรนั้นเป็นกระบวนการในการแลกเปลี่ยน ข่าวสารของหน่วยงานกับบุคลากรทุกระดับในองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อม บรรยากาศขององค์กรและสังคมซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานการณ์

นิภา ใจทัน (2555 : 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสาร หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งนำ ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ไปแลกเปลี่ยนสู่อีกบุคคลหนึ่งโดยผ่านกระบวนการ เพื่อให้สามารถทำงาน หรือเกิดความเข้าใจตรงกันในสถานศึกษา

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 41) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถ ในการสื่อสาร ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถจูงใจและโน้มน้าวให้ ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับ และคล้อยตามการเป็นผู้นำในการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม

นิลลารัตน์ ไตมาก (2557 : 29) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง การเป็นผู้นำใน กิจกรรมทั่วไป สามารถใช้เทคโนโลยี พูด เขียน ประสานเครือข่าย ได้ตอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้และสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นขอมรับและคล้อยตามเพื่ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเข้าใจตรงกัน

สรุปได้ว่า การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาส ต่าง ๆ ความสามารถ ในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ขอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร โดยผู้ส่งและผู้รับจะต้องนำ ข่าวสารสื่อสารติดต่อกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน เพื่อให้สามารถ ดำเนินงานได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เกิดความเข้าใจตรงกันในสถานศึกษา

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548 : 14-18) ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

วิภาส ทองสุทธิ (2552 : 434) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาศักยภาพ คือความพยายามในการดำเนินการผ่านทางกิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความเจริญเติบโตขององค์กร ควบคู่ไปกับความพึงพอใจของบุคลากร

ยนต์ ชุ่มจิตร์ (2553 : 30) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาศักยภาพครู คือ การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพครู รวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

ชูชัย สมितिไกร (2554 : 172) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งสรุปได้ดังนี้ การพัฒนาเป็นเครื่องมือหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 39) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ เช่น การให้การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษานิเทศกำกับติดตาม เป็นต้น เพื่อที่มุ่งหวังให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานและ ส่งผลให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 116) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาศักยภาพ คือ กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทัศนคติของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 45) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม การจัดอบรมศึกษาดูงาน และนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศตรวจสอบติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

จิตติมา อัครศิริพงศ์ (2556 : 112) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาศักยภาพ คือ วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ในการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพของบุคคลในองค์กร เพื่อให้มีความรู้ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมสำหรับกาปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษานิเทศกำกับติดตาม เพื่อที่มุ่งหวังให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานและ ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. การมีวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อ การพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548 : 14-18) ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทาง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางาน และความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้หรือโอกาสความสำเร็จตาม การพัฒนาองค์กรวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

ชำนาญ สุรินาม (2554 : 39) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตที่เป็นเอกลักษณ์และอุดมคติเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและผู้นำสามารถคาดคะเนและใช้ประโยชน์ของการคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น เพราะการมองเห็นอนาคตที่ชัดเจนจะทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหาและเตรียมดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้

1. ลื่น ๆ กระชับ ชัดเจน
2. เข้าใจง่ายโดยบุคคลทุกระดับ
3. มีความหมายครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการครบถ้วน
4. มีความหมายในเชิงท้าทาย
5. หรุเลศ จับต้องได้ เป็นจริงได้ วัดผลได้
6. กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกคลั่งกัก กระตือรือร้น
7. ก่อให้เกิดความสามัคคี

บรรลู่ ชินน้ำพอง (2555 : 45) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง วิฤติ และ โอกาส การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่ สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์เพื่อนำสู่แผนงานและโครงการ

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554 : 182) ได้นำแนวคิดของ ดาฟต์ (Daft) มาอธิบายว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่เราต้องมองที่แสดงให้เห็นถึงความท้าทายและความทะเยอทะยานในอนาคตซึ่งต้อง อาศัยความพยายามอย่างดีที่สุดของบุคลากร บางองค์กรที่ประสบความสำเร็จมีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล และ มีพลัง เพราะผู้นำองค์กรเหล่านั้นต้องการถ่ายทอดว่าองค์กรไปสู่จุดใดคั้งนั้น วิสัยทัศน์ที่ เข้มแข็งและ จูงใจจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขององค์กร เนื่องจากสามารถที่จะแสวงหาความทุ่มเท จากบุคลากรได้อย่างเต็มที่ วิสัยทัศน์เป็นส่วนประกอบสำคัญของผู้นำปฏิรูป (Transformational Leadership) เนื่องจากผู้นำแบบนี้สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยัง แสดงให้บุคลากรเห็นถึงอนาคตที่ดีกว่า

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนา งานและความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาที่สังกัด ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา

จากการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้น สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมา จากความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนของสถานศึกษา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกต ได้จาก พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น และหมายความรวมถึงระดับของความสามารถใน

การปรับใช้กระบวนการทศน์เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 สมรรถนะดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานคุณภาพของงานถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพงาน การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง เพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานขององค์กร มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการในการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ แก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้เจริญขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญาและสังคม การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน จัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ วางตนให้เป็นสมาชิกที่ดี มีประโยชน์ เป็นสานตีสู่ต่อผู้อื่น สังคม และสังคมโลก

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายเดียวกัน แบ่งปันประสบการณ์ สามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม เพื่อขจัดความขัดแย้งใด ๆ ที่เกิดขึ้นใช้กิริยาท่าทาง คำพูดเหมาะสมต่อผู้อื่นในทีมช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนเพื่อนร่วมปฏิบัติงานแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมรับผิดชอบร่วมกับผู้อื่นในทีมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน

5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการจำแนก แยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ สิ่งของ เรื่องราว หรือเหตุการณ์และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของงาน และเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ สามารถอธิบายตีความ

สิ่งที่เป็นเหตุ ทั้งนี้อาจแฝงซ่อนอยู่ภายในสิ่งต่าง ๆ หรือปรากฏได้อย่างชัดเจน การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและตรวจสอบติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร โดยผู้ส่งและผู้รับจะต้องนำข่าวสารสื่อสารติดต่อกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เกิดความเข้าใจตรงกันในสถานศึกษา

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษานิเทศกำกับติดตาม เพื่อที่มุ่งหวังให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานและส่งผลให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนา และความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาที่สังกัด ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2552 : 2) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า

สถานศึกษา หมายความว่า หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือ เอกชน ที่มีอำนาจหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ฯลฯ

การบริหาร หมายความว่า การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน ด้วยการดึงทรัพยากรที่มีอยู่ ประยุกต์เทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้อย่างเป็นระบบ และมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ มีการทำงานที่เป็นที่ยอมรับได้ร่วมกัน

เกษม โพธิ์ทอง (2552 : 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม มีความรู้และ ความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมควรแก่สภาพตน

วาสนา สิงหะเชนทร์ (2553 : 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงงานที่ เกี่ยวข้องกับการระบบบริหาร องค์การให้การบริหารงานอื่นบรรลุผล คือ งานธุรการ การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การจัดการระบบการบริหารด้วยระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน และการรับนักเรียน ส่งเสริมประสานงาน การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์การ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษา

วรรณ หมายแดง (2551 : 14) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่กำกับดูแล ควบคุม และจัดการให้สถานศึกษาดำเนินการและทุ่มเทความพยายามใน การดำเนินงานทั้งปวงของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาเด็กหรือเยาวชน ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้บรรลุผลตามภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ

อนันต์ งามสะอาด (ออนไลน์. 2553) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการ กระบวนการของการทำงานและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการกระบวนการ หรือกิจกรรมการทาง การศึกษาเพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข และผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ที่มีความสำคัญในการดำเนินงานทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลบริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงาน ตามภารกิจของ สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์เป็นคนดีมีความสามารถและมีความสุขการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมี ประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้อง กับเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการ ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย

และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังปรากฏในบัญญัติ มาตรา 39 ที่ว่า

มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากแนวคิดดังกล่าวเพื่อให้สถานศึกษา มีความคล่องตัวมีอิสระ และมีความเข้มแข็งรัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลโดยได้บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 ดังนี้

มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานะเป็นนิติบุคคลเมื่อมีการยุบ เลิก สถานศึกษาตามวรรคหนึ่งให้ความเป็นนิติบุคคล สิ้นสุดลง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับบทบัญญัติ ดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลขึ้นโดยกำหนด ขอบข่ายและภารกิจ การบริหารและการจัดการสถานศึกษาขั้นเป็น 4 ฝ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2555 : 20)

การบริหารงานใน โรงเรียน 4 ฝ่ายตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และ มาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออก กฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ในเรื่องดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2555 : 21 - 23)

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้ โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้อง ความต้องการของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยประสานความ ร่วมมือกับครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ จัดการศึกษา มีภาระหน้าที่คือ การพัฒนา หรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้าน วิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนา

กระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ งานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นงานเกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอบข่ายภารกิจ การบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่งาน คือ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายองค์กร การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมประสานงานการจัดการศึกษา ในระบบ นอกกระบบ ตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน งานประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในองค์กร งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ ระบุไว้ในงานอื่น

3. ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ขอบข่ายภารกิจการบริหารบุคคล ประกอบด้วย การวางแผน อัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

4. ด้านการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึด หลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานขอบข่ายการบริหาร งบประมาณประกอบด้วย การจัดทำและเสนอของบประมาณ การวิเคราะห์และพัฒนานโยบาย

ทางการศึกษา การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา การวิเคราะห์ความเหมาะสม การเสนอ ของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา การเบิกจ่ายอนุมัติ งบประมาณ การโอนเงินงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผล การดำเนินงาน การระดมทรัพยากร ลงทุนเพื่อการศึกษา การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา การจัดการทรัพยากร การระดม ทรัพยากร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ กองทุน กู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการเพื่อ การศึกษา การบริหารการเงิน การเบิกเงินจากคลังการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกักเงินไว้เบิกเหลือปี การบริหารบัญชี การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบประมาณทางการเงิน การจัดทำ และจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การจัดทำระบบ ฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือ คุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

สรุปได้ว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัดต้องจัดทำแผนผัง การบริหารงาน 4 ฝ่าย และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินงานตามภารกิจตามที่ระบบไว้ใน กฎกระทรวง กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยละเอียด และรอบคอบตามหลักการที่เป็นสาระสำคัญของกฎกระทรวง

แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

แพรวดา สนองฝัน (2557 : 34) นำแนวคิดของ Hoyle, English and Steffy (2005) ได้เขียน หนังสือเรื่อง ทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21st Century School Leaders) ประกอบด้วย 10 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะความเป็นผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ (Skills in Visionary Leadership) 2) ทักษะด้านการกำหนดนโยบายและการปกครอง (Skills in Policy and Governance) 3) ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Skills in Communication and Community Relations) 4) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (Skills in Organizational Management) 5) ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (Skills in Curriculum Planning and Development) 6) ทักษะการจัดการเรียนรู้ (Skills in Instructional Management) 7) ทักษะการ ประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (Skills in Staff Evaluation and Personnel Management) 8) ทักษะในการบริหารจัดการบุคลากร (Skills in Staff Management) 9) ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน (Skills in Educational Research, Evaluation and Planning) 10) ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (Values and Ethics of Leadership)

บาร์ดและเฮนเดอร์สัน (Baird and Henderson 2006: 23) นำแนวคิดของ Harvard Business School กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะในการสื่อสารที่จะทำให้สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่อออกมาจริง ๆ
3. ทักษะในการคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

4. ทักษะในการเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่าง ๆ ทำงานร่วมกันได้

5. ทักษะในการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้คนเชื่อถือและพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

โด (Doe ออนไลน์, 2009) โดยสถาบัน North Dakota Lead Center ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้สำรวจทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำทางการศึกษาจำนวน 68 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษา พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Developing Self and others) ส่วนทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Resolving Complex Problems) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับทักษะภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Skills)

ลอค (Loc, 2010 : 9) อาจารย์ประจำภาควิชาทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยแห่งชาติเวียดนาม ได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับทักษะการบริหารจัดการนั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับ ผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงได้พัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้เรียนในหลักสูตรทางการบริหารการศึกษาในเวียดนามขึ้นเพื่อให้เป็นมาตรฐานในระดับนานาชาติ นอกจากนี้ Loc ยังได้ศึกษาผลการศึกษาของ Lieu ใน ปี 2009 ซึ่งได้สำรวจนักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชาทางการบริหารการศึกษา (Educational Management) ในปี 2006-2007 และ 2007-2008 เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร จากผลการศึกษาดังกล่าว Loc จึงได้จัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะนักศึกษาสาขา วิชาทางการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้

1. การสร้างพันธกิจและกลยุทธ์การบริหารจัดการ (Mission Building and Strategic Management)
2. แบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles)
3. การใช้ ICT เป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศการเรียนรู้ (Using ICT as part of the Learning Environment)
4. การบริหารการจัดการเรียนและการสอน (Management of Learning and Instruction)
5. การบริหารวัฒนธรรมโรงเรียน (Management of School Culture)
6. การแนะนำและให้คำปรึกษา (Guidance and Counseling)

7. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Management of Change)
8. การบริหารการเงิน (Management of Finance)
9. การบริหารคุณภาพ (Management of Quality)
10. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management)

เคนเนดี (Kennedy. ออนไลน์. 2011) ได้จำแนกองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership for System Transformation มีทักษะดังนี้

1. ความร่วมมือ (Collaborative)
2. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary)
3. มีความกระตือรือร้น (Energetic)
4. มีความมั่นใจและกล้าหาญ (Confident and Courageous)
5. มีความยืดหยุ่น (Resilient)
6. กล้าเผชิญภายนอก (Outward facing)
7. รู้เท่าทันด้านการเมือง (Politically Astute)
8. นักคิดเชิงระบบ (Systems Thinker)
9. มีความสามารถด้านเทคโนโลยี (Technologically Literate)
10. ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral Skills)
11. ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Skills)

พูซซิโอ, เมอร์ด็อก, และแมนซ์ (Puccio, Murdock, and Mance. 2011: 9) สรุปว่าทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly Effective Team Building Skill) 2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem- Solving skills) 3) ทักษะการวางแผนโครงการ (Planning - Projects skills) 4) ทักษะการกำกับการทำงาน (Performance Monitoring Skills) 5) ทักษะการสื่อสารที่ดี (Communication and Climate set Skills) 6) ทักษะการสร้างสัมพันธ์ (Relationship Building Skills) 7) ทักษะการสอนงาน (Coaching skills) 8) ทักษะทางสังคม (Social skill) 9) ทักษะการตัดสินใจ (Decisionmaking Skill) 10) ทักษะการกระตุ้นใจ (Motivational Skills) 11) ทักษะการคิดเชิงสะท้อนผล (Reflective & Thinking Skills) 12) ทักษะการจัดการตนเอง (Self - Management Skills) 13) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) 14) ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical skills) 15) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills)

ยาง (Yang, 2011: 114) ได้ศึกษาเรื่องทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอเมริกาเหนือ (A Literature Review of the Skills Required by 21 Century School Administrators) ผลของการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) และต้องใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษา สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) นอกจากนี้โรงเรียนจะต้องติดต่อกับผู้ปกครองและชุมชน จะต้องจัดให้มีช่องทางหรือเว็บไซต์ในการติดต่อกับผู้ปกครองและผู้ปกครองสามารถเข้าไปตรวจสอบการบ้าน พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การสอนของครูและผู้บริหาร

โจชิ (Joshi, ออนไลน์, 2012) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร (Administration Skills) ประกอบด้วยทักษะ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะทางการบริหาร (Administration Skills)
2. ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)
3. ความเข้าใจในด้านพฤติกรรม (Understanding Behavior)
4. ภาวะผู้นำ (Leadership)
5. การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Decision Making)
6. การบริหารเวลา (Time Management)
7. การบริหารความเครียด (Managing Stress)
8. ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral Skills)
9. ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Skills)

องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD, 2012 : 51) จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกที่มีผลการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพของ Organization for Economic Co-operation and Development OECD พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่สำคัญที่สถาบันและองค์กรชั้นนำระดับโลกต่าง ๆ ให้ความสำคัญประกอบด้วยทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skill) 2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Skill)

โรบินสัน (Robinson ออนไลน์. 2012) ได้เขียนบทความออนไลน์เรื่อง “Crawling Out-of-the-Box: 5 New Skills for 21st Century School Leaders” การก้าวออกจากกรอบ: 5 ทักษะใหม่สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยมีเนื้อหาสาระสรุปได้ ดังนี้ ตามที่ Houston ได้เขียนเกี่ยวกับ “Outof-the-Box Leadership” ยังมีข้อถกเถียงกันอยู่ว่าการหาวิธีที่จะก้าวออกจากแนวคิดเดิม ๆ เป็นทักษะขั้นพื้นฐานสำหรับการเป็นผู้นำ การออกจากกรอบเดิม ๆ จะเป็นหลักสูตรที่ดีเยี่ยมสำหรับการเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 แต่สิ่งที่ผู้นำโรงเรียนจำเป็นต้องรู้เพื่อออกจากแนวคิดเดิม ๆ คือ ทักษะความเป็นผู้นำ ดังนี้

1. การสร้างสะพาน คือ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องสามารถ “สร้างสะพานและ นำคนให้ข้ามไป เพราะเป็นเพียงหนทางเดียวที่จะสามารถพบสิ่งใหม่ ๆ ได้ ทั้งนี้ผู้นำจะต้องใช้ทั้งความรู้ วิธีการ การส่งเสริม การพัฒนาและส่วนประกอบอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น ทัศนคติ พันธกิจ และค่านิยม นอกจากนี้จะต้องมีความกล้าหาญและความซื่อสัตย์จึงจะสามารถนำคนไปยังสิ่งใหม่ ๆ ได้
2. การผลักดันข้อจำกัดและขยายมุมมอง คือ การคิดนอกกรอบ ทุกคนในองค์กรต้องเปลี่ยนมุมมอง เพราะเราจะไม่สามารถก้าวออกจากแนวคิดเดิม ๆ ได้ถ้าปราศจากการลองสิ่งใหม่ ๆ
3. ความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่จะเป็นผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมี ความคิดสร้างสรรค์ ประเด็นและปัญหาที่พบเจอในโรงเรียนต้องการผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่ สร้างสรรค์ หากระบวนการ วิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ ผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะสามารถออกจากกรอบแนวความคิดแบบเดิม ๆ ได้ด้วยการหาวิธีที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ กำจัดอุปสรรค ซึ่งนวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญสำหรับทักษะการเป็นผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. มุ่งเน้นไปที่ขนาดเล็กที่สุด “จุดเปลี่ยน ใหญ่กว่า” การออกจากกรอบ แนวความคิดเดิม ๆ นั้น ผู้นำจำนวนมากพยายามที่จะเปลี่ยนทุกอย่าง สกิลนี้ (Skinny) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องให้ความสำคัญในสิ่งที่เล็กที่สุดแต่ให้ความแตกต่างที่ยิ่งใหญ่ที่สุด คือ มุ่งเน้นกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมจะช่วยให้ก้าวออกจากกรอบแนวความคิดเดิม ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่สามารถกระทำให้เกิดขึ้นภายในครั้งเดียวจะต้องค่อยเป็นค่อยไป

สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งชาติ (NASSP ออนไลน์. 2013) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ 1) การทำงานเป็นทีม (Tteamwork Skill) 2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) 5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill)

6) ทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรม (Learning Innovation Skill) 7) ทักษะด้านการใช้ ดิจิตอล (Digital Literacy Skills) 8) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision Skill) 9) ทักษะการเรียนรู้เร็ว (Sensitivity Skill) 10) ทักษะการพิจารณาตัดสินใจ (Adjustment Skill) 11) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Orientation Skill)

วิจารณ์ สรรตนะ (2556 : 54) นำแนวคิดของ Rocky View Schools Associate Superintendent of School มาอธิบายว่า ทักษะที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้ผู้นำในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะ การสร้างทีมงาน (team building) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (conflict management) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสภาพบรรยากาศการเรียนรู้เป็นสากล (universal learning environments) เกิดขึ้นในทุก ๆ ห้องเรียน ซึ่งผู้นำสถานศึกษาเพียงลำพัง ไม่สามารถทำให้บรรลุผลในการกิจที่มากมายนี้ได้ จึงต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้นทักษะการสร้างทีมจึงเป็นทักษะที่สำคัญทักษะหนึ่ง เมื่อมีการทำงานเป็นทีมขึ้นย่อมต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องอาศัยทักษะการจัดการความขัดแย้งเพื่อลดหรือขจัดความขัดแย้งนั้น

ศูนย์สร้างสรรค์ความเป็นผู้นำและสมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งชาติ (CCL and NASSP. ออนไลน์ 2014) ได้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ จำนวน 10 ทักษะประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างทีมงาน (team building skills) 2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Skills) 3) ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative problem Solving Skills) 4) ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making Skills) 5) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skills) 6) ทักษะทางเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิตอล (Technology/Innovation/Digital Skills) 7) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) 8) ทักษะการจูงใจ (Motivational Skills) 9) ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน (Delegation and Coaching Skills) 10) ทักษะชีวิต (Life Skills)

จรววยพร ธรณินทร์ (ออนไลน์. 2550) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารยุคใหม่ควรมี 20 ทักษะ ประกอบด้วย 10 ทักษะขั้นพื้นฐาน และ 10 ทักษะขั้นก้าวหน้า ดังนี้

ทักษะขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. การวางยุทธศาสตร์และกำหนดโครงการ
2. การบริหารการเงินตามระเบียบ
3. การบริหารบุคคลที่ครบวงจร
4. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารและจัดการศึกษา
5. ทักษะในการประชุม
6. ทักษะการประเมินความสำเร็จของโครงการ

7. การเขียนรายงาน การสรุปวิเคราะห์ การเสนอโครงการขนาดใหญ่
8. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงาน
9. การนำการเปลี่ยนแปลงและการสร้างความเข้มแข็งของทีมงาน
10. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ระบบควบคุมคุณภาพและความเสี่ยง

ทักษะขั้นก้าวหน้า

11. การบริการลูกค้า (Customer Service)
12. การบริการจัดการ (Service Providers)
13. แผนการตลาด (Marketing)
14. การจัดการงานโฆษณาและสร้างภาพลักษณ์ (Public Branding)
15. การผลิตกำลังคนที่ตลาดต้องการ
16. การสร้างเครือข่าย (Net Working)
17. ทักษะการนำเสนอและขายแนวคิด (Public Convincing and Presentations)
18. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (Strategic Road Mapping)
19. การบริหารในรูปคณะกรรมการ
20. การบริหารความสำเร็จ

จากทักษะของนักการศึกษาและนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์ การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีการกล่าวถึงมากที่สุดเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรย่อยที่จะใช้ในการวิจัยต่อไปดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากทัศนะนักวิชาการ

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	รวม
1.ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓					5
2.ด้านการกำหนดนโยบายและการปกครอง	✓												✓		2
3.ด้านการสื่อสารที่ดี	✓	✓	✓		✓		✓			✓		✓			7
4.ด้านมนุษยสัมพันธ์	✓		✓		✓										3
5.ด้านการบริหารจัดการองค์กร	✓						✓								2
6.ด้านการวางแผน	✓														1
7.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	✓														1
8.ด้านการจัดการเรียนรู้	✓			✓						✓					3
9.ด้านการประเมินผลงาน กำกับการปฏิบัติงาน	✓				✓								✓		3
10.ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ทรัพยากรมนุษย์	✓			✓									✓		3
11.ด้านการวิจัยทางการศึกษา	✓														1
12.ด้านการสร้างทีมงาน	✓				✓						✓				3
13.ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	✓			✓			✓	✓	✓	✓					5
14.ด้านในการคิดริเริ่มความคิดสร้างสรรค์		✓						✓				✓	✓		4

ตาราง 1 (ต่อ)

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14														ความดี
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
15.ด้านการเจรจาต่อรอง	✓														1
16.ด้านการสร้างแรงจูงใจ	✓					✓						✓			3
17.ด้านการพัฒนาตนเองและผู้อื่น			✓			✓									2
18.ด้านการแก้ปัญหา			✓			✓				✓		✓			5
19.ด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา			✓												2
20.ด้านการสร้างพันธมิตรและกลยุทธ์			✓							✓			✓		3
21.ด้านการบริหารวัฒนธรรมโรงเรียน				✓											1
22.ด้านการแนะนำและให้คำปรึกษา				✓											1
23.ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง				✓									✓		2
24.ด้านการบริหารการเงิน				✓									✓		2
25.ด้านการบริหารคุณภาพ				✓											1
26.ด้านความร่วมมือ					✓										1
27.ด้านมีความกระตือรือร้น					✓										1
28.ด้านมีความมั่นใจและกล้าหาญ					✓					✓					2

ตาราง 1 (ต่อ)

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21															ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
29.ด้านมีความยืดหยุ่น				✓											1
30.ด้านกล้าเผชิญภายนอก				✓											1
31.ด้านรู้เท่าทันด้านการเมือง				✓											1
32.ด้านนักคิดเชิงระบบ				✓											1
33.ด้านการใช้เทคโนโลยี			✓		✓	✓	✓				✓	✓	✓		7
34.ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม				✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓		6
35.ด้านการสร้างทีมงาน					✓				✓		✓				4
36.ด้านการสอนงาน					✓							✓	✓		2
37.ด้านการตัดสินใจ					✓			✓			✓		✓		4
38.ด้านการคิดเชิงสะท้อนผล						✓									1
39.ด้านความฉลาดทางอารมณ์						✓									1
40.ด้านการบริหารความเครียด								✓							1
41.ด้านความเข้าใจในด้านพฤติกรรม								✓							1
42.ด้านการบริหารเวลา								✓							1

ตาราง 1 (ต่อ)

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	ความดี
43.ด้านการคิดนอกกรอบ									✓						1
44.ด้านความคิดสร้างสรรค์									✓		✓		✓		3
45.ด้านการคิดวิเคราะห์										✓					1
46.ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์										✓					1
47.ด้านชีวิต													✓		1
48.ด้านในการประชุม														✓	1
49.ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงาน														✓	1
รวม	13	5	4	10	11	13	3	9	2	8	11	2	11	9	111

หมายเหตุ การวิเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 14 คน ได้แก่ 1) Hoyle, English and Steffy (2005) อ้างถึงใน แพรดจาว สมองฝัน. 2557 : 34) 2) บาร์ตและเฮนเดอร์สัน (Baird and Henderson 2006: 23) 3) โด (Doe ออนไลน์. 2009) 4) ลอด (Loc. 2010 : 9) 5) เคนเนดี (Kennedy. ออนไลน์. 2011) 6) พุชชีโอ, เมอร์ด็อก, และแมนซ์ (Puccio, Murdock, and Mance. 2011: 9) 7) ยาง (Yang. 2011: 114) 8) โจชิ (Joshi. ออนไลน์. 2012) 9) องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD. 2012 : 51) 10) โรบินสัน (Robinson ออนไลน์. 2012) 11) สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งชาติ (NASSP ออนไลน์. 2013) 12.) Rocky View Schools (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2556 : 54) 13) ศูนย์สร้างสรรค์ความเป็นผู้นำและสมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งชาติ (CCL and NASSP. ออนไลน์ 2014) 14) จรรยาพร ธรณินทร์ (ออนไลน์. 2550)

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากทัศนะ นักวิชาการพบว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 49 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 6 ด้านที่มีความถี่สูงจำนวน 5-8 ความถี่คือ 1) ด้านการสื่อสารที่ดี 2) ด้านการใช้เทคโนโลยี 3) ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 6) ด้านการแก้ปัญหา ดังนั้น ในการศึกษาการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ชลบุรี ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านการสื่อสารที่ดี 2) ด้านการใช้เทคโนโลยี 3) ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 6) ด้านการแก้ปัญหา มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีเนื้อหารายละเอียดดังนี้

1. ด้านการสื่อสารที่ดี

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสื่อสารที่ดี ได้มีแนวคิด ทฤษฎี นักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

กรรณิกา เรดมอนด์ ได้นำแนวคิดของ Lehmann (2011) ที่ได้อธิบายถึงผู้นำโรงเรียนต้องรู้เกี่ยวกับทักษะการใช้เครื่องมือที่เป็นประโยชน์มากที่สุดสำหรับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ในหนังสือที่ชื่อว่า What School Leaders Need to Know About Digital Technologies and Social Media ประกอบด้วยทักษะการใช้ ดังนี้ 1) ด้านระบบดิจิทัล (Digital) 2) ด้านเทคโนโลยี (Technologies) 3) ด้านสังคมออนไลน์ (Social Media) สอดคล้องกับแนวคิดของ Consulting (2013) ได้กล่าวถึงทักษะการสื่อสารและวิธีการจัดการที่จะประสบความสำเร็จของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า 21st Century Leadership ประกอบด้วย ทักษะดังนี้ 1) การนำเสนอเชิงพลวัต (Dynamic Presentations) 2) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring) 3) มีส่วนร่วม (Engaging) 4) การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Communication) 5) มีอำนาจโน้มน้าว (Influence) ซึ่งสรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ และมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่าง ศิลปะการพูดกับการแสดง ข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและ อุปกรณ์โดยนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม (กรรณิกา เรดมอนด์, 2559 : 31)

Yang (2001 : 114) ได้ศึกษาเรื่องทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน จะต้องจัดให้มีช่องทางหรือเว็บไซต์ในการติดต่อสื่อสาร และผู้ปกครองสามารถเข้าไปตรวจสอบการบ้าน พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การสอนของครูและผู้บริหาร

พัชรา อุดมผล (2550 : 37) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถหรือความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งหรือแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น ความรู้สึก ทักษะคติ ความเชื่อ และอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยอาศัยการใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ถึงผู้รับอย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

กัญญาณี รักยศ (2551 : 19-20) กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียนเป็นการทำงาน โดยใช้บุคคลอื่น ดังนั้นการใช้ทักษะการสื่อสาร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและประสบผลสำเร็จ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการสื่อความหมายของวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ รับทราบในสิ่งที่ถูกต้องเหมือนกันและเข้าใจตรงกัน

จำเรียง ไพบูลย์เบ็ญจะ (2551 : 41-42) กล่าวว่า ลักษณะของทักษะการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารจะต้องมีความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา การอำนวยการ การสั่งการ และการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตลอดจน การประสานงาน และให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555 : 105-106) สรุปความหมายของการสื่อสารจากนักคิดเหล่านี้คือ โรเจอร์สและชูเมกเกอร์ (Rogers & Shoemaker, 1971) เบเรลสันและสไตเนอร์ (Berelson & Steiner, 1964) ออสกู๊ด (Osgood, 1954) รวมถึง แดนซ์และลาร์สัน (Dance & Larson, 1976) ไว้ว่า เป็นการถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยผ่านสื่อ ผ่านความคิดของผู้ส่งสารเป็นคำพูดหรือสัญลักษณ์ไปยังผู้รับสาร ในลักษณะของการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสารผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น คำพูด ท่าทาง รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ

กอร์เกม (Görkem, 2014 : 859-861) กล่าวว่า การสื่อสารองค์การเป็นเครื่องมือขององค์การในการชี้นำกิจกรรมการสื่อสารทั้งหมดของขององค์การ รวมถึง การแนะนำแนวทางการสื่อสารของหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งคาบเกี่ยวตั้งแต่ภาพลักษณ์ขององค์การ ความสัมพันธ์กับภายนอกและภายในองค์การ

ร็อบบินส์และคูลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2008 : 132) กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญต่อผู้บริหารและองค์การ เพราะการสื่อสารนั้นทำหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) ควบคุมพฤติกรรมของพนักงานในสายการบังคับบัญชาของทุกองค์การ 2) จูงใจพนักงาน เพราะผู้บริหารต้องอธิบายรายละเอียดของงานในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา 3) เป็นสิ่งที่พนักงานใช้สำหรับพูดคุยแสดงความรู้สึกต่าง ๆ รวมถึงใช้ปรับทุกข์สุขกัน และ 4) ใช้แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวกับงาน หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน สิทธิประโยชน์ และข้อมูล ข่าวสารอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ด้านการสื่อสารที่ดี คือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ สามารถถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารผ่านสื่อต่าง ๆ เช่นคำพูดท่าทาง รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ถึงผู้รับอย่างรวดเร็ว สามารถสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ชัดเจน การสื่อสารไม่คลาดเคลื่อน รวมไปถึงการสื่อความคิด การส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ไปยังบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลหนึ่ง เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง เป็นต้น เพื่อให้เกิดความคิดและทัศนคติเหมือนกัน

2. ด้านการใช้เทคโนโลยี

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการใช้เทคโนโลยี ได้มีแนวคิด ทฤษฎี นักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา (ออนไลน์. 2550) กล่าวว่า เทคโนโลยี คือ ความเจริญใน ด้านต่าง ๆ ที่ปรากฏให้เห็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นผลมาจากการศึกษาค้นคว้าทดลอง ประดิษฐ์คิดค้นสิ่ง ต่าง ๆ โดยอาศัยความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เมื่อศึกษาค้นพบและทดลองใช้ได้ผล แล้ว ก็นำออกเผยแพร่ใช้ในกิจการด้านต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาคุณภาพ และ ประสิทธิภาพในกิจการต่าง ๆ เหล่านั้น และวิชาการที่ว่าด้วยการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ มาใช้ ในกิจการด้านต่าง ๆ จึง เรียกกันว่า “วิทยาศาสตร์ประยุกต์หรือนิยมเรียกกันทั่วไปว่า” เทคโนโลยี

วรวิทย์ นิเทศศิลป์ (2551 : 7) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่นำเอาความรู้ทาง วิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีมาจากคำว่า Techno ตรงกับคำว่า วิธีการ การสาน หรือการสร้าง คำว่า Logy มีความหมายว่า ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์หรือ การศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ต้องการศึกษากำหนดสภาพสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ การจัดการ การประเมินผ่านการสื่อสารที่เอื้อต่อโครงสร้างพื้นฐานและความพร้อมของผู้เรียน

เคนเนดี (Kennedy. ออนไลน์. 2011) ได้จำแนกองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership for System Transformation มีทักษะดังนี้

1. ความร่วมมือ (Collaborative)
2. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary)
3. มีความกระตือรือร้น (Energetic)
4. มีความมั่นใจและกล้าหาญ (Confident and Courageous)
5. มีความยืดหยุ่น (Resilient)
6. กล้าเผชิญภายนอก (Outward facing)
7. รู้เท่าทันด้านการเมือง (Politically Astute)

8. นักคิดเชิงระบบ (Systems Thinker)
9. มีความสามารถด้านเทคโนโลยี (Technologically Literate)
10. ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral Skills)
11. ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Skills)

พูซซิโอ, เมอร์ด็อก, และแมนซ์ (Puccio, Murdock, and Mance. 2011 : 9) สรุปว่าทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการ สร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly Effective Team Building Skill) 2) ทักษะการแก้ปัญหา(Problem- Solving skills) 3) ทักษะการวางแผนโครงการ (Planning - Projects skills) 4) ทักษะการ กำกับการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring Skills) 5) ทักษะการ สื่อสาร ที่ดี (Communication and Climate set Skills) 6) ทักษะการ สร้างสัมพันธ์ (Relationship Building up Skills) 7) ทักษะการ สอนงาน (Coachingskills) 8) ทักษะทางสังคม (Socialskill) 9) ทักษะการ ตัดสินใจ (Decisionmaking Skill) 10) ทักษะการ กระตุ้นใจ (Motivational Skills) 11) ทักษะการคิดเชิงสะท้อนผล (Reflective& Thinking Skills) 12) ทักษะการจัดการตนเอง (Self - Management Skills) 13) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) 14) ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogicalskills) 15) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills)

ยาง (Yang. 2011: 114) ได้ศึกษาเรื่องทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอเมริกาเหนือ (A Literature Review of the Skills Required by 21 Century School Administrators) ผลของการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) และต้องใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษา สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) นอกจากนี้โรงเรียนจะต้องติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน จะต้องจัดให้มีช่องทางหรือเว็บไซต์ในการติดต่อสื่อสาร และผู้ปกครองสามารถเข้าไปตรวจสอบการบ้าน พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การสอนของครูและผู้บริหาร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 48-49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 10 ด้าน เช่น ความทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัยทันเหตุการณ์ รองรับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว

พรชัย เจดามาน (ออนไลน์. 2559) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ทำทนายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้

หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหา การเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกในองค์กร ในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่

อนุชา โสมาณตร (ออนไลน์, 2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Apply Technology Efficiency) 1) ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการวิจัย การจัดการองค์กร การประเมินและการสื่อสารทางสารสนเทศ 2) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (คอมพิวเตอร์, PDAs, Media Players etc.) ในการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย รวมทั้งการเข้าถึงสื่อทางสังคม (Social Media) ได้อย่างเหมาะสม 3) มีความรู้พื้นฐานในการประยุกต์ใช้ ICT ได้ตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมที่มีข้อมูลหลากหลายรอบด้าน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ออนไลน์, 2560) กล่าวว่า ทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

นัทธิรัตน์ พิระพันธุ์ (ออนไลน์, 2563) กล่าวว่า เนื่องด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดการไหลบ่าของข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างมหาศาล รวดเร็ว และต่อเนื่อง ซึ่งถ้าหากคนในสังคมยังไม่เตรียมความพร้อมให้รู้เท่าทันในการ “เลือกรับ” และ “ปรับใช้” ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเด็กและเยาวชนที่ยังขาดวิจารณญาณในการเลือกรับและปรับใช้ อาจส่งผลกระทบต่อสังคมในระยะยาว จากที่กล่าวมานั้นจึงมีความจำเป็นยิ่งที่บุคคลต้องมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทต่าง ๆ ได้ ซึ่งสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคล นั่นคือ การศึกษา ที่จำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างความพร้อมให้กับเด็กและเยาวชนที่จะเติบโตไปเป็นประชากรของชาติให้มีภูมิคุ้มกัน

ที่ดี มีวิจารณ์งานในการเลือกรับ และปรับใช้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับไปในทางที่เป็นประโยชน์และเหมาะสม

สรุปได้ว่า ด้านการใช้เทคโนโลยี คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงาน พัฒนางาน เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ วิธีการหรือกระบวนการ เพื่อให้การดำเนินงานสะดวกรวดเร็ว ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ในการติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อส่งเสริมการบริหารการจัดการเรียนรู้

3. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้มีแนวคิด ทฤษฎี นักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

สุนันท์ สังข์ทอง (2556 : 34-36) ได้เสนอทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ประกอบด้วย

1. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) กระบวนการความคิดได้มาจาก หลาย ๆ วิธีการ เช่น การระดมสมอง สร้างสิ่งใหม่ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีคุณค่า แนวคิดสร้างขึ้นจาก การทบทวน จัดเกล้า วิเคราะห์และประเมินเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น ๆ (work creativity with others) สร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบอย่างมีประสิทธิภาพ ใจกว้างและยอมรับ แนวทางใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ และให้ความร่วมมือกับกลุ่ม แสดงออกโดยปฏิบัติอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และเข้าใจข้อจำกัดที่เป็นจริง การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารความคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน

3. การนำนวัตกรรมไปใช้ (Implement Innovations) การประยุกต์นำความคิดริเริ่มไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานทำให้ผลงานนั้นเป็นนวัตกรรม

สุภาพร ศรีศิลป์ (ออนไลน์. 2555) ได้เสนอทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ประกอบด้วย ทักษะที่ใช้ความหลากหลายของเทคนิคการใช้ ความคิด การระดมความคิด การสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ที่คุ้มค่า วิเคราะห์และประเมินผล ความคิดของตนเอง เพื่อปรับปรุงและเพิ่มความสร้างสรรค์ของตนอยู่ตลอดเวลา การทำงาน ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารความคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน เปิดกว้างและตอบสนองมุมมองใหม่ ๆ

มีการเสนอแนะในการทำงานร่วมกัน แสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงาน และเข้าใจข้อจำกัดในโลกยุคปัจจุบัน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556 : 122-124) ได้เสนอทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ประกอบด้วย

1. คิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยการใช้เทคนิคการสร้างสรรค์ที่ หลากหลาย สร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ รอบคอบ กลั่นกรอง วิเคราะห์ และประเมินความคิดตนเองเพื่อปรับปรุงและให้เกิดพลังอย่างเต็มที่

2. ทำงานอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น คือการพัฒนา ปฏิบัติ และสื่อสาร ความคิดใหม่สู่คนอื่น เปิดกว้างและตอบสนองต่อทักษะใหม่ ๆ ที่หลากหลาย นำมาใช้ประโยชน์ และมีผลสะท้อนต่อการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความเป็นต้นตอหรือเป็นแหล่งประดิษฐ์ในการ ทำงาน และเข้าใจข้อจำกัดของโลกที่เป็นจริงในการนำเอาความคิดใหม่มาใช้ การทำงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารความคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน ต้องกระทำซ้ำ ๆ อีกหลายครั้งและยังพบข้อผิดพลาดอีกบ่อยครั้ง

3. นำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ คือการนำเอาความคิดที่สร้างสรรค์ไปปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม มีผลที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งที่จะเกิดจากนวัตกรรมนั้น

อนุชา โสมาบุตร (ออนไลน์. 2556) กล่าวถึง ความสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creatively and Innovation) ประกอบด้วย

1. การคิดสร้างสรรค์ (Think Creativity) โดย 1) ใช้เทคนิคของการสร้างสรรค์ทางความคิดที่เปิดกว้าง เช่น การระดมสมอง 2) สร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่และเสริมสร้างคุณค่าทางความคิดและสติปัญญา และ 3) มีความละเอียดรอบคอบต่อการคิดวิเคราะห์และประเมินแนวความคิด เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางานในเชิงสร้างสรรค์

2. การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ (Work Creativity with Others) โดย 1) มุ่งพัฒนา เน้นปฏิบัติและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เปิดใจกว้างและยอมรับในมุมมองหรือโลกทัศน์ใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อระบบการทำงาน 3) เป็นผู้นำในการสร้างสรรค์งาน รวมทั้งมีความรู้และเข้าใจในสภาพการณ์ซึ่งอาจเป็นข้อเท็จจริงหรือเป็นข้อจำกัด โดยพร้อมที่จะยอมรับความคิดหรือสภาพการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นได้ 4) สามารถสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสส่งผลต่อการเรียนรู้ และเข้าใจถึงวิธีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ต้องใช้เวลาและสามารถนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง

3. การนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ (Implement Innovations) 1) โดยปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการปรับใช้และพัฒนาจากผลแห่งนวัตกรรมที่นำมาใช้ 2) การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ประกอบด้วย

เบญจวรรณ ถนอมชัยวัช (2559 : 215-216) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creatively and Innovation) โดยสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่และเสริมสร้างคุณค่าทางความคิดและสติปัญญา มีความละเอียดรอบคอบต่อการคิดวิเคราะห์ และประเมินแนวความคิดเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนางานในเชิงสร้างสรรค์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสส่งผลต่อการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการสร้างสรรค์นวัตกรรม และสามารถนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นการสร้างความคิดที่หลากหลาย มีกระบวนการความคิดได้มาจากหลาย ๆ วิธีการสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม วางแผน ออกแบบและ พัฒนานวัตกรรมให้มีความทันสมัยเหมาะสม สร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์และประเมินแนวคิดของตนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมสร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับแนวทางใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารความคิดใหม่ ๆ เรียนรู้และเข้าใจว่าความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องใช้เวลาการนำนวัตกรรมไปใช้ (Implement Innovations) ริเริ่มการประยุกต์นำความคิดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานทำให้ผลงานนั้นเป็นนวัตกรรม สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลการใช้และปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมให้มีความทันสมัย

4. ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ได้มีแนวคิด ทฤษฎี นักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 48-49) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็วคำนึงถึงคำสัญญา คำนึงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือบรรลุเป้าหมาย

เบนนิส (Bennis.W. ออนไลน์, 2002) กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสติปัญญา เฉลียวฉลาด ท่านมีคำคมประจำตัวว่า หัวใจที่สำคัญในการสร้างทักษะความเป็นผู้นำ คือ การมีความไว้วางใจทีมงาน การเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น จะต้องรักษาภาพพจน์ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ใช่การสร้างภาพลักษณ์ที่หลอกลวงแห่งการเป็นคนเก่ง คนดี

โรบินสัน (Robinson ออนไลน์, 2012) ได้เขียนบทความออนไลน์เรื่อง “Crawling Out-of-the-Box: 5 New Skills for 21" Century School Leaders” การคิดคลานออกจากกรอบ: 5 ทักษะใหม่

สำหรับผู้นำ โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยมีเนื้อหาสาระสรุปได้ ดังนี้ ตามที่ Houston ได้เขียนเกี่ยวกับ “Outof-the-Box Leadership” ยังมีข้อถกเถียงกันอยู่ว่าการหาวิธีที่จะคลานออกจากแนวคิดเดิม ๆ เป็นทักษะขั้นพื้นฐานสำหรับการเป็นผู้นำ การออกจากกรอบเดิม ๆ จะเป็นหลักสูตรที่ดีเยี่ยมสำหรับการเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 แต่สิ่งที่ผู้นำโรงเรียนจำเป็นต้องรู้เพื่อออกจากแนวคิดเดิม ๆ คือ ทักษะความเป็นผู้นำ ดังนี้

1. การสร้างสะพาน คือ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องสามารถ “สร้างสะพานและ นำคนให้ข้ามไป เพราะเป็นเพียงหนทางเดียวที่จะสามารถพบสิ่งใหม่ ๆ ได้ ทั้งนี้ผู้นำจะต้องใช้ทั้งความรู้ วิธีการ การส่งเสริม การพัฒนาและส่วนประกอบอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม นอกจากนี้จะต้องมีความกล้าหาญและความซื่อสัตย์จึงจะสามารถนำคนไปยังสิ่งใหม่ ๆ ได้

2. การผลักดันข้อจำกัดและขยายมุมมอง คือ การคิดนอกกรอบทุกคนในองค์กรต้องเปลี่ยนมุมมอง เพราะเราจะไม่สามารถตีคลานออกจากแนวคิดเดิม ๆ ได้ถ้าปราศจากการลองสิ่งใหม่ๆ

3. ความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่จะเป็นผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ประเด็นและปัญหาที่พบเจอในโรงเรียนต้องการผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ หากระบวนการวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ ผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะสามารถออกจากกรอบแนวความคิดแบบเดิม ๆ ได้ด้วยการหาวิธีที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้กำจัดอุปสรรค ซึ่งนวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญสำหรับทักษะการเป็นผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. มุ่งเน้นไปที่ขนาดเล็กที่สุด “จุดเปลี่ยน ใหญ่กว่า” การออกจากกรอบแนวความคิดเดิม ๆ นั้น ผู้นำจำนวนมากพยายามที่จะเปลี่ยนทุกอย่าง สกินนี่ (Skinny) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องให้ความสำคัญในสิ่งที่เล็กที่สุดแต่ให้ความแตกต่างที่ยิ่งใหญ่ที่สุด คือ มุ่งเน้นกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมจะช่วยให้ตีคลานออกจากกรอบแนวความคิดเดิม ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในครั้งเดียวจะต้องค่อยเป็นค่อยไป

วชิรินทร์ สุกใส (2559 : 47) กล่าวถึง ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถภาพในอนาคตของหน่วยงานหรือองค์กรที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการที่จะให้เป็นไปบนพื้นฐานความสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และภาระหน้าที่ของหน่วยงานในองค์กรสามารถพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรอบรู้ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติพัฒนาบุคคลและพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการ

นนทิพร สาน้อย (2557 : 44) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึงคุณสมบัติของผู้ที่มองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำจะต้องมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ของหน่วยงานในสถานศึกษา สามารถพัฒนาองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ อยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ เพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความไว้วางใจทีมงาน เป็นผู้นำที่ดีและรักษาภาพพจน์เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้มีแนวคิด ทฤษฎี นักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระราชนิพนธ์ หลักราชการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการที่สำคัญยิ่งสำหรับข้าราชการพึงยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติราชการ 10 ประการ มีใจความสำคัญสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2547 : 4-5)

1. ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ ได้ดียิ่งกว่าผู้มีโอกาสเท่า ๆ กัน
2. ความเพียร หมายถึง ความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่อความลำบาก และบากบั่นเพื่อจะข้ามความขัดข้องให้จงได้โดยใช้ความวิริยภาพมิได้ลดหย่อน
3. ความมีไหวพริบ หมายถึง รู้จักสังเกตเห็นโดยไม่ต้องมีใครเตือนว่าเมื่อมีเหตุเช่นนั้นจะต้องปฏิบัติอย่างนั้น เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุดแก่กิจการทั่วไปและรีบทำการอันเห็นควรนั้นโดยฉับพลัน
4. ความรู้เท่าถึงการณ หมายถึง รู้จักปฏิบัติการอย่างไรจึงจะเหมาะสมแก่เวลาและอย่างไรที่ได้รับเหตุผลเหมาะสมถึงจะเป็นประโยชน์สูงสุด
5. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ หมายถึง ตั้งใจกระทำการซึ่งได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
6. ความซื่อตรงต่อบุคคลทั่วไป หมายถึง ให้ประพฤติดูตรงต่อคนทั่วไป รักษาตนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้

7. ความรู้จักนิตยคน ข้อนี้เป็นข้อสำคัญสำหรับผู้มีหน้าที่ติดต่อกับผู้อื่นไม่ว่าเป็นผู้ใหญ่หรือผู้น้อย

8. ความรู้จักผ่อนผัน หมายความว่า ต้องเป็นผู้ที่รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวว่าเมื่อใดควรตัดขาด และเมื่อใดควร โอนอ่อน หรือผ่อนผันกันได้ มิใช่แต่จะขัดขืนหลักเกณฑ์หรือระเบียบอย่างเดียว ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสีย ควรจะยืดหยุ่นได้

9. ความมีหลักฐาน ข้อนี้ประกอบด้วยหลักสำคัญ 3 ประการ คือ มีบ้านอยู่เป็นที่ เป็นทาง มีครอบครัวอันมั่นคง และตั้งตนไว้ในที่ชอบ

10. ความจงรักภักดี หมายความว่า ขอมเสียสละเพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ยาง (Yang, 2011: 114) ได้ศึกษาเรื่องทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอเมริกาเหนือ (A Literature Review of the Skills Required by 21 Century School Administrators) ผลของการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) และต้องใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษา สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) นอกจากนี้โรงเรียนจะต้องติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน จะต้องจัดให้มีช่องทางหรือเว็บไซต์ในการติดต่อสื่อสาร และผู้ปกครองสามารถเข้าไปตรวจสอบการบ้าน พฤติกรรมการเรียนรู้นักเรียน การสอนของครูและผู้บริหาร

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 128) ได้กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ความมีวิสัยทัศน์ ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง โปร่งใส ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน อดทน อดกลั้น รับฟังความคิดเห็น เป็นคนดีของสังคม

โจชิ (Joshi, ออนไลน์, 2012) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร (Administration Skills) ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้

1. ทักษะทางการบริหาร (Administration Skills)
2. ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)
3. ความเข้าใจในด้านพฤติกรรม (Understanding Behavior)
4. ภาวะผู้นำ (Leadership)
5. การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Decision Making)
6. การบริหารเวลา (Time Management)
7. การบริหารความเครียด (Managing Stress)
8. ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral Skills)

9. ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Skills)

จรรยาพร ธรณินท์ (ออนไลน์. 2550) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า เป็นแนวความคิดที่บังคับให้มีพฤติกรรมดี และจริยธรรม คือความประพฤติที่เป็นธรรมชาติ เกิดคุณธรรมในตัวเอง ก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม หรือเป็นข้อควรประพฤติปฏิบัติ อาจกล่าวโดยสรุปว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนอย่าง ถูกต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 36) ได้กล่าวว่า หลักการปฏิบัติงานของผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารมี 4 ประการ คือ

1. ปัญญาพละ คือกำลังแห่งความรู้เรื่องตน เรื่องคน และเรื่องงาน
2. วิริยะพละ คือกำลังแห่งความขยันที่ปลุกใจตนเองและคนอื่น
3. อดวิชัยพละ คือกำลังแห่งความสุจริตที่ปราศจากอบายมุข
4. สังคหพละ คือกำลังแห่งมนุษยสัมพันธ์ที่ประสานคนร่วมงานดี

สรุปได้ว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่ดีของผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าตำแหน่งอื่น บริหารสถานศึกษาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดทั้งชอบ เป็นคนดีของสังคม ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีความดี มีคุณธรรมจริยธรรมก็จะได้รับการยอมรับนับถือ ต้องแสดงให้เห็นความเพียร ความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่อความลำบาก มีไหวพริบ รู้จักสังเกตเห็นโดยไม่ต้องมีใครเตือน รู้เท่าถึงการฉ้อโกง ชื้อตรงต่อหน้าที่ ชื้อตรงต่อบุคคลทั่วไป รู้จักผ่อนผัน ขอมเสียสละเพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

6. ด้านการแก้ปัญหา

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการแก้ปัญหา ได้มีแนวคิด ทฤษฎี นักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 235) กล่าวถึง ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง จะต้องแก้ที่สาเหตุแห่งปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหามีได้หลายอย่าง การแก้ปัญหาคือหาชุดของทางเลือกให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้และควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

วิจารณ์ พานิช (2555 : 32) กล่าวถึงทักษะการแก้ปัญหา คือ ความสามารถในการใช้เหตุผลในการคิดได้หลากหลายขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้นๆ คิดกระบวนการระบบโดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เปรียบเทียบความเห็นหลักเชื่อมโยงระหว่างสารสนเทศกับข้อโต้แย้ง คิดหาวิธีแก้ปัญหาได้หลายทางทั้งที่ยอมรับความคิดเห็นที่ตรงกันและเห็นต่าง เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด

สมหมาย อำคอนกลอย (2559 : 1) กล่าวถึงทักษะการแก้ปัญหา คือ ผู้บริหารต้องนำยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและเหตุการณ์มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารควรมีการศึกษาในรายละเอียดของเหตุการณ์ มีการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ มีการแก้ไขปัญหาคด้วยนวัตกรรมใหม่โดยคำนึงถึงการบรรลุผลวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

พรสวรรค์ วงศ์คารธรรม (2558 : 111) กล่าวถึง ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง เป็นกระบวนการทางความคิดในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน ต้องใช้ทักษะการคิดขั้นสูงทั้งการคิดเอกลักษ์ และเอกลักษ์ร่วมกันอย่างกลมกลืนเพื่อให้การแก้ปัญหานั้นประสบผลสำเร็จ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559 : 30) กล่าวถึง ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง บุคคลต้องมีความสามารถในการจำแนกแยกแยะความคิด และความรู้สึกละเอียดในการประเมินและตัดสินใจปัญหา มีความสามารถในการปฏิบัติตนให้ถูกต้องและเหมาะสมตามกาลเทศะและตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งแก่ตนเอง และผู้อื่น ตลอดจนสามารถยอมรับข้อที่ผิดพลาดหรือผลของการกระทำของตนเองอย่างมีสติ

สรุปได้ว่า ด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการจำแนกแยกแยะความคิด และความรู้สึกละเอียดในการประเมินและตัดสินใจปัญหา จะต้องแก้ปัญหาคด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทักษะกระบวนการเป็นระบบโดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาเปรียบเทียบ ข้อโต้แย้ง แก้ปัญหาคได้ทั้งที่ยอมรับความคิดเห็นที่ตรงกันและเห็นต่าง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา นำเหตุการณ์มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวมาข้างต้น การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้านดังนี้

1. ด้านการสื่อสารที่ดี หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ สามารถถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารผ่านสื่อต่าง ๆ เช่นคำพูดท่าทาง รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ถึงผู้รับอย่างรวดเร็ว สามารถสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ชัดเจน การสื่อสารไม่คลาดเคลื่อน รวมไปถึงการสื่อความคิด การส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ไปยังบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลหนึ่ง เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง เป็นต้น เพื่อให้เกิดความคิดและทัศนคติเหมือนกัน

2. ด้านการใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงาน พัฒนางาน

เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ วิธีการหรือกระบวนการ เพื่อให้การดำเนินงานสะดวกรวดเร็ว ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ในการติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อส่งเสริมการบริหารการจัดการเรียนรู้

3. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นการสร้างความคิดที่หลากหลาย มีกระบวนการความคิดได้มาจากหลาย ๆ วิธีการ สร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม วางแผน ออกแบบและ พัฒนานวัตกรรมให้มีความทันสมัยเหมาะสม สร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์และประเมินแนวคิดของตนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบอย่างมีประสิทธิภาพ ขอมรับแนวทางใหม่ๆ ที่นำมาใช้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารความคิดใหม่ๆ เรียนรู้และเข้าใจว่าความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องใช้เวลาการนำนวัตกรรมไปใช้ (Implement Innovations) ริเริ่มการประยุกต์นำความคิดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานทำให้ผลงานนั้นเป็นนวัตกรรม สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลการใช้และปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมให้มีความทันสมัย

4. ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำจะต้องมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ของหน่วยงานในสถานศึกษา สามารถพัฒนาองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ อยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ เพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความไว้วางใจทีมงาน เป็นผู้นำที่ดีและรักษาภาพพจน์เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่ดีของผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าตำแหน่งอื่น บริหารสถานศึกษาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชั่น อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดทั้งชอบ เป็นคนดีของสังคม ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีความดี มีคุณธรรมจริยธรรมก็จะได้รับการยอมรับนับถือ ต้องแสดงให้เห็นความเพียร ความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่อความลำบาก มีไหวพริบ รู้จักสังเกตเห็นโดยไม่ต้องมีใครเตือน รู้เท่าถึงการณ์ ซื่อตรงต่อ

หน้าที่ ซึ่งตรงต่อบุคคลทั่วไป รู้จักผ่อนผัน ขอมเสียดสละเพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

6. ด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการจำแนกแยกแยะความคิด และความรู้สึกละเอียดใช้ในการประเมินและตัดสินปัญหา จะต้องแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย คิดกระบวนการเป็นระบบโดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา เปรียบเทียบข้อโต้แย้ง แก้ปัญหาได้ทั้งที่ยอมรับความคิดเห็นที่ตรงกันและเห็นต่าง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา นำเหตุการณ์มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 25/11 ซอยหมู่บ้านศิลาวิดี 5 ตำบล อ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรการ 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (ชลบุรี – ระยอง) ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ออนไลน์. 2563) ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มการส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. กลุ่มกฎหมายและคดี

10. หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ 92 ตำบล 687 หมู่บ้าน การปกครอง ส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 9 แห่ง เทศบาลตำบล 29 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 58 แห่ง และมีรูปแบบการปกครองพิเศษ 1 แห่ง คือ เมืองพัทยา แยกจากการ ปกครองของ อำเภอบางละมุง เนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติ ซึ่งมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว อำเภอทั้ง 11 ของจังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอพนัสนิคม อำเภอบ้านนาเมือง อำเภอพานทอง อำเภอบ้านบึง อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะจันทร์ อำเภอบ่อทอง อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ และอำเภอเกาะสีชัง จำนวนประชากร 1,421,425 คน

ทิศทางการบริหารการพัฒนาการศึกษา

วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ ระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานในระดับชาติและระดับสากล
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. พัฒนาระบบการจัดการและการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด

เป้าประสงค์ (Goals)

1. นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีการพัฒนาที่เหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเป็นธรรม
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะ ทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่หน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ได้

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่บุคลากรและสถานศึกษา เน้นการทำงานแบบบูรณาการบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ (Strategy)

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานทุกระดับ
2. การเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและเสมอภาค
3. พัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้มาตรฐาน และมีคุณธรรม จริยธรรม
4. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ค่านิยมหลัก (Core values)

“ ซื่อสัตย์ พร้อมบริการ สุภาพ มีคุณธรรม “ ด้วยย่อ “ ISPM ” (Integrity, Service, mind, Polite, Morality)

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ได้นำนโยบายของรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ความเชื่อมโยง เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาการขยายโอกาสทางการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย มีเป้าประสงค์ที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะ ทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และงานวิจัยนี้จะช่วยให้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรม พัฒนาตนเอง พัฒนางานวิชาชีพ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี มีสมรรถนะที่ดี และการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและสังคมส่วนรวม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

Waston (2000 : 95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนประเทศแคนาดาโดยใช้แบบสอบถามและการโทรศัพท์สัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำ ในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์การมีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสอนอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในโลกาภิวัตน์ และความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่นการติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

Scott (2005 : 82) ศึกษาสมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร โดยการทำการสำรวจความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน 35 คน และครู 117 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อว่าสมรรถนะความเป็นผู้นำทุกด้านมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี แต่ครูความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของการเป็นผู้นำ กลุ่มอาจารย์ใหญ่ และกลุ่มครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร แต่ครูประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

Willeto (2001 : 109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อประสิทธิผลขององค์กร โดยศึกษาผลจากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ 4 กิจกรรมในกลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยระดับวิทยาเขต ในฐานะที่เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการบริหารงานเพื่อบรรลุพันธกิจของวิทยาลัย โดยมีกลุ่มผู้ให้ ข้อมูลประกอบในการศึกษา คือ คณบดี เจ้าหน้าที่ วิทยาเขต ผู้ให้ข้อมูลเพื่อการประเมินและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเนื้อหาหลงใน Leadership educational plan (LEAP II) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นแนวทางในการนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถาบัน

Perrenoud (2007 : 59) ทำการสำรวจเพื่อระบุมรรณณะด้านเทคโนโลยีของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาชนบทขนาดเล็กในรัฐโอคาโฮ ประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาชนบทขนาดเล็ก 43 คน ในรัฐโอคาโฮ เครื่องมือการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีทั้งสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอ้างอิง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการเขตมีความเห็นสอดคล้องกันว่า สมรรถนะของเทคโนโลยีของผู้อำนวยการเขตมีอิทธิพลต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้อำนวยการเขตเกือบทั้งหมด เห็นว่ารูปแบบความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนที่น่าสนใจในแบบสอบถาม ผลการทดสอบด้วยค่าไค – สแควร์ ปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างในความคิดเห็นของผู้อำนวยการเขตการศึกษาชนบทขนาดเล็ก เชื่อว่าการใช้เทคโนโลยีของตนเองน่าจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะ ผู้อำนวยการเขตของเขตการศึกษาชนบทขนาดเล็ก เหล่านี้มีความใกล้ชิดกับผู้บริหารและครูในเขตของตนมากกว่าผู้อำนวยการของเขตการศึกษานานาชาติใหญ่

งานวิจัยในประเทศ

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556 : 7, 134, 184-185) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาลักษณะของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ การจัดการความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ การจัดการความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 3) เพื่อสร้างแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relation) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ การจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับตัวแปรเกณฑ์ คือ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 278 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่พบอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยเจตคติ ($\bar{X} = 4.64$) ปัจจัยการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.56$) ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.56$) ปัจจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.55$) และปัจจัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ($X = 4.54$) ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.47$) และปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ 243, 230, 227, .098, .096 และ .096 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การจัดการความรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .097 และ .086 ตามลำดับ นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษายังได้รับอิทธิพลรวมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .417, .309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันมีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ประมาณร้อยละ 99.11

แพรวดา สมองผัน (2557 : 5, 102, 145) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารและเสนอแนวการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์ เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบ Mini EDFR (Mini Ethnographic Delph Futures Research) แบ่งเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 เป็นการพัฒนารอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ส่วนระยะที่ 2 รอบแรกเป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi Structure Interview) และรอบสองเป็นการสอบถามความเห็น ด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาเป็นเกณฑ์ในการคาดการณ์แนวโน้มทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการบริหาร ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และทักษะด้านการสร้างทีมงาน โดยทักษะที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุดและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน ส่วนแนวโน้มเป็นไปได้มากและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับสุดท้าย คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาทักษะด้าน เทคนิค คือ ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เทคนิค วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ทักษะด้านมนุษย คือ ผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้ม

วารภรณ์ สกุลวิวรรณ (2558 : 7, 82, 124-126) ได้ศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี และ 3) ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี จำนวน 123 โรง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนรวมทั้งสิ้น 246 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออสเตน (Lunenburg and Ornstien) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วม ระบบข้อมูลเพื่อการติดตามผลการปฏิบัติงาน บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอกการจัดองค์กร และภาวะผู้นำ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยคือการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ทุ่มเวลาในการทำงานสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย บรรยากาศของความคาดหวังที่สูง พันธกิจของโรงเรียน มีความชัดเจนและมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กรการบริหารและพัฒนาบุคลากร การจัดองค์กร และการวางแผนกลยุทธ์ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรณีการเรดมอนด์ (2559 : 6, 93, 103-104) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 680 คน ปีการศึกษา 2558 ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิงโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมเอมอส Amos ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย 72 ตัวบ่งชี้ ได้รับการคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัวโดยมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 34.88 ค่าองศาอิสระ(df) เท่ากับ 25 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.09 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง(GFI) เท่ากับ 0.09 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGF) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.03 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักมีค่าระหว่าง 0.84 -0.95 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบหลัก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าระหว่าง 0.70-0.92 และค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้มีค่าระหว่าง 0.46-0.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบย่อยและทุกตัวบ่งชี้

ปัทมพร พงษ์เพชร (2561 : 4, 70-71, 98-99) ได้ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และ 4) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปน้อย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีมรองลงมาคือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิทัล 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การวัดผล ประเมินผลการเรียน รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การส่งเสริมความรู้ และประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .835$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิทัล และทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนร่วมกันทำนุบำรุงการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 73.30 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z' = .351x_4 + .397x_5 + .222x_1$

คณินันต์ กิจวิธิ (2560 : 4, 76, 116-117) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 128 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจำนวน 46 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม ด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์และด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาต่างกันมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ข้อ 3 ในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ คือ มีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนา นวัตกรรม และข้อ 4 ในด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี คือ มีความสามารถนำประชาชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้ในการดำเนินงานของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างกันมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ข้อ 3 ในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์คือ มีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรม และข้อ 7 ในด้านการมีวิสัยทัศน์ คือ มีผลสำเร็จของงานบริหารสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์ เช่น ได้รับเกียรติบัตรผู้บริหารดีเด่น สถานศึกษาด้านแบบ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไกรสร เจริญทอง (2561 : 5, 70, 101-102) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญที่จะทำให้ทุกองค์กรมีการพัฒนา โดยเฉพาะในสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ดังนั้นการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนา โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษา 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 มีค่าอำนาจจำแนก 0.29-0.87 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย 8 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของประธานกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านภาษาเพื่อการสื่อสารเทคโนโลยี

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 13, 44, 86-87) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 310 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี สรุปได้ว่า การดำเนินการบริหารสถานให้สัมฤทธิ์ผลนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้าน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนาจัดการระบบอย่างเป็นรูปธรรม เพราะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ ซึ่งลักษณะของงานที่เกิดขึ้นจะมีความต่างและมีความเหมือนกันตามแต่บริบทของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องกำหนดวิธีการและเทคนิคที่หลากหลายในการดำเนินงานให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนางานวิชาการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน พร้อมทั้งมีกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2563 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 31 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารและครูในสถานศึกษาทั้งหมด 3,024 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ออนไลน์. 2563)

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2563 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจีจี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610); (บุญชม ศรีสะอาด. 2556:42-43) ได้กลุ่มจำนวน 346 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สหวิทยาเขตเป็นชั้นในการแบ่ง ซึ่งมีทั้งหมด 3 สหวิทยาเขต คือ 1) สหวิทยาเขตชลบุรี 1 จำนวน 12 โรงเรียน 2) สหวิทยาเขตชลบุรี 2 จำนวน 8 โรงเรียน 3) สหวิทยาเขตชลบุรี 3 จำนวน 11 โรงเรียน หลังจากนั้นคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของแต่ละสหวิทยาเขตด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับสลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ตามสหวิทยาเขต

สหวิทยาเขต	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน
1. สหวิทยาเขตชลบุรี 1	22	1,351	12	140
2. สหวิทยาเขตชลบุรี 2	15	490	8	51
3. สหวิทยาเขตชลบุรี 3	16	1,148	11	124
รวม	53	2,989	31	315
	3,024		346	

ที่มา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ออนไลน์. 2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 55) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | จำนวน 9 ข้อ |
| 1.2 ด้านการบริการที่ดี | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม | จำนวน 8 ข้อ |
| 1.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.6 ด้านการสื่อสารและจูงใจ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการสื่อสารที่ดี	จำนวน 5 ข้อ
2.2 ด้านการใช้เทคโนโลยี	จำนวน 5 ข้อ
2.3 ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม	จำนวน 11 ข้อ
2.4 ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	จำนวน 5 ข้อ
2.5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวน 8 ข้อ
2.6 ด้านการแก้ปัญหา	จำนวน 6 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 55) จากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำนวน 40 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้ว จัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าคุณภาพ

ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ 1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปแล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ข้อความที่ใช้สอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 40 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4. มาสร้างเป็นแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.53 ถึง 0.86 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.49 ถึง 0.79

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปร แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.97

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อบริษัทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 100)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550 : 314)

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554 : 324-325)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
2. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหาที่วัด (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ใช้หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อความรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าหาอำนาจจำแนก (Discrimination) ของข้อคำถามรายข้อ
3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ใช้ทดสอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสร้างสมการพยากรณ์

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X	แทน	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
X ₂	แทน	ด้านการบริการที่ดี
X ₃	แทน	ด้านการพัฒนาตนเอง
X ₄	แทน	ด้านการทำงานเป็นทีม
X ₅	แทน	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์
X ₆	แทน	ด้านการสื่อสารและจูงใจ
X ₇	แทน	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
X ₈	แทน	ด้านการมีวิสัยทัศน์
Y	แทน	การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
r _{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$\bar{Y}$	แทน	ค่าการพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในรูปคะแนนดิบ
$\bar{Z}_y$	แทน	ค่าการพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Z_x	แทน	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในรูปคะแนนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยขอความอนุเคราะห์จาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี นำแบบสอบถามใส่ซองรับเอกสารตามโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และได้รับกลับคืนทั้งหมด 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 3

ตาราง 3 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	N = 346		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.40	0.68	เห็นด้วยมาก	8
2. ด้านการบริการที่ดี	4.52	0.45	เห็นด้วยมากที่สุด	3
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.52	0.58	เห็นด้วยมากที่สุด	2
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.44	0.54	เห็นด้วยมาก	6
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.47	0.52	เห็นด้วยมาก	5
6. ด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.47	0.54	เห็นด้วยมาก	4
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.42	0.51	เห็นด้วยมาก	7
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.55	0.46	เห็นด้วยมากที่สุด	1
รวม	4.46	0.51	เห็นด้วยมาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.52$) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.52$) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ($\bar{X} = 4.47$) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.47$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.42$) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 4

ตาราง 4 การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรพหุการณ์	N = 346		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการสื่อสารที่ดี	4.47	0.59	เห็นด้วยมาก	4
2. ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.27	0.68	เห็นด้วยมาก	6
3. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.46	0.48	เห็นด้วยมาก	5
4. ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	4.48	0.61	เห็นด้วยมาก	2
5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.48	0.54	เห็นด้วยมาก	3
6. ด้านการแก้ปัญหา	4.53	0.55	เห็นด้วยมากที่สุด	1
รวม	4.46	0.54	เห็นด้วยมาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.53$) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.48$) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = 4.47$) ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.46$) และด้านการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X	Y
X ₁	1.000									
X ₂	.586*	1.000								
X ₃	.878*	.766*	1.000							
X ₄	.843*	.829*	.955*	1.000						
X ₅	.780*	.751*	.849*	.913*	1.000					
X ₆	.896*	.717*	.924*	.913*	.882*	1.000				
X ₇	.881*	.784*	.909*	.959*	.891*	.944*	1.000			
X ₈	.698*	.865*	.902*	.877*	.770*	.801*	.782*	1.000		
X	.914*	.815*	.970*	.979*	.918*	.959*	.968*	.880*	1.000	
Y	.895*	.800*	.942*	.965*	.935*	.946*	.968*	.817*	.983*	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ($r_{xy} = 0.983$) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x_7y} = 0.968$)

ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x4y} = 0.965$)

ด้านการสื่อสารและจิตใจ มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x6y} = 0.946$)

ด้านการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x3y} = 0.942$)

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x5y} = 0.935$)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x1y} = 0.895$)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x8y} = 0.817$)

ด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x2y} = 0.800$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ดังตาราง 6

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	(N = 345)		β	df	r_{xy}	a	b
	$\bar{X}$	S.D.					
X	4.46	0.54	0.98*	345	0.98*	-0.18	1.03*
Y	4.46	0.51					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$R^2 = 0.96$

Adjusted $R^2 = 0.96$

$S.E._{est} = 0.10$

จากตาราง 6 พบว่า การพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 96 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.10 สามารถสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = -0.18* + 1.03*X$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.98*Z_x$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี เปลี่ยนไป 1.03 หน่วย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2563 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 31 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารและครูในสถานศึกษาทั้งหมด 3,024 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ออนไลน์. 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2563 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 42-43) ได้กลุ่มจำนวน 346 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สหวิทยาเขตเป็นชั้นในการแบ่ง ซึ่งมีทั้งหมด 3 สหวิทยาเขต คือ 1) สหวิทยาเขตชลบุรี 1 จำนวน 12 โรงเรียน 2) สหวิทยาเขตชลบุรี 2 จำนวน 8 โรงเรียน 3) สหวิทยาเขตชลบุรี 3 จำนวน 11 โรงเรียน หลังจากนั้นคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของแต่ละสหวิทยาเขตด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับสลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 55) ได้แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 และได้แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 40 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | จำนวน 9 ข้อ |
| 1.2 ด้านการบริการที่ดี | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม | จำนวน 8 ข้อ |
| 1.5 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.6 ด้านการสื่อสารและจูงใจ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์ | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการสื่อสารที่ดี	จำนวน 5 ข้อ
2.2 ด้านการใช้เทคโนโลยี	จำนวน 5 ข้อ
2.3 ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม	จำนวน 11 ข้อ
2.4 ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	จำนวน 5 ข้อ
2.5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวน 8 ข้อ
2.6 ด้านการแก้ปัญหา	จำนวน 6 ข้อ

นำข้อความที่ได้ มาสร้างเป็นแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
3. สร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.52$) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.52$) ด้านการสื่อสารและจูงใจ ($\bar{X} = 4.47$) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.47$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.42$) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.40$)
2. การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.53$) ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.48$) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = 4.47$) ด้านการสร้างสรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.46$) และด้านการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.27$)
3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ($r_{xy} = 0.983$) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x7y} = 0.968$)

ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x4y} = 0.965$)

ด้านการสื่อสารและจิตใจ มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x6y} = 0.946$)

ด้านการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x3y} = 0.942$)

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x5y} = 0.935$)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x1y} = 0.895$)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x8y} = 0.817$)

ด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x2y} = 0.800$)

4. การพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 0.96 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.10 สามารถสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = -0.18* + 1.03*X$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.98*Z_x$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี เปลี่ยนไป 1.03 หน่วย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่ขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสถานศึกษา มีการวางแผน วิเคราะห์ อุปสรรคของการทำงานเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 76) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะซึ่งสรุปได้ดังนี้ คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น ซึ่งสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and Personal Competency) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทักษะ (Attitude) และ แรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคลและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น ซึ่งสอดคล้องกับ ชูชัย สมิทธิไกร (2556 : 5-6) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์กรดังนี้ 1) สมรรถนะช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความ ต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง 2) สมรรถนะเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 3) สมรรถนะสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์กร 4) สมรรถนะช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายของ KPIs แล้วจะใช้สมรรถนะใดบ้าง 5) สมรรถนะป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนด ทั้ง ๆ ที่พนักงานคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนักแต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูงจึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องทุ่มเทความพยายามมากนัก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว

จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือความสามารถของเขาเอง 6) สมรรถนะช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์การประสบความสำเร็จเร็วขึ้น เพราะถ้าบุคลากรในองค์การทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์การกำหนด ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้น ๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556 : 184-185) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ 243, 230, 227, .098, .096 และ .096 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การจัดการความรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .097 และ .086 ตามลำดับ นอกจากนี้ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษายังได้รับอิทธิพลรวมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .417, .309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันมีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาระดับชั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ประมาณร้อยละ 99.11 สอดคล้องกับผลการวิจัย ปาริฉัตร ช่อจิต (2559 : 100-101) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ และสมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี เป็นผู้มีความสามารถ มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีกระบวนการทักษะการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เปลี่ยนแปลงตนเองให้เท่าทันโลก สอดคล้องกับ วาสนา สิงหะเชนทร์ (2553 : 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คืองานที่เกี่ยวข้องกับการระบบบริหารองค์การ ให้การบริหารงานอื่น บรรลุผล คือ งานธุรการ การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การจัดการระบบการบริหาร ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน และการรับนักเรียน ส่งเสริมประสานงาน การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ บาร์ดและเฮนเดอร์สัน (Baird and Henderson 2006: 23) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ทักษะในการสื่อสารที่จะทำให้สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่อออกมาจริง ๆ 3) ทักษะในการคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้าน และ ความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ 4) ทักษะในการเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่าง ๆ ทำงานร่วมกันได้ 5) ทักษะในการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้คนเชื่อถือและพยายามที่จะบรรลุ เป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ คณิงนิตย์ กิจวิธิ (2560 : 116-117) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม ด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์และด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาต่างก็มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม รายด้าน และรายข้อไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ข้อ 3 ในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ คือ มีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรม และข้อ 4 ในด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี คือ มีความสามารถนำประชาชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้ในการดำเนินงานของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างก็มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม รายด้าน และรายข้อไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ข้อ 3 ในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ คือ มีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์

ไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรม และข้อ 7 ในด้านการมีวิสัยทัศน์ คือ มีผลสำเร็จของงานบริหารสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์ เช่น ได้รับเกียรติบัตรผู้บริหารดีเด่น สถานศึกษาด้านแบบ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ แพรดาว สนองพันธ์ (2557 : 102, 145) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการบริหาร ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และทักษะด้านการสร้างทีมงาน โดยทักษะที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุดและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน ส่วนแนวโน้มเป็นไปได้มากและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับสุดท้าย คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาทักษะด้านเทคนิค คือ ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ทักษะด้านมนุษย คือ ผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้ม จึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถของ ในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา

3. ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ($r_{xy} = 0.983$) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้านมีวิสัยทัศน์ ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์ มีทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาที่สังกัด จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก กับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารมีความสามารถด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชัยยนต์ เพาพาน (2559 : 303) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

มีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคตจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ สามารถกำหนดประเด็นศึกษาที่สำคัญ 4 ด้านหลัก ได้แก่ คุณลักษณะความเป็นผู้นำยุคใหม่ ทักษะยุคใหม่ บทบาทหน้าที่ และคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการด้านปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ จุฒมุ่งหมายจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรมจริยธรรมการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสนับสนุนให้ผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนที่ทันสมัย ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมไปถึงการจัดทำเอกสารเผยแพร่ การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน นิเทศการศึกษาในสถานศึกษาการติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายนอก ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย สอดคล้องกับวิจัยของ พเยาว์ สุดรัก (2553 : 80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 ผลการพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันสูงสุด และสอดคล้องกับวิจัยของ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561 : 110) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = 0.835$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

เพราะสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี เพราะความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก กับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยสมการพหุการถดถอย พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถสร้างสมการพหุการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการพหุการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = -0.18 + 1.03 \cdot X$ สมการพหุการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = 0.98 \cdot Z_x$ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี มีสมรรถนะที่ดี ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและสังคมส่วนรวม เนื่องจากผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ และสมาชิกในสถานศึกษาที่มีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Scott (2005 : 82) ศึกษาสมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร ผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อว่าสมรรถนะความเป็นผู้นำทุกด้าน มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี แต่ครูความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปเกี่ยวกับ สมรรถนะที่จำเป็นของการเป็นผู้นำ กลุ่มอาจารย์ใหญ่ และกลุ่มครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร แต่ครูประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Waston (2000 : 95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำใน ภาคเอกชน ประเทศแคนาดาโดยใช้แบบสอบถามและการโทรศัพท์สัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่าผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์การมีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคลจริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่

บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรม การพัฒนาภาวะผู้นำ ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสอนอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในโลกาภิวัตน์ และความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่นการ ติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร พงษ์เพชร (2559 : 98-99) ได้ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิทัล 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การวัดผล ประเมินผลการเรียน รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การส่งเสริมความรู้ และประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .835$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิทัล และทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 73.30 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z_y = .351x_4 + .397x_5 + .222x_1$ จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี มีสมรรถนะที่ดี ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและสังคมส่วนรวม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะตนเองในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อการปฏิบัติงานคุณภาพของงานถูกต้อง นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพงาน การพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อเนื่อง เพราะการมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง เป็นการวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานของสถานศึกษา มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน มีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

2. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านการใช้เทคโนโลยีมีค่าน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้การดำเนินงานสะดวกรวดเร็ว ประยุกต์ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานระบบงานในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ในการติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อส่งเสริมการบริหารการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป และเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงขอเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไปนี้

1. ควรศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อที่จะได้มีรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กรรณิกา เรคมอนด์. (2559). **ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- _____. (2555). **การบริหารงานโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : ครูสภาการพิมพ์. กรุงเทพฯ : ชาวฟ้า.
- กัญญาณี รัชศ. (2551). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และผู้สนับสนุนการสอนโรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสภาพัฒน์ดี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- กัลยา กาญจนภรณ์ และคณะ. (2551). **เอกสารประกอบการสอน จิตวิทยาและการพัฒนาตน**. นครปฐม: กลุ่มวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). **การวิเคราะห์สถิติ:สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 13 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม โพธิ์ทอง. (2552). **พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. กาญจนบุรี.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คณินันต์ กิจวิชัย. (2560). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- จรววยพร ธรณินทร์. (2550). **20 ทักษะของผู้บริหารยุคใหม่**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://slideplayer.in.th/slide/17244752/>. 22 มีนาคม 2563.

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วี. พรินท์ (1991).
- จันทราณี สงวนนาม. (2551). กฎระเบียบและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- จำเรียง ไพบูลย์เบญจจะ. (2551). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จิตติมา อัครนิติพงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอน วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ **HumanResource Development**. พระนครศรีอยุธยา: สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิระ งามศิลป์. (2550). คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ชวนพิศ สิทธิธาดา. (2552). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับพื้นฐานที่มีประสิทธิผล. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- ชำนาญ สุรินาม. (2554). สมรรถนะของผู้บริหารและคุณภาพของสถานศึกษาระดับพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยยงค์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. 1 (1)
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2550) ความสามารถในการทรงสนะ ดร.ดนัย เทียนพุฒ. กรุงเทพฯ. บริษัทเอ. อาร์. อินฟอร์เมชั่น แอน พับลิเคชั่น จำกัด.
- ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2554). การบริหารและการจัดการสถานศึกษา. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- เทือน ทองแก้ว. (2550). **สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ**. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc. 22 มีนาคม 2563.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555) การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 11.
กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นนทิพร สาน้อย. (2557). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง**.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นภาเดช บุญเชิดชู. (2552). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัทธีรัตน์ พิระพันธุ์. (2563). **สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของครูไทยในศตวรรษที่ 21**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://researchcafe.org/communications-technology-competencies-for-thai-teachers-in-the-21st-century/>. 15 กรกฎาคม 2563.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภา ใจทัน. (2555). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นิลลารัตน์ โตมาก. (2557). **การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2549). **Competency-Based Approach**. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2555). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ ถนอมชัยวัช. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. 3(2).
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). การพัฒนาการคิด. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เทคนิคพรินติ้ง.
- ปัทมพร พงษ์เพชร. (2561). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจะเชิงเตรา เขต2 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2554) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (RBM). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พรวิทย์ จันท์ศิริศิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรชัย เจดามาน (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.emld-rmu.com/index.php/article1/9-articles/142-21-4-0>. 15 กรกฎาคม 2563.
- พรสวรรค์ วงศ์ดำรงธรรม. (เมษายน-มิถุนายน 2558). การคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการคิดในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 38(2)
- พัชรา อุดมผล. (2550). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลอย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิชชาวดี ฤาชา. (2555). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอนิคมน้ำพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554) ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงณ์มหาวิทยาลัย.

- พิรเทพ รุ่งคุณากร. (2551). เอกสารประกอบการเรียนพฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.
นครปฐม:คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- เพียว สุตกรัก. (2553). ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- แพรวดา สอนองพันธ์. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2559). การศึกษา 40 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. วิทยาลัยครุศาสตร. มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ยนต์ ชุ่มจิตร. (2553). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รสสุคนธ์ มกรมณี. (2555). การจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา. วารสารการศึกษาไทย
3(1), 30
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. กรุงเทพฯ:
ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้น
พื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. คุญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการพัฒนาศึกษาการมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชรินทร์ สุกใส. (2559). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วรรณ หมดแดง (2551). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนา
ผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรวิทย์ นิเทศศิลป์. (2551). สื่อการสอน. ปทุมธานี : สกายบุ๊กส์.

- วารกรณ์ สกุลวชิรรัตน์. (2558). **ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- วาสนา สิงหะเชนทร์. (2553). **ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี.**
- วิจารณ์ พานิช. (2555) **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ:มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552) **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: อินทเกษ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). **กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่สะท้อนต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ : ทิพย์สุทธิ.
- วีรยุทธ ชาติกาญจน์. (2555). **เทคนิคการบริหาร สำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 3.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระ สุดสังข์. (2550). **การคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- วีระกานต์ ศรีสมัย. (2551). **สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.**
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2557). **สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.v6 (12) : 171.**
- ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา (2550). **นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา. (ออนไลน์).** แหล่งที่มา : <https://ceit.sut.ac.th/index.php/th/>. 15 มกราคม 2563
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สสวท.(2557). **โครงการประเมินผล PISA.**
- สมภพ ดวงขุ่ม. (2554). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- สมหมาย อ้าดอนกลอย. (มกราคม-มิถุนายน 2559). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7(1).**

- สะไกร โสมาศรี. (2552). **สมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา**
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
 สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2552). **คู่มือสมรรถนะหลักคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้**
สมรรถนะหลักในราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2563). **สรุปข้อมูลทางการศึกษา ปีการศึกษา**
2563. (ออนไลน์) แหล่งที่มา : <http://182.53.16.99/web/DMC63.pdf>. 1 ตุลาคม 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**.
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **แนวทางการประกันคุณภาพภายใน**
สถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548) **หลักเกณฑ์และวิธีการ**
พัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง**
สมรรถนะของข้าราชการการปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.
 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน**
: คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). **โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้**
เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Project). (ออนไลน์). แหล่งที่มา
 : <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>. 15 มกราคม 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **การทรงงานพัฒนา**
ประเทศของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ**
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. (ออนไลน์).
 แหล่งที่มา : <https://www.obec.go.th/wp-content/uploads>
- สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพสังกัด**
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. คุษุณิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษุณิบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2551). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency-Based Learning**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุนันท์ สังข์ทอง. (2555). **หลักสูตรและการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุภาพร ศรีศิลป์. (2555). **ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/509888>. 15 มกราคม 2563.
- สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). **ข้าแห่งสมรรถนะเพื่อการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). **การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21**. ในเอกสารประกอบการอบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1-2 หลักสูตรการพัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ณ โรงแรมนครแพร่ทาวเวอร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2550). **กลยุทธ์ การสอนคิดวิเคราะห์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- อนันต์ พันนึก. (2554). **การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.
- อนันต์ งามสะอาด. (2553). **กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://sisatblog.wordpress.com/2010/08/07/tr/>. 15 มกราคม 2563.
- อนุชา โสมานุตร. (2556). **ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม สำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21**. (ออนไลน์) แหล่งที่มา : <https://teacherweekly.wordpress.com/2013/09/25/learning-and-innovation-skills/>. 15 มกราคม 2563
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). **พฤติกรรมและการสื่อสารในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: วิ. พรินท์ (1991).
- อัครา เอิบสุขศิริ. (2556). **จิตวิทยาสำหรับครู**. กรุงเทพฯ: วิ. พรินท์ (1991).
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2553). **Competency-based training road map (TRM)**. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2554). **การทำแผนพัฒนานุเคราะห์รายบุคคล (Individual Development Plan)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.

Baird, L. & Henderson, J.C. (2006). **The Knowledge Engine**. New Delhi: Viva Books.

Bennis.w. (2002). **Creative Leadership (AB)**. Bangkok : Chulalongkorn University.

- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competency Manager: A model of Effective Performance**. New York : John Wiley and Sons Inc.
- CCL,NASSP. (2014). **10 Skills for Successful School Leaders**. (online). From : https://www.nassp.org/Content/44755/TenSkills%20nd_ed_exec_summ.pdf. 23 May 2020.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing (5th ed.)**. New York : Harper Collins Publishers.
- Doe, J. (2009). **21st Century School Administration Skills Assessment Report**. (online). From : <http://www.ndlead.k12.nd.us/surveys/SASsamplereport.pdf>. 23 May 2020.
- Ganesh Shermon. (2004). **Competency Based HRM: A Strategic Resource for Superior Performance**. New Delhi. Tata McGraw–Hill.
- Goleman., Boyatzis R. and McKee A. (2002). **The New Leaders: transforming the art of leadership into the science of results**. (online). From : http://www.vedpuriswar.org/book_review/The%20New%20Leaders.doc. 23 May 2020.
- Görkem, S. Y. (2014). **Corporate communication in large-scale organizations in Turkey :Structure and Responsibilities**. Public Relations Review. 40 : 859-861.
- Joshi, M. (2012). **Administration Skills**. (online). From : <http://www.sterrenstages.net/manager/files/books/administration-skills.pdf>. 22 November 2019.
- Kennedy. (2011). **Leadership for System Transformation**. (online). From : <http://cultureofyes.ca/2011/11/25/leadership-for-system-transformation/>. 22 November 2019.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement.
- Loc. (2010). **Management Skills 21st Century School Vietnam**. Groningen: The University of Groningen in the Netherlands.
- Lyle M. Spencer, Sign M. Spencer. (1993). **Competence at Work: Models for Superior Performance**. The United State of America. John Wiley and Sons Inc.
- McClelland, D. (1999). **Testing for Competence Rather than for Intelligence**. American Psychologist.
- NASSP. (2013). **Breaking Ranks: 10 Skills for Successful School Leaders**. (online). From : https://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_ExSum.pdf. 22 November 2019.

- OECDg.. (2012). **Preparing Teachers and Developing school leader for the 21st Century**. USA : OECD Publishing.
- Perrenound, R. L. (2007). **A study of technology competencies and responsibilities of superintendents of small rural school districts in Idaho with the implementation of technology changes**. Unpublished Doctoral Dissertation, Tdaho State University.
- Puccio, G. J., Murdock, M.C., &Mance, M.. (2011). **Creative Leadership: Skills that drive change**. Thousand Oaks: SAGE Pub.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2008). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ แปลจากเรื่อง Management โดย วิรัช สงวนวงศ์วาน. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.**
- Robinson, J. (2012). **Crawling Out of the Box: 5 New Skills for 21st Century School Leaders**. (online). From : <http://the21stcenturyprincipal.blogspot>. 22 November 2019.
- Scott, G. (2005). **Educator perceptions of principal technology leadership competencies**. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Oklahoma.
- Waston, S. H. (2000). **Leadership requirements in the 21st century** : The perceptions of Canadian private sector leaders. Cannada: Athabasca University.
- Willeto, P. (2001). **A study on leadership development for effectiveness: The effects of Implementing four leadership development activities with tribal collage administrators at the branch campus level as a strategy to articulate a college mission**. Dissertation Abstracts International, 68(11), 2403.
- Yang, P. (2011). **A Literature Review of the Skills Required by 21st Century School Administrators**. Canada: Athabasca University.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
 รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์ ดร.วิษุฒิ บุญลอย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. ดร.สุดา ดวงจันทร์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเขาแก้ววิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1
3. ดร.จตุพันธ์ รุจิรานุกูล ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดใหม่ท่าโพธิ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2
4. ดร.นวรรตน์ รื่นสุคนธ์ ครู วิทยฐานะชำนาญการ (วัดผลการศึกษา)
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18
5. นางคำนิง ผุดผ่อง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ภาษาไทย)
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๖๔๐๑



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุตา ดวงจันทร์

ด้วย นายรัชชัย แสนดวง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘ จังหวัดชลบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ ดร.เรณูวิญญู นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/วศ๐๑



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย

ด้วย นายธวัชชัย แสนดวง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘ จังหวัดชลบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ ดร.เรณูวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสด์ชัย ศรีพนมธนากร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๕๐, ๑๐๖๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว๕๐๑

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓) ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพนัสพิทยาคาร

ด้วย นายธวัชชัย แสนดวง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘ จังหวัดชลบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน ได้แก่ ดร.นวรรตน์ รื่นสุคนธ์ และนางคำนิง ผุดผ่อง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓-๕๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๕๐, ๑๐๒๖๐

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/วณ๐๑

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่ท่าโพธิ์

ด้วย นายธวัชชัย แสนดวง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘ จังหวัดชลบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน ได้แก่ ดร.จตุพันธ์ รุจิรานุกูล เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๙๙๑๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายธวัชชัย แสนดวง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘ จังหวัดชลบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายธวัชชัย แสนดวง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”
RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ ขว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๖๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่หรือรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายรัชชัย แสนดวง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘ จังหวัดชลบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตจากท่านโปรดอนุญาตให้ นายรัชชัย แสนดวง เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๘๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบวัดเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

แบบวัดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

○ กรุณาตอบคำถามตามการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของท่าน คำตอบที่ได้ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายรัชชัย แสนดวง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

- คำชี้แจง : 1. ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หน้าคำตอบตามความจริง
 2. แบบวัดมี 2 ตอน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่แสดงถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพที่เป็นจริงในสถานศึกษา โดยมีระดับการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
2.	ผู้บริหารบริหารให้คุณภาพของงานถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์					
3.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพงาน					
4.	ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
5.	ผู้บริหารมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังของสถานศึกษา					
6.	ผู้บริหารวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานของสถานศึกษาอยู่เสมอ					
7.	ผู้บริหารมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน					
8.	ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
9.	ผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริการที่ดี						
10.	ผู้บริหารมีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้น ให้บริการแก่นักเรียน ครูและผู้ปกครอง					
11.	ผู้บริหารมุ่งเน้น การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็วและสะดวกสบาย					
12.	ผู้บริหารศึกษาความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ					
13.	ผู้บริหารประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องเป็นประจำ					
14.	ผู้บริหารจัดระบบการให้บริการ บนพื้นฐาน ความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก					
การพัฒนาตนเอง						
15	ผู้บริหารมีการพัฒนาศักยภาพตนเองให้เจริญขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญาและสังคมอยู่เสมอ					
16	ผู้บริหารมีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เข้าประชุมวิชาการ อบรมสัมมนาอยู่เสมอ					
17	ผู้บริหารนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพอยู่เสมอ					
18	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา					
19	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง					
20	ผู้บริหารนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การทำงานเป็นทีม						
21	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรทาง การศึกษาได้อย่างราบรื่น					
22	ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และนำทีมไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้					
23	ผู้บริหารสามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อขจัดความขัดแย้งใด ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้					
24	ผู้บริหารใช้กริยาท่าทาง คำพูดที่เหมาะสมต่อผู้อื่นในทีม					
25	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม					
27	ผู้บริหารรับผิดชอบร่วมกับผู้อื่น ในทีมงาน					
28	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกัน					
การวิเคราะห์และสังเคราะห์						
29	ผู้บริหาร มีความสามารถในการจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล					
30	ผู้บริหารสามารถหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ได้					
31	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาได้					
32	ผู้บริหารสามารถเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้					
33	ผู้บริหารสามารถอธิบายและตีความสิ่งที่เป็นเหตุที่แฝงซ่อนอยู่ภายในสิ่งต่าง ๆ หรือปรากฏได้อย่างชัดเจน					
34	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาตรวจสอบติดตาม และการวิเคราะห์ข้อมูลได้					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การสื่อสารและจิตใจ						
35	ผู้บริหารสามารถสื่อสารด้วยการพูดและเขียนในโอกาสต่าง ๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารได้					
36	ผู้บริหารสามารถสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
37	ผู้บริหารใช้การสื่อสาร เพื่อจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายได้					
38	ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับครูและนักเรียน ให้นำข่าวสารสื่อสาร ติดต่อกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายได้					
39	ผู้บริหารสามารถสั่งการดำเนินงานได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้					
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
40	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่นักเรียนครู และบุคลากรผู้เกี่ยวข้องได้					
41	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร					
42	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพบุคลากร					
43	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาในรูปแบบ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน					
44	ผู้บริหารให้คำปรึกษานิเทศกำกับติดตาม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่เสมอ					
45	ผู้บริหารมุ่งหวังการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์						
46	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่รูปธรรม					
47	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์					
48	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางการพัฒนา สอดคล้อง กับนโยบายของสถานศึกษา					
49	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
50	ผู้บริหารยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่แสดงถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพที่เป็นจริงในสถานศึกษา โดยมีระดับการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสื่อสารที่ดี						
1	ผู้บริหารสามารถตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูล ไปยังผู้รับสารผ่าน สื่อคำพูด ท่าทาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อส่งข้อมูลให้ถึงผู้รับอย่างรวดเร็ว					
4	ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ชัดเจน และไม่คลาดเคลื่อน					
5	ผู้บริหารสามารถสื่อสารความคิด การส่งข่าวสารข้อเท็จจริง ความคิดเห็นแก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดความคิดและทัศนคติที่ตรงกันได้					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการใช้เทคโนโลยี						
6	ผู้บริหารนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงานได้					
7	ผู้บริหารประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา					
9	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีพัฒนากระบวนการทำงานระบบงานในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ					
10	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรู้					
ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม						
11	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
12	ผู้บริหารมีกระบวนการความคิดจากหลากหลายวิธีการในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
13	ผู้บริหารสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม					
14	ผู้บริหารสามารถในการวางแผน การออกแบบและการพัฒนานวัตกรรมให้มีความทันสมัยและเหมาะสม					
15	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และประเมินแนวคิดของตนเพื่อปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรม					
16	ผู้บริหารสร้างสรรค์นวัตกรรมและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
17	ผู้บริหารยอมรับแนวทางใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างสรรค่นวัตกรรม (ต่อ)						
18	ผู้บริหารเรียนรู้และเข้าใจว่าความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องใช้เวลาในการนำไปใช้					
19	ผู้บริหารประยุกต์นำความคิดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน					
20	ผู้บริหารสามารถน่านวัตกรรมมาใช้ในบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21	ผู้บริหารประเมินผลการใช้และปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมให้มีความทันสมัย					
ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์						
22	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
23	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดและสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ของสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
25	ผู้บริหารเป็นผู้มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด และมีความไว้วางใจทีมงาน					
26	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีและรักษาภาพพจน์เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี					
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม						
27	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในหลักศีลธรรม จรรยาบรรณอันดีงาม และมีคุณธรรมจริยธรรม					
28	ผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม					
29	ผู้บริหารยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชั่น อดทน อดกลั้น รับฟังคิดทั้งชอบ					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (ต่อ)						
30	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับนับถือ					
31	ผู้บริหารแสดงให้เห็นความเพียร ความกล้าหาญ ไม่ย่อท้อต่อความลำบาก					
32	ผู้บริหารมีไหวพริบ รู้จักสังเกต โดยไม่ต้องมีใครเตือนรู้เท่าถึงการณ์					
33	ผู้บริหารเป็นผู้ซื่อตรงต่อหน้าที่ ซื่อตรงต่อบุคคลทั่วไป รู้จักผ่อนผัน					
34	ผู้บริหารเป็นผู้ยอมเสียสละเพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์					
ด้านการแก้ปัญหา						
35	ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจำแนก แยกแยะความคิดและความรู้สึก					
36	ผู้บริหารต้องมีเหตุผลในการประเมินปัญหาและตัดสินใจปัญหา					
37	ผู้บริหารต้องแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
38	ผู้บริหารต้องแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบโดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา					
39	ผู้บริหารต้องแก้ปัญหาได้โดยการยอมรับความคิดเห็นที่ตรงกันและเห็นต่าง					
40	ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาในการแก้ปัญหาดังต่าง ๆ					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....



ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

ข้อ ที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การมุ่งผลสัมฤทธิ์									
1.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารบริหารให้คุณภาพของ งานถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้ เพิ่มประสิทธิภาพงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการพัฒนาผลงานให้มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ ที่คาดหวังของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารวัดผลสำเร็จของกิจกรรม หรือกระบวนการทำงานของ สถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษา ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การบริการที่ดี									
10.	ผู้บริหารมีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้น ให้บริการแก่นักเรียนครูและผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารมุ่งเน้นการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสะดวกสบาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารศึกษาความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐาน ความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาตนเอง									
15	ผู้บริหารมีการพัฒนาศักยภาพตนเองให้เจริญขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญาและสังคมอยู่เสมอ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เข้าประชุมวิชาการ อบรม สัมมนาอยู่เสมอ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การพัฒนาตนเอง									
17	ผู้บริหารนำความรู้มาพัฒนา สถานศึกษาและวิชาชีพอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อน ร่วมงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ใน การแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วย ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบ การบริหารจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การทำงานเป็นทีม									
21	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับครูและบุคลากรทาง การศึกษาได้อย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสามารถกำหนด วัตถุประสงค์ และนำทีมไปสู่ เป้าหมายเดียวกันได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การทำงานเป็นทีม (ต่อ)									
23	ผู้บริหารสามารถเจรจาโน้มน้าว ผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม เพื่อขจัดความขัดแย้งใด ๆ ที่จะเกิด ขึ้นได้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
24	ผู้บริหารใช้กิริยาท่าทาง คำพูดที่ เหมาะสมต่อผู้อื่นในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุน เพื่อนร่วมปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ ตามได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารรับผิดชอบร่วมกับผู้อื่น ในทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และพึ่งพาอาศัยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การวิเคราะห์และสังเคราะห์									
29	ผู้บริหารมีความสามารถในการ จำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสามารถหาความสัมพันธ์ เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบ ต่าง ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (ต่อ)									
31	ผู้บริหารมีความสามารถในการ วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการของสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสามารถเสนอทางเลือก หรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหา งานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสามารถอธิบายและ ตีความสิ่งที่เป็เหตุ ที่แฝงซ่อนอยู่ ภายในสิ่งต่าง ๆ หรือปรากฏได้ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา ตรวจสอบติดตาม และการ วิเคราะห์ข้อมูลได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การสื่อสารและจูงใจ									
35	ผู้บริหารสามารถสื่อสารด้วย การพูดและเขียนในโอกาสต่าง ๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ การสื่อสารได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสามารถสื่อสารผ่านสื่อ เทคโนโลยีได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
37	ผู้บริหารใช้การสื่อสาร เพื่อดึง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การสื่อสารและจิตใจ (ต่อ)									
38	ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับครูและ นักเรียน ให้นำข่าวสาร สื่อสาร ติดต่อกันให้เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสามารถสั่งการดำเนินงาน ได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร									
40	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำและ ช่วยแก้ปัญหาแก่นักเรียน ครู และ บุคลากรผู้เกี่ยวข้องได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และสร้างเครือข่ายการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ โอกาสบุคลากรได้พัฒนาใน รูปแบบ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารให้คำปรึกษานิเทศก์กับ ติดตาม การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5				
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ต่อ)										
45	ผู้บริหารมุ่งหวังการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การมีวิสัยทัศน์										
46	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนา สถานศึกษาที่รูปธรรม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	
47	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
48	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการพัฒนา สอดคล้อง กับนโยบายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
49	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็น รูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไป ได้ในทางปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
50	ผู้บริหารยอมรับแนวคิด วิธีการ ใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการสื่อสารที่ดี									
1	ผู้บริหารสามารถตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูล ไปยังผู้รับสารผ่านสื่อ คำพูด ท่าทาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งข้อมูลให้ถึง ผู้รับอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมี ประสิทธิภาพ ถูกต้อง ชัดเจน และ ไม่คลาดเคลื่อน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถสื่อสารความคิด การส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความ คิดเห็นแก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดความคิดและทัศนคติที่ ตรงกันได้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการใช้เทคโนโลยี									
6	ผู้บริหารนำความรู้ด้านเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ระบบงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการใช้เทคโนโลยี (ต่อ)									
7	ผู้บริหารประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรม คอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาใช้ เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีพัฒนา กระบวนการทำงาน ระบบงานใน สถานศึกษาให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยี ในการติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและ ชุมชน เพื่อส่งเสริมการบริหาร การจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม									
11	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีกระบวนการความคิด จากหลากหลาย วิธีการใน การสร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)									
13	ผู้บริหารสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อ การบริหารสถานศึกษาและการ จัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสามารถในการวางแผน การออกแบบและ การพัฒนา นวัตกรรมให้มีความทันสมัยและ เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และ ประเมินแนวคิดของตนเพื่อ ปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสร้างสรรค์นวัตกรรมและ สื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่น ทราบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารยอมรับแนวทางใหม่ ๆ ที่ นำมาใช้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารเรียนรู้และเข้าใจว่า ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ต้องใช้เวลาในการนำไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารประยุกต์นำความคิดไปใช้ ให้เกิดประโยชน์ต่องาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสามารถนำนวัตกรรมมา ใช้ในบริหารจัดการสถานศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการสร้างสรรคนวัตกรรม (ต่อ)									
21	ผู้บริหารประเมินผลการใช้และปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมให้มีความทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์									
22	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดและสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารเป็นผู้มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด และมีความไว้วางใจทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีและรักษาภาพพจน์เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม									
27	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในหลักศีลธรรมจรรยาบรรณอันดีงามและมีคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5				
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (ต่อ)										
29	ผู้บริหารยึดระบบคุณธรรมเป็น ที่ตั้ง ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดทั้งชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
30	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็น คนดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับนับถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
31	ผู้บริหารแสดงให้เห็นความเพียร ความกล้าหาญ ไม่ย่อท้อต่อความ ลำบาก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
32	ผู้บริหารมีไหวพริบ รู้จักสังเกต โดยไม่ต้องมีใครเตือน รู้เท่าถึง การณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
33	ผู้บริหารเป็นผู้ซื่อตรงต่อหน้าที่ ซื่อตรงต่อบุคคลทั่วไป รู้จักผ่อน ผัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
34	ผู้บริหารเป็นผู้ยอมเสียสละเพื่อ ประโยชน์แห่งชาติ ศาสนาและ พระมหากษัตริย์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	
1	0.73
2	0.77
3	0.68
4	0.75
5	0.77
6	0.85
7	0.74
8	0.77
9	0.84
การบริการที่ดี	
10	0.79
11	0.54
12	0.63
13	0.53
14	0.65
การพัฒนาตนเอง	
15	0.82
16	0.77
17	0.79
18	0.57
19	0.81
20	0.79

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
การทำงานเป็นทีม	
21	0.83
22	0.57
23	0.55
24	0.83
25	0.69
26	0.84
27	0.78
28	0.74
การวิเคราะห์และสังเคราะห์	
29	0.66
30	0.56
31	0.76
32	0.74
33	0.73
34	0.68
การสื่อสารและงานใจ	
35	0.80
36	0.86
37	0.84
38	0.75
39	0.80

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
40	0.54
41	0.79
42	0.80
43	0.68
44	0.62
45	0.83
การมีวิสัยทัศน์	
46	0.77
47	0.72
48	0.80
49	0.57
50	0.62

จากตาราง 9 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำนวน 50 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.53 ถึง 0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 10 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการสื่อสารที่ดี	
1	0.69
2	0.78
3	0.64
4	0.69
5	0.68
ด้านการใช้เทคโนโลยี	
6	0.64
7	0.69
8	0.72
9	0.57
10	0.76
ด้านการสร้างสรค์นวัตกรรม	
11	0.66
12	0.72
13	0.59
14	0.79
15	0.65
16	0.77
17	0.71
18	0.61
19	0.57
20	0.55
21	0.67

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	
22	0.76
23	0.66
24	0.57
25	0.69
26	0.74
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	
27	0.75
28	0.77
29	0.62
30	0.76
31	0.74
32	0.75
33	0.79
34	0.70
ด้านการแก้ปัญหา	
35	0.71
36	0.49
37	0.74
38	0.76
39	0.64
40	0.76

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 10 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำนวน 40 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.49 ถึง 0.79 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายรัชชัย แสนดวง
วัน เดือน ปีเกิด	22 มกราคม พ.ศ. 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 34000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ข้าราชการครู ตำแหน่ง ครู ค.ศ. 1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนโนนกุลวิทยาคม จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ
ประวัติการศึกษา	ชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี กรมศิลปากร
พ.ศ. 2549	ศึกษาศาสตรบัณฑิต ศษ.บ. (ดนตรีคีตศิลป์ไทยศึกษา)
พ.ศ. 2554	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี